

## Beschrijving van de modules

### **Gewogen ontwikkelscore:**

De ontwikkelscore geeft de leidinggevende inzicht in de ontwikkeling van de medewerker ten opzichte van het te verwachten niveau binnen de betreffende functie en medewerkers onderling. Ook biedt de ontwikkelscore een onderbouwing van het nieuwe vast te stellen salaris.

### **Samenstelling Teams:**

Met deze module worden teams samengesteld, die of structureel samenwerken of een incidenteel project uitvoeren. Alle gemaakte en vastgelegde afspraken zijn zichtbaar voor de teamleden en de leidinggevende(n).

### **Algemene opmerkingen**

Een extra mogelijk om aanvullende (niet volledig gestructureerde) informatie over het functioneren vast te leggen.

### **Feedback (360)**

Leidinggevend en of medewerkers worden met deze module in staat gesteld om collegae middels een of meerdere vragen uit te nodigen voor feedback over hun functioneren.

### **Score Schalen**

Viaster werkt binnen VIAMENS met een gewogen ontwikkelscore. De zwaarte van de afzonderlijke scores zijn door Viaster vastgelegd en uniform. Wil een licentiehouder een andere weging toepassen, dan biedt de module Score Schalen deze mogelijkheid.

### **Soort afspraken**

Viaster heeft al een standaard aantal afspraken (labels) opgevoerd binnen VIAMENS. Wil een licentiehouder hiervan afwijken, dan kan dit in eigen beheer en door uitbreiding via deze module.

Voorbeelden eigen labels: 'Wettelijke verplicht voor de functie'; 'Voor beter functioneren binnen de functie'; 'Voor toekomstige functie'.

### **Documentencluster**

Deze module helpt de organisatie om de bijlagen met een extra indicatie te ordenen. De toepassing zorgt ervoor, dat alle bijlagen op basis van de extra toekenning worden gegroepeerd en gesorteerd en weergegeven. Elke organisatie kan deze naar eigen inzicht inrichten.

### **Dashboard gespreksstatus**

Dit dashboard geeft in een oogopslag inzicht in de gespreksstatus (voorbereiding; gedeeld of afgerond) van de alle gesprekken per leidinggevende. Ook geeft deze module weer met hoeveel medewerkers en met wie er geen gesprekken zijn gevoerd. Dit is het ideale overzicht voor HR-manager.

### **Opleidingsbudget**

De module ondersteunt de organisatie bij het beheer van de opleidingskosten. De module geeft onder andere inzicht in de ontwikkeling van het jaarbudget, wie welke opleiding volgt en wie deze heeft geaccordeerd.

### **Zelfevaluatie**

Met deze module wordt de medewerkers de mogelijkheid gegeven om voor het gesprek met de leidinggevende aan te geven, hoe zij denken over de kwaliteit hun eigen functioneren. De zelfevaluatie van de medewerker wordt vergeleken met de evaluatie van de leidinggevende. Deze vergelijking geeft veel input aan het gesprek, omdat je goed kan zien op welke punten men het eens is en op welke niet.

### **Algemene vragen (altijd in combinatie met de module Zelfevaluatie)**

Het kan zijn, dat een organisatie algemene vragen heeft voor haar medewerkers tijdens de jaarlijkse gesprekken. Deze wordt gecombineerd met de module Zelfevaluatie. Door gebruik te maken van de module “Algemene vragen” is de leidinggevende in staat om vragen te delen met de medewerker. Het is aan de leidinggevende welke vragen hij wil uitzetten. Dit kan jaarlijks worden aangepast.

### **Talent Zoekmachine (alleen op managementniveau)**

Deze module geeft de leidinggevende de mogelijkheid om op basis van een selectie van meerdere c.q. verschillende criteria intern te zoeken naar mogelijke geschikte kandidaten.

### **Talentedmatrix (alleen op managementniveau)**

De Talentedmatrix brengt met een vlootshouw de kwaliteiten van de medewerkers in kaart. Dit kan op meerdere niveaus (o.a. organisatie, afdeling, leidinggevende) en verschillende toepassingen, zoals 9-grid model, HR3P-matrix en DISC profiel. Resultaten van de ontwikkelscore worden gegenereerd naar de Talentedmatrix.

### **Skills Matrix**

Veel bedrijven hebben een complex productontwikkelp proces dat bestaat uit meerdere machines. Het is intern vaak onduidelijk wie precies op welke machine mag werken. Met deze module kun je eenvoudig onderhouden wie (persoon of ploeg), wanneer op welke machine is getraind en ontstaat er management informatie op basis waarvan weer gericht getraind kan worden.