Workday Peakon Employee Voice

Product Summary

November 18, 2025

workday.

Inhoudsopgave

Overwegingen bij de installatie: Workday Peakon Employee Voice..... 13

Concept: Managergids voor Peakon..... 18

Concept: Medewerkersgids voor Peakon..... 19

Algemeen..... 21
- Referentie: Workday Peakon Employee Voice Glossary..... 21
- Technische specificaties..... 22
  - Concept: e-mailbezorging..... 22
  - Concept: Systeemvereisten..... 24
  - Concept: beste beveiligingspraktijken..... 25
  - Concept: Peakon Gegevensprivacy..... 26
  - Referentie: Hosts en protocollen..... 28
- Bedrijfsaccount..... 29
  - Concept: Account verwijderen..... 29
  - Concept: Peakon-instanties voor testen..... 30
  - Referentie: Bedrijfsaccountinstellingen..... 30
  - Referentie: Dashboard Productinstellingen..... 32
- Vertrouwelijkheid en zichtbaarheid van gegevens..... 33
  - Drempelwaarde voor zichtbaarheid van segment instellen..... 33
  - Stel de zichtbaarheidsdrempel voor de vraag in..... 34
  - Drempelwaarde voor overlappende segmenten instellen..... 35
  - Drempelwaarden voor zichtbaarheid van opmerkingen instellen..... 35
  - Venster voor zichtbaarheid van de score instellen..... 37
  - Stel het zichtbaarheidsvenster voor scores in voor schoolverlaters..... 38
  - Stel het scorezichtbaarheidsvenster voor elke bestuurder in..... 39
  - Concept: Score-aggregatie..... 39
  - Concept: Peakon Gegevensprivacy..... 40
  - Referentie: Gegevenszichtbaarheid en vertrouwelijkheid..... 42
  - FAQ: Gegevenszichtbaarheid..... 46
- Benchmarkinstellingen..... 48
  - Externe benchmark instellen..... 48
  - True Benchmark inschakelen..... 49
  - Attribuuttoewijzing configureren voor benchmarks..... 49
  - Segmentspecifieke benchmarks inschakelen..... 50
  - Concept: Benchmarking..... 51
- Ondersteuning voor meerdere talen..... 53
  - Concept: Ondersteunde talen en taaldetectie..... 53
  - Referentie: Ondersteunde talen per functie..... 55
  - FAQ: Wat moet ik handmatig vertalen?..... 57
- Persoonlijk account..... 58
  - Meld u aan bij uw account..... 58
  - Meld u aan bij uw account met Single Sign-On (SSO)..... 58
  - Meld u aan bij uw account met uw telefoonnummer..... 59
  - Dashboardtaal wijzigen..... 59

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Cookievoorkeuren beheren....60
Beheer meldingenabonnementen....60
Twee-factorauthenticatie (2FA) instellen....61
Voorbeeld: e-mailmeldingen uitschakelen....61
Concept: beste beveiligingspraktijken....62
Referentie: Meldingsabonnementen....63
Referentie: E-mails voor managers en beheerders....64
Referentie: E-mails voor enquêtedeelnemers....69
Referentie: Persoonlijke profielinstellingen....72
Problemen oplossen: veelvoorkomende toegangsproblemen....73
Mobiele app....75
Concept: mobiele app....75
Concept: Mobiele app-beveiliging....76
Referentie: Functies van mobiele apps....76
FAQ: Mobiele app....78
FAQ: Is het mogelijk om in te loggen met een telefoonnummer in plaats van een e-mailadres?....78
FAQ: Waarom is de taal van de mobiele app standaard Engels?....78
FAQ: Waarom stuurt de mobiele app gebruikers door naar de enquête in plaats van naar hun dashboard?....79
FAQ: Waarom geeft de mobiele app aan dat het e-mailadres niet bestaat?....79

Gebruikersbeheer....79
Werknemersgegevens....79
Overwegingen bij de installatie: werknemersrecords....79
Nieuwe medewerker toevoegen....82
Nieuwe manager toevoegen....83
Nieuwe beheerder toevoegen....84
Beheer werknemersrecords met behulp van gegevensimport....84
Bulkupdate tijdzone medewerker....87
Bulkupdate taal van medewerkers....88
Bulkupdate van werknemersrecords....88
E-mailadressen in bulk bijwerken....89
Importeer werknemersrecordtalen....90
Tijdzones van werknemersrecords importeren....91
Directe ondergeschikten toewijzen aan een manager....92
Segment toewijzen Toegang handmatig beheren....92
Verwijder handmatig ingestelde segmentbeheerders in bulk....93
De lijnmanager van een bestaand team wijzigen....93
Toegangsbeheerdashboards met behulp van proxyweergave....94
Historische onderzoeksgegevens verwijderen....95
Telefoonnummer instellen Aanmelden....96
Concept: Medewerkersmanagement....96
Concept: Wanneer er veranderingen in werknemers en segmenten plaatsvinden....99
Concept: Medewerkers inactief maken....100
Concept: Een werknemer verwijderen....101
Concept: Terugdateren van werknemerssegmentgegevens....103
Concept: Informatie over werknemerssynchronisatie....105
Concept: Aanmelden via telefoonnummer....105
Referentie: Fouten en waarschuwingen bij het importeren van gegevens....106
Referentie: Taalcodes voor het importeren van werknemersrecords....108
Referentie: Tijdzonecodes voor het importeren van werknemersrecords....110
Voorbeeld: een vertrokken werknemer opnieuw in dienst nemen....124
Voorbeeld: de segmentwaarde van een individuele werknemer terugdateren....125
Voorbeeld: terugdateren van werknemerssegmentwaarden met behulp van gegevensimport....125

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Voorbeeld: Terugdateren van werknemerssegmentwaarden in bulk..... 126
Voorbeeld: een bestaand team terugdateren naar een nieuwe senior leider..... 127
Voorbeeld: Bulkupdate van de werknemersenquête..... 127
Probleemoplossing: datumnotatiefout bij het uploaden van gegevens..... 128
Problemen oplossen: een onjuiste gegevensimport corrigeren..... 129
Problemen oplossen: teruggestuurde enquête-e-mails..... 129
Gebruikersrechten..... 130
Overwegingen bij de installatie: Toegangscontroles..... 130
Een algemene toegangscontrolegroep maken..... 135
Creëer een gespecialiseerde bedrijfsbrede toegangscontrolegroep..... 137
Een gespecialiseerde segmenttoegangscontrolegroep aanmaken..... 137
Externe beheerder toevoegen..... 138
Gebruikers van een handmatig ingevulde groep beheren..... 139
Gebruikers van een automatisch ingevulde groep beheren..... 139
Doelsegmenten in toegangscontrolegroepen..... 140
Toegangscontrolegroepgebruikers op de hoogte stellen..... 141
Toegangsbeheerdashboards met behulp van proxyweergave..... 141
Exporteer een toegangscontrolegroep..... 142
Een toegangscontrolegroep deactiveren..... 143
Een toegangscontrolegroep verwijderen..... 143
Segment toewijzen Toegang handmatig beheren..... 144
Verwijder handmatig ingestelde segmentbeheerders in bulk..... 144
Acties en toegang tot microcursussen inschakelen..... 145
Concept: Algemene toegangscontrolegroepen..... 145
Concept: Specialistische toegangscontrolegroepen..... 147
Concept: Overerving van toegangsrechten..... 149
Concept: Externe beheerder..... 149
Concept: Toegang tot vragenset..... 150
Concept: Dashboard en heatmap zichtbaarheid per toegangsniveau..... 151
Voorbeeld: Beperkte toegang op bedrijfsniveau inschakelen..... 152
Voorbeeld: HRBP-dashboardtoegang configureren..... 153
Voorbeeld: een lokale beheerderstoegangscontrolegroep maken..... 154
Voorbeeld: een gespecialiseerde bedrijfsbrede toegangscontrolegroep aanmaken..... 155
Voorbeeld: Lokale beheerders in staat stellen leden van toegangscontrolegroepen te beheren..... 156
Voorbeeld: Managers verwijderen uit de standaardtoegangsbeheergroep voor managers..... 157
Voorbeeld: Gefaseerde uitrol van een persoonlijk dashboard..... 157
Voorbeeld: een specifieke vragenset verbergen voor doelgroepen..... 158
Referentie: Toegangscontrole-instellingen..... 159
Referentie: Toegang tot opmerkingen..... 166
FAQ: Waarom kan ik geen manager toevoegen aan een toegangscontrolegroep?..... 166
FAQ: Wat is het verschil tussen algemene en specialistische toegangscontrolegroepen?..... 167
Bedrijfsstructuur..... 167
Overwegingen bij de installatie: kenmerken en segmenten..... 167
Een optie-type-attribuut maken..... 172
Een werknemerstype-attribuut maken..... 173
Een nummertype-attribuut maken..... 174
Een datumtype-attribuut maken..... 174
Een combinatietype-attribuut maken..... 175
Scheidingsattributen maken..... 176
Een beperkt kenmerk maken..... 176
Beperk een bestaand kenmerk..... 177
Beperk een segment..... 177
Een kenmerkhiërarchie maken..... 177
Segmenten samenvoegen..... 178
Directe ondergeschikten toewijzen aan een manager..... 179

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Verwijder handmatig ingestelde segmentbeheerders in bulk..... 179
Concept: Attributen en segmenten..... 180
Concept: Beperkende kenmerken en segmenten..... 181
Concept: Combinatiekenmerken..... 183
Concept: Hiërarchische kenmerken..... 184
Concept: Segmentmanagers..... 187
Concept: Segment Manager Import..... 189
Referentie: Attribuuttypen..... 189
Referentie: Attribuutconfiguratieopties..... 191
Referentie: Segmentconfiguratieopties..... 193
FAQ: Waarom heeft Peakon geen hiërarchie tussen twee segmenten gedetecteerd?..... 194
Voorbeeld: Resultaten voor geslacht en afdeling kruisen..... 195
Voorbeeld: segmenten handmatig combineren voor speciale rapportage..... 196
Voorbeeld: Prestatiebeoordelingskenmerken toevoegen..... 197

Integraties..... 198
Overwegingen bij de installatie: integraties..... 198
Workday-integratie..... 205
Stappen: Workday-integratie instellen..... 205
Domeinen instellen in beveiligingsgroep voor Workday-integratie..... 207
Integratiesysteem voor aangepaste kenmerken in Peakon instellen..... 209
Wijzigingsintegratiesysteem voor aangepaste kenmerken in Peakon..... 211
Maak verbinding met Workday met behulp van ISU-naam en wachtwoord..... 212
Maak verbinding met Workday via OAuth..... 215
Stel People Experience Cards in voor Peakon-enquêtes met behulp van Alpaca..... 218
Stel People Experience Cards in voor Peakon-enquêtes met behulp van OAuth..... 219
FAQ: Waarom worden de Engagement Score Cards niet weergegeven in de Manager Insights Hub?..... 220
Concept: Workday-medewerkerssynchronisatie..... 220
Concept: Werknemersgeschiktheid..... 223
Concept: Informatie over werknemerssynchronisatie..... 224
Problemen oplossen: Workday Integration Sync-fouten..... 225
Problemen oplossen: synchronisatie verbroken verbindingen..... 227
Probleemoplossing: conversie van tijdelijke werknemer naar werknemer..... 229
Referentie: Standaardkenmerken voor Workday-integratie..... 229
Concept: Tenant Mapping..... 231
Automatische verstrekking van personeelsgegevens..... 233
Werknemersvoorzieningen instellen met SCIM 2.0..... 233
Okta-integratie instellen..... 234
Azure Active Directory-integratie instellen..... 235
Sapling-integratie instellen..... 236
Personio-integratie instellen..... 236
Bob-integratie instellen..... 237
BambooHR-integratie instellen..... 238
Concept: Integraties van werknemerssynchronisatie..... 239
Concept: Personeelsvoorzieningen..... 240
Concept: BambooHR-integratie..... 241
Concept: HiBob-integratie..... 242
Concept: Personio-integratie..... 243
Concept: Informatie over werknemerssynchronisatie..... 244
Concept: Peakon SCIM 2.0 API..... 244
Referentie: Standaardvelden voor Personio-integratie..... 246
Referentie: Standaardvelden voor Bob-integratie..... 247
Referentie: Standaardvelden voor BambooHR-integratie..... 248
Referentie: Peakon SCIM 2.0 API Payload..... 248

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

FAQ: Personio-integratie....249
FAQ: BambooHR-integratie....249
Eenmalige aanmelding (SSO)....250
Single Sign-On instellen....250
Single Sign-On instellen met Microsoft Entra (voorheen Azure AD)....251
Single Sign-On instellen met Okta....252
Concept: Single Sign-On....253
Concept: Single Sign-On-enquêtelink....254
Problemen oplossen: Single Sign-On....254
Gegevens exporteren....256
Stappen: Bouw aangepaste apps met REST API....256
Concept: Peakon API....256
Concept: API voor het exporteren van ruwe gegevens....258
Pas enquêtedisclaimer aan....260
Referentie: API-velden voor gegevensexport....261
Referentie: Peakon API-filterwaarden....262
Veelgestelde vragen: Peakon API....263
Enquêtemeldingen....266
Concept: Integraties van enquêtemeldingen....266
Slack-integratie instellen....267
Microsoft Teams-integratie instellen....268
Concept: BetterUp-integratie....269
BetterUp-integratie instellen....270

Enquêtes....270
Enquête-instelling....270
Stappen: Start de enquête....270
Een nieuw onderzoeksschema maken....272
Stel de startdatum van de enquête in....273
Enquêtefrequentie instellen....273
Exit-enquêtes instellen....274
Onboarding-enquêtes instellen....275
Enquêtetargeting instellen....276
Set Enquête Illustraties....278
Samenvatting van enquête-betrokkenheid instellen....278
Stel de verzendtijd van de enquête in....279
Enquêtetalen instellen....280
Bekijk een voorbeeld van de enquête....281
Start een testsenquête....282
Wijzig de startdatum van de enquête....283
Einddatum enquête wijzigen....283
Stel een datum in voor de enquêteherinnering....284
Een enquêteronde handmatig hard sluiten....285
Verander reguliere enquêterondes in testrondes....285
Een enquêteschema deactiveren....287
Een enquêteschema verwijderen....288
Kioskmodus inschakelen....288
Een medewerker toevoegen aan een open enquêteronde....289
Concept: Workday Peakon-enquêtes onder werknemers....290
Concept: Enquêtetijdlijn....291
Concept: Enquêtefrequentie....293
Concept: Enquêtetaal....294
Concept: Tijd voor het verzenden van de enquête....296
Concept: Enquête onder vertrokken medewerkers....298
Concept: Samenvatting van de enquêtebetrokkenheid....299

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Concept: Testenquêtes....300
Concept: Enquêtevoorbeeld....302
Concept: Enquêtetargeting....303
Concept: Meerdere meetschema's....304
Concept: Geschatte tijd voor het voltooien van de enquête....306
Concept: Werkstatus....307
Concept: Enquêtes beantwoorden....307
Concept: Uw eigen enquêteantwoorden resetten....309
Referentie: Enquêteconfiguratieopties....310
Referentie: Ondersteunde talen voor enquêtes....315
FAQ: Enquête- en vraagfrequentie....316
FAQ: Enquêtes onder vertrokken medewerkers....320
FAQ: Kan ik een medewerker uit de enquête verwijderen?....323
FAQ: Kan ik een Pulse Survey naar een kleine groep werknemers sturen?....325
FAQ: Wat gebeurt er wanneer een enquêteronde wordt afgesloten?....326
Problemen oplossen: Kan geen medewerker toevoegen aan enquêteronde....326
Problemen oplossen: Enquêteronde afsluiten op de lanceringsdag....327
Enquêtecommunicatie....328
Overwegingen bij de installatie: Enquêtemeldingen....328
Enquête opnieuw verzenden naar een individuele werknemer....332
Pas enquête- en herinneringsmails aan....333
Frequentie van Digest-e-mail instellen....335
SMS-enquêtemeldingen inschakelen....336
Kioskmodus inschakelen....337
Concept: Enquêtekanalen....338
Concept: E-mailenquêtekanaal....341
Concept: e-mailbezorging....343
Concept: Kiosk-enquêtes....345
Concept: Single Sign-On-enquêtelink....348
Concept: SMS-enquêtemeldingen....349
Concept: Digest-e-mailmeldingen....351
Referentie: E-mails voor enquêtedeelnemers....353
Referentie: E-mails voor managers en beheerders....357
Referentie: Meldingsabonnementen....362
Referentie: Ondersteunde locaties voor sms-meldingen....363
FAQ: Wat zijn de criteria voor e-mails met een lage deelname?....367
FAQ: Waarom heb ik geen Digest-e-mail ontvangen?....367
Problemen oplossen: teruggestuurde enquête-e-mails....368
Problemen oplossen: onjuist e-mailadres van werknemer....369
Enquêtebranding....369
Enquêtenaam en logo overschrijven....369
Bedrijfsnaam en logo overschrijven....370
Segmentlogo's toevoegen....371
Voorbeeld enquête branding....372
Voorbeeld van e-mailbranding....372
Concept: Enquête en segmentbranding....373
Voorbeeld: de bedrijfsnaam en het logo in een enquêteschema overschrijven....375
Voorbeeld: de enquêtenaam overschrijven en een enquêtelogo toevoegen voor het standaardbedrijfsschema....375
Voorbeeld: de enquêtenaam en het logo overschrijven voor een enquête van een dochteronderneming....376
Enquêtevragen....377
Overwegingen bij de installatie: vragen....377
Een nieuwe drivervraag maken....380
Een nieuwe open vraag maken....381
Een nieuwe waardenvraag maken....382

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Creëer een driver voor bedrijfsvragen....382
Bestaande vragen bewerken....383
Vraagvertalingen toevoegen....384
Stel vraagtargeting in....384
Bewerk de timing van onboarding- en exitvragen....385
Stel de frequentie van de chauffeursvraag in....386
Stel de frequentie van open vragen in....387
Een vraag deactiveren....388
Exportvragen....388
Vragen in de enquête inschakelen....389
Toegang tot vragensets beheren....390
Verplaats aangepaste vragen naar verschillende drivers of vragensets....390
Vragenset bijwerken met vraagvernieuwing....391
Onboarding-enquêtes instellen....392
Exit-enquêtes instellen....393
Stel de timing van vragen in....394
Concept: Vragen van bestuurders....395
Concept: Open vragen....397
Concept: Bedrijfsvragen....398
Concept: Waardenvragen....399
Concept: Aangepaste vragen op standaardvragensets....400
Concept: Best Practice voor aangepaste vragen over stuurprogramma's....401
Concept: Onboarding- en exitvragen....402
Concept: Timing van onboarding- en exitvragen....406
Concept: Regelgebaseerde vragen ontvangen....407
Concept: Vraagfrequentie....410
Concept: Vraagvolgorde in enquêtes....411
Concept: Vraagrotatiealgoritme....412
Concept: Herformulering van de vraag en behoud van de benchmark....413
Referentie: Vragensets....415
Referentie: Engagement Question Library en Theory References....415
Referentie: Gezondheid en welzijn Vragenbibliotheek en Theorie Referenties....423
Referentie: Diversiteit en inclusie Vraagbibliotheek en Theorie Referenties....429
Referentie: Onboarding-vragenbibliotheek en theoriereferenties....433
Referentie: Exit Question Library en Theorie Referenties....435
Referentie: Transformatie- en veranderingsvragenbibliotheek en theoriereferenties....437
Referentie: COVID-19-vragenbibliotheek....440
Referentie: Bibliotheek met vragen over milieu, maatschappij en bestuur en referenties over theorieën....441
Voorbeeld: een specifieke vragenset verbergen voor doelgroepen....445
FAQ: Enquête- en vraagfrequentie....446
FAQ: Kan ik het aantal enquêtevragen bepalen?....450
FAQ: Kan ik bepalen welke vragen in welke enquête voorkomen?....450
FAQ: Is het mogelijk om een nieuwe vragenset te maken?....451
FAQ: Waarom heeft een medewerker de belangrijkste betrokkenheidsvraag niet ontvangen?....451
FAQ: Onboarding- en exitvragensets....452
FAQ: op regels gebaseerde vragen....454
FAQ: Vragenset Transformatie en Verandering....455
FAQ: Vragenset over diversiteit en inclusie....457
FAQ: Vragenset over milieu, maatschappij en bestuur (ESG)....460
FAQ: Enquêtevragen vernieuwen....460
Attribuutgegevensverzameling....461
Stappen: Demografische gegevens verzamelen in enquêtes....461
Een kenmerk maken voor gegevensverzameling in enquêtes....462
Creëer een gevoelig kenmerk voor gegevensverzameling in enquêtes....463
Pas het toestemmingsbericht voor het verzamelen van gevoelige kenmerkgegevens aan....465

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Targeting instellen voor het verzamelen van kenmerkgegevens..... 466
Attribuutgegevensverzameling in enquêtes inschakelen..... 466
Stop het verzamelen van attribuutgegevens..... 467
Beperkte kenmerkgegevens verwijderen..... 468
Concept: Attribuutgegevensverzameling in enquêtes..... 468
Concept: Toestemmingsverklaring voor het verzamelen van gevoelige kenmerkgegevens..... 470
Voorbeeld: Werkvoorkeuren verzamelen met behulp van attribuutgegevensverzameling..... 471
Voorbeeld: Doelattribuutgegevensverzameling in enquêtes..... 472
Enquêtes beantwoorden..... 473
Concept: Medewerkersgids voor Peakon..... 473
Concept: Enquêtes beantwoorden..... 475
Concept: Uw eigen enquêteantwoorden resetten..... 476
Dien teamvoorstellen in voor focusgebieden..... 477
FAQ: Waarom heb ik de enquête niet ontvangen?..... 478
FAQ: Welke vragen stelt Peakon?..... 479
FAQ: Waarom krijg ik soms dezelfde vraag opnieuw?..... 479
FAQ: Hoe moet ik de beoordelingsschaal interpreteren wanneer ik een enquête invul?..... 479
FAQ: Kan ik bepaalde vragen overslaan?..... 480
FAQ: Kan ik een reactie achterlaten zonder score?..... 480
FAQ: Kan ik later terugkeren naar de enquête?..... 480
FAQ: Kan ik mijn antwoorden bewerken of verwijderen?..... 481
FAQ: Hoe wijzig ik de taal van mijn enquête?..... 481
FAQ: Hoe kan ik mij afmelden of opnieuw abonneren op enquêtemeldingen?..... 481
FAQ: Zijn mijn antwoorden vertrouwelijk?..... 482
FAQ: Wanneer zijn mijn antwoorden zichtbaar voor mijn bedrijf?..... 482
FAQ: Hoe ontvang ik enquêteherinneringen als het vertrouwelijk is?..... 483
FAQ: Hoe ontvang ik reacties op reacties als het vertrouwelijk is?..... 483
FAQ: Waarom gebruikt Peakon namen van werknemers in enquêtes?..... 483
FAQ: Hoe krijg ik toegang tot de enquête zonder een werk-e-mailadres?..... 483
FAQ: Hoe krijg ik toegang tot mijn eerdere enquêteantwoorden?..... 483

Inzichten..... 484
Manager Dashboards..... 484
Deel uw dashboard..... 484
Stel een focusgebied in voor uw team..... 484
Een focusgebied verwijderen..... 486
Dashboards opnieuw berekenen..... 486
Concept: Managergids voor Peakon..... 487
Concept: Dashboardcontexten..... 488
Concept: Sterke punten en focusgebieden..... 489
Concept: Teamsuggesties voor focusgebieden..... 491
Concept: gemarkeerde segmenten..... 494
Concept: Driver- en vraagscores..... 495
Concept: Scorekleuren..... 496
Concept: Vragenset Dashboards..... 496
Concept: Historische gegevens..... 498
Concept: Deelbaar dashboard..... 500
Referentie: Ondersteunde talen voor dashboards..... 502
FAQ: Hoe berekent Peakon de Engagement Score van mijn team?..... 502
FAQ: Waarom is mijn totaalscore niet het gemiddelde van alle chauffeursscores?..... 503
FAQ: Waarom fluctueren scores?..... 503
FAQ: Impactcirkels op drivers..... 503
FAQ: Hoe werkt de optie 'Weergeven als dit segment'?..... 506
FAQ: Waarom zijn er geen sterke punten of aandachtsgebieden?..... 507
FAQ: Wat kan ik doen als ik een aandachtsgebied heb waar ik geen invloed op heb?..... 508

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

FAQ: Waarom wordt de naam van een manager weergegeven als gemarkeerd segment?..... 508
FAQ: Waarom staat er 'Nog geen gegevens' wanneer ik een dashboard weergeef?..... 508
FAQ: Wat gebeurt er als niemand de enquête invult?..... 509
FAQ: Wat gebeurt er met de historische gegevens van mijn team wanneer we een nieuwe enquêteronde uitvoeren?..... 509
FAQ: Wat gebeurt er als een werknemer naar een ander team overstapt?..... 510
FAQ: Wat gebeurt er als een manager een bestaand team overneemt?..... 511
FAQ: Waarom veranderden scores buiten een enquêteronde?..... 512
FAQ: Kunnen gedeactiveerde drivers bijdragen aan de selectie van sterkte en aandachtsgebieden?..... 512
FAQ: Wat gebeurt er als mijn bedrijf een vraag deactiveert?..... 512
FAQ: Hoe kan ik zien wie er in mijn team zit?..... 513
FAQ: Scorekleuren..... 513
Rapportage..... 514
Selecteer Heat Map-segmenten..... 514
Exporteer de heatmap..... 515
Impactmetrieken importeren..... 516
Concept: Betrokkenheidsscore..... 516
Concept: eNPS-score..... 517
Concept: Gunstpercentage..... 519
Concept: Afronding in de gebruikersinterface van het dashboard..... 520
Concept: Dashboard exporteren..... 521
Concept: Heatmaps..... 522
Concept: Driver- en vraagscores..... 524
Concept: Rapportage van voorspelling van verloop..... 525
Concept: Methodologie voor het voorspellen van attritie..... 529
Concept: Gecureerd Insights Dashboard..... 531
Concept: Cyclus van werknemerservaring..... 532
Concept: Impactmetriek..... 534
Concept: Gebruiksstatistieken..... 535
Referentie: Rapportage..... 537
Referentie: Scoreweergave..... 539
FAQ: Waarom kan ik mijn dashboard niet exporteren?..... 540
FAQ: Waarom wordt het segment van deze manager weergegeven in mijn heatmap?..... 541
Opmerkingen..... 541
Overwegingen bij de installatie: opmerkingen..... 541
Gevoelige commentaarbewaking instellen..... 545
Een trefwoordonderwerp verwijderen..... 546
Semantisch zoeken naar opmerkingen inschakelen..... 547
Drempelwaarden voor zichtbaarheid van opmerkingen instellen..... 548
Vertalingen van opmerkingen instellen..... 549
Stel de voorkeur voor het vertalen van opmerkingen in..... 550
Stel commentaarsamenvatting in..... 550
Concept: Enquêtecommentaar..... 551
Concept: Reacties op gesprekken..... 552
Concept: Commentaarbevestigingen..... 553
Concept: gemarkeerde opmerkingen..... 554
Concept: AI-commentaarvertalingen..... 554
Concept: AI-commentaarsamenvatting..... 555
Concept: Beheer hoge commentaarvolumes..... 557
Concept: Gevoelige opmerkingen..... 558
Concept: Semantische onderwerpen voor opmerkingen..... 559
Concept: trefwoordonderwerpen voor opmerkingen..... 560
Concept: Analyse van trefwoordonderwerpen..... 561
Concept: Semantisch zoeken naar opmerkingen..... 563
Referentie: Toegang tot opmerkingen..... 564

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Referentie: Ondersteunde talen voor gevoelige opmerkingen....565
Referentie: Ondersteunde talen voor trefwoordonderwerpen....566
FAQ: Opmerkingen....566
FAQ: Gevoelige opmerkingen....567
FAQ: Waarom kan een manager de opmerkingen van zijn team niet zien?....569
FAQ: Hoe wordt de lijst van Comment Manager gevuld?....569
FAQ: Waarom verandert de beheerderslijst van dezelfde opmerking op twee dashboards?....571
FAQ: Waarom geeft een segment een verschillend aantal reacties weer?....571
FAQ: Waarom ontbreekt de directe manager in de managerlijst van een opmerking?....571
FAQ: Waarom kan het senior management opmerkingen van het bredere team zien?....572
FAQ: Waarom kan ik geen andere manager taggen in een interne notitie?....572
FAQ: Waarom worden trefwoordonderwerpen niet gegenereerd op bedrijfsniveau?....572
FAQ: Kan ik een reactie achterlaten zonder score?....573
FAQ: Kunnen we reacties verwijderen?....574
FAQ: Kunnen we reacties op reacties verwijderen?....574
FAQ: Wat gebeurt er met reacties van vertrekkende medewerkers?....574
Deelname....574
Bekijk deelname per segment....574
Concept: Rapportage over enquêtedeelname....574
FAQ: Hoeveel werknemers hebben de laatste enquête ingevuld?....578
FAQ: Hoe werkt de kolom 'Laatste deelname' in de heatmap?....578
FAQ: Waarom worden uittreders nog steeds weergegeven op de deelnamelijst?....579
FAQ: Waarom komt mijn deelnemerslijst niet overeen met mijn teamstructuur?....579
Benchmarking....580
Concept: Benchmarking....580
Concept: True Benchmark....581
Concept: Benchmarkupdates....583
Veelgestelde vragen: Benchmarking....583
FAQ: Waar komt mijn benchmark vandaan?....585
FAQ: Waarom is de werkelijke benchmark veranderd nadat de enquêteronde is afgesloten?....585
Persoonlijke dashboards....586
Persoonlijk dashboard inschakelen....586
Dien teamvoorstellen in voor focusgebieden....587
Voorbeeld: Gefaseerde uitrol van een persoonlijk dashboard....588
Concept: Persoonlijk Dashboard....589
Concept: Persoonlijke dashboards vanuit het perspectief van de manager....592
Concept: Toegang tot persoonlijk dashboard....593
Referentie: Ondersteunde talen voor dashboards....594

Handelen op basis van feedback....594
Actieplanning....594
Een actie maken....594
Een bestaande actie bewerken....595
Markeer een actie als voltooid....596
Een actie archiveren....596
Een voltooide of gearchiveerde actie herstellen....597
Exportactieplannen....597
Acties toewijzen aan andere managers....598
Bekijk actieplannen van managers die aan u rapporteren....599
Stel een focusgebied in voor uw team....599
Een focusgebied verwijderen....601
Dien teamvoorstellen in voor focusgebieden....601
Concept: Actieplanning....602
Concept: Teamsuggesties voor focusgebieden....604
FAQ: Hoe kan ik de acties van mijn manager volgen?....607

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

FAQ: Waarom kan ik de actieplannen van de managers die aan mij rapporteren niet zien?..... 607
FAQ: Wat kan ik doen als ik een aandachtsgebied heb waar ik geen invloed op heb?..... 607
FAQ: Wat kan ik doen als er niet genoeg reacties zijn?..... 608
FAQ: Hoe kan ik actieplannen met mijn teams communiceren?..... 608
FAQ: Waarom worden bepaalde acties niet weergegeven in gebruiksstatistieken?..... 608
FAQ: Wanneer verwijdert Peakon acties?..... 609
Reageren op opmerkingen..... 609
Concept: Commentaarbevestigingen..... 609
Concept: Reacties op gesprekken..... 610
Concept: Enquêtecommentaar..... 611
Concept: Beheer hoge commentaarvolumes..... 612
FAQ: Kunnen we reacties op reacties verwijderen?..... 613
Verbeter Hub..... 613
Aanbevolen acties voor managers maken..... 613
Bedrijfsbronnen voor managers creëren..... 614
Concept: Hub verbeteren..... 614
Concept: Aangepaste bedrijfsbronnen en acties..... 616
Referentie: Ondersteunde talen voor microcursussen..... 616

Productupdates..... 617
Concept: Over Peakon Release Notes..... 617
Release-opmerkingen..... 618
2025..... 618
2024..... 642
Historische release-opmerkingen (vóór augustus 2024)..... 652
2022..... 652
2023..... 660
2024..... 679

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Overwegingen bij de installatie: Workday Peakon Employee Voice

Dit onderwerp kan u helpen bij het nemen van beslissingen bij het plannen van uw configuratie en gebruik van Workday Peakon Employee Voice. Het legt uit:

- Waarom moet je dit opzetten?
- Hoe het past bij de rest van Workday.
- Downstream-effecten en interacties tussen producten.
- Beveiligingsvereisten en bedrijfsprocesconfiguraties.
- Vragen en beperkingen waarmee u rekening moet houden vóór de implementatie.

Raadpleeg de gedetailleerde taakinstructies voor volledige configuratiedetails.

Wat het is

Peakon is een op enquêtes gebaseerd platform voor data-analyse waarmee u vertrouwelijke feedback van medewerkers kunt verzamelen en de betrokkenheid kunt verbeteren. U kunt aandachtsgebieden identificeren en aanbevolen acties gebruiken om actie te ondernemen op basis van de feedback.

Zakelijke voordelen

- Neem datagestuurde beslissingen over mensen en strategieën.
- Met True Benchmark koppelt u uw resultaten aan andere bedrijven in uw sector. Zo krijgt u een realistische context bij uw scores.
- Ondersteun de besluitvorming van managers met aanbevolen acties, gebaseerd op de huidige aandachtsgebieden van het team.
- Pak de zorgen van werknemers aan om personeelsverloop te verminderen.
- Gebruik opmerkingen en geavanceerde natuurlijke taalverwerking (NLP) om context te bieden voor de enquêtegegevens.
- Help mee met het creëren van een diverse en inclusieve werkplek door gebruik te maken van enquêtegegevens uit de vragenset Diversiteit en Inclusie.
- Draag bij aan een gezonde werkomgeving door een veilige ruimte te creëren waar werknemers vertrouwelijk hun zorgen kunnen uiten.
- Geef managers de mogelijkheid om actie te ondernemen op basis van ontvangen feedback door middel van microcursussen.
- Identificeer potentieel schadelijke en gevoelige kwesties en onderneem onmiddellijk actie.
- Ontvang snel feedback in tijden van verandering door gebruik te maken van enquêtegegevens uit de vragenset Transformatie & Verandering.
- Gebruik de REST API om onbewerkte gegevens te exporteren en uw eigen aangepaste rapporten te maken.
- Minimaliseer de administratieve rompslomp met geautomatiseerde import en beheer van werknemers.
- Gebruik verschillende methoden om enquêtes te versturen en de resultaten ervan aan medewerkers te communiceren.

Gebruiksscenario's

- Vergelijk de betrokkenheid tussen verschillende segmenten. Voorbeeld: Man vs. Vrouw, Europa vs. NAMER, Marketing vs. Financiën.
- Gebruik het rapport Attrition Prediction om de redenen voor verloop te identificeren in gebieden met een hoog personeelsverloop.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

- Exporteer het PowerPoint-dashboardoverzicht om geïdentificeerde aandachtsgebieden en trends aan belanghebbenden te presenteren.
- Schakel het persoonlijke dashboard in, zodat deelnemers aan de enquête hun eigen scores en opmerkingen kunnen bekijken, kunnen reageren op gesprekken met managers en zich kunnen voorbereiden op 1:1's.
- Voer het Impactrapport uit om de impact van werknemersbetrokkenheid op de omzetgroei te identificeren.
- Gebruik het rapport 'Employee Experience Cycle' om verschillen in betrokkenheid tussen medewerkers met een kort en lang dienstverband te identificeren.
- Genereer een gedeeld dashboard zodat medewerkers de resultaten en acties van hun team kunnen bekijken.

Vragen om over na te denken

Vragen	Overwegingen
In welke branche bent u werkzaam?	Door de juiste branche voor uw bedrijf te selecteren, krijgt u de meest nauwkeurige benchmarkvergelijking. Als u tussen twee branches in zit, houd dan rekening met de verschillende werkculturen in elke branche. Bijvoorbeeld: bedrijven in de maakindustrie hebben mogelijk andere scores voor werken op afstand dan bedrijven in de technologiesector. U kunt uw bedrijf vergelijken met de volgende sectoren: • Consumer. • Education • Energy & Utilities • Finance • Government • Healthcare • Materials • Manufacturing • Non-profitorganisatie • Professional Services • Technology • Transportation
Hoe wilt u werknemersgegevens importeren?	U kunt uw medewerkers uploaden of synchroniseren met: • BambooHR • HiBob • Microsoft Excel • Personio • SCIM 2.0 ondersteunde systemen. Voorbeeld: Jonge boom, namelijk • Workday Peakon maakt automatisch segmenten en rapportagelijnen op basis van de informatie die u importeert. Voorbeelden: leeftijd, afdeling, land.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Vragen	Overwegingen
Hoe wilt u uw enquêteplanning instellen?	U kunt uw gehele organisatie op hetzelfde enquêteschema laten werken of meerdere schema's maken. Voorbeeld: Een bedrijfseenheid wil een enquête met een andere frequentie uitvoeren dan het gehele bedrijf.
Welke soorten vragen wilt u uw medewerkers stellen?	U kunt vragen gebruiken uit de standaardvragensets, die voorzien zijn van vertalingen en benchmarks. Deze standaardvragensets ondersteunen industriële benchmarks: • COVID-19 • Diversiteit en inclusie • Engagement • Gezondheid en welzijn U kunt ook uw eigen vragen naast de standaardvragen gebruiken.
Welke informatie wilt u aan managers, leiders en werknemers presenteren?	U kunt aangepaste toegangsgroepen maken om het type toegang dat verschillende persona's moeten hebben, te diversifiëren. Voorbeeld: een beheerdersgroep toevoegen zonder commentaartoegang. Managers en leiders kunnen: • Bekijk de toegewezen dashboards. • Bekijk, reageer op of bevestig teamopmerkingen. • Maak actieplannen voor teams. • Deel een verkorte versie van het dashboard met medewerkers. • Exporteer het dashboard in PowerPoint-formaat. • Exporteer de segmentheatmap naar Excel-formaat. HR-leiders kunnen: • Bekijk de aan hen toegewezen hoofddashboards. Voorbeeld: een specifieke bedrijfseenheid, een land of een heel bedrijf. • Bekijk, reageer op of bevestig opmerkingen. • Maak actieplannen. • Deel een verkorte versie van het dashboard met medewerkers. • Exporteer het dashboard in PowerPoint-formaat. • Exporteer de segmentheatmap naar Excel-formaat. • Upload en beheer werknemersgegevens. • Enquêtes beheren.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Vragen	Overwegingen
	Medewerkers kunnen het volgende bekijken: • Hun eigen enquêtescores en opmerkingen. • Deelbare dashboards.
Hoe wilt u de enquête communiceren aan medewerkers?	Als uw werknemers werk-e-mailadressen gebruiken, kunt u overwegen om enquêtes te versturen via: • E-mail • Mensen Ervaringskaarten • Slack • Microsoft Teams Als uw werknemers geen werk-e-mailadressen gebruiken, kunt u het volgende overwegen: • Sms • Kiosk U kunt de resultaten van de enquête op de volgende manieren aan medewerkers communiceren: • Deel dashboards op bedrijfs- en teamniveau. • Exporteer het PowerPoint-rapport voor distributie naar belanghebbenden. • Activeer het Persoonlijk Dashboard zodat medewerkers naast hun eigen scores ook de scores op bedrijfs- en teamniveau kunnen bekijken.

Aanbevelingen

- Configureer deelbare dashboardmachtigingen voor managers, zodat werknemers toegang hebben tot teamresultaten.
- Schakel het Persoonlijk Dashboard in voor medewerkers.
- Voer regelmatig een enquête uit met minder vragen om meer deelname te stimuleren.
- Gebruik verschillende vragenreeksen om maximaal inzicht te krijgen.
- Pas de einddatums van enquêtes aan wanneer u meerdere enquêtes tegelijkertijd uitvoert.

Vereisten

- Een unieke identificatie (e-mailadres/werknemers-ID) voor elke werknemer om de nauwkeurigheid van de gegevens te garanderen.
- De mogelijkheid om enquêtes digitaal onder uw medewerkers te verspreiden, via e-mail, sms of de kioskmodus.

Beperkingen

- De Peakon-methodologie beperkt het opstellen van eenmalige enquêtes.
- Het is niet mogelijk om de enquêtegegevens niet te aggregeren. Het doel van de tool is om continu te luisteren in plaats van op zichzelf staande enquêtes.
- Peakon ondersteunt alleen de schaal van 0 tot 10 voor het beantwoorden van enquêtes. Voor data-interpretatie zijn zowel 0-10- als NPS-schalen beschikbaar.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

- Peakon ondersteunt geen meerkeuzevragen.

Huurderconfiguratie

De Manager Insights Hub in Workday toont Peakon-kaarten voor managers, die hen een overzicht bieden van de voortgang van hun team en bruikbare inzichten bieden over hun directe ondergeschikten.

Om Peakon-kaarten in uw Managers Insights Hub te configureren, moet u:

1. Vraag een toewijzing van tenants aan door een case in te dienen bij de klantenservice en de naam van de tenant op te geven waarop u Peakon-kaarten wilt weergeven.
2. Selecteer de optie Medewerkersbetrokkenheid inschakelen in Manager Insights Hub in de taak Tenantinstellingen bewerken - HCM .

U kunt ook People Experience-kaarten instellen in Workday-tenants om medewerkers op de hoogte te stellen wanneer ze een nieuwe Peakon-enquête hebben. Zie 'Mensenervaringskaarten instellen voor Peakon-enquêtes met behulp van Alpaca' voor de stappen.

Beveiliging

Domein	Overwegingen
Integratiebeveiligingsdomein in het Integratiegebied.	Met een integratie kunt u automatisch werknemersgegevens van Workday naar Peakon overbrengen.
Domein *Beveiligingsconfiguratie* in het functionele gebied Systeem.	U kunt beveiligingsgroepen instellen om specifieke werknemers of groepen werknemers van Workday naar Peakon over te zetten.

Bedrijfsprocessen

Geen effect.

Rapportage

Rapport of Dashboard	Beschrijving
Hoofddashboard	Het hoofddashboard is een samenvatting van uw verzamelde resultaten.
Dashboardoverzicht PowerPoint	Het PowerPoint-rapport bevat de samenvattingsitems van het dashboard en de scores van de betrokkenheidsvragen.
Segment heatmap	Met de segmentheatmap kunt u segmenten in één weergave vergelijken. U kunt dit rapport ook exporteren naar Excel-formaat.
Gecureerde inzichten	Het rapport met samengestelde inzichten geeft de meest significante veranderingen in de loop van de tijd weer, voor alle vragensets.
Heatmap voor voorspelling van slijtage	De heatmap voor voorspelling van verloop geeft het verlooprisico van elk segment weer ten opzichte van het gemiddelde verlooprisico op bedrijfsniveau.
Gebruiksstatistieken	In het rapport met gebruiksstatistieken worden segment- en manageractiviteiten weergegeven

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Rapport of Dashboard	Beschrijving
	voor actieplanning, interacties met opmerkingen en aanmeldingen.

Integraties

Integratietype	Beschrijving
SCIM 2.0	Om gebruikers automatisch in Peakon in te richten, koppelt u Peakon aan uw tool voor personeelsbeheer.
SAML 2.0	Om Single Sign-On in te schakelen, configureert u Peakon als serviceprovider met uw bestaande identiteitsprovider.

Verbindingen en contactpunten

Aanraakpunt	Overweging
Microsoft Teams, People Experience-kaarten in Workday en Slack	Met deze functies kunt u medewerkers op de hoogte stellen wanneer er een nieuwe enquête voor hen is. Zie Set Up People Experience Cards voor Peakon-enquêtes met behulp van Alpaca.
Manager Insights Hub	In het gedeelte Medewerkersbetrokkenheid worden de volgende inzichten weergegeven: • Engagementscore • Uitgelichte factoren voor betrokkenheid • Laatste reacties

Workday biedt een Touchpoints Kit met bronnen waarmee u inzicht krijgt in configuratierelaties in uw tenant. Meer informatie over de Workday Touchpoints Kit vindt u in de Workday Community.

relatedlinks
Referentie
Het volgende niveau: voorbereiden op een Workday Peakon Employee Voice-implementatie

Concept: Managergids voor Peakon

Uw interactieve Peakon-dashboard is uniek voor u als leider en biedt u de meest relevante inzichten in de medewerkers die u leidinggeeft. Via het dashboard kunt u belangrijke trends bekijken, vergelijkingen maken tussen werknemersgroepen en dieper ingaan op interessegebieden.

In deze gids worden de 3 stappen van vijf minuten beschreven waarmee u uw dashboard in slechts 15 minuten kunt beoordelen. Hiervoor gebruiken we een eenvoudig model dat we *Your Peakon 15*noemen.

1. Beoordeling
2. Antwoorden
3. Actie

Het is bewezen dat 15 minuten in Peakon besteden aan het bekijken van uw inzichten, reageren op opmerkingen en het instellen van acties de betrokkenheid van uw team vergroot. Tegelijkertijd leert u wat uw team echt motiveert en hoe zij zich voelen. Met deze drie stappen krijgt u inzicht in uw laatste scores,

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

trends en segmentatie, kunt u opmerkingen van werknemers bekijken en beantwoorden en acties instellen en deze delen met uw team.

Stap 1: Beoordeling

Om gegevens te verzamelen en op uw dashboard weer te geven, stelt Peakon verschillende soorten vragen, waaronder vragen van bestuurders en open vragen. Uw organisatie kan ook vragen stellen over andere onderwerpen. Voorbeeld: de gezondheid en het welzijn van uw werknemers of de inspanningen van uw organisatie om een meer diverse en inclusieve werkplek te creëren.

U kunt de voorpagina van uw dashboard van boven naar beneden lezen, beginnend met uw algehele betrokkenheidsscore. Peakon gebruikt gemiddelde scores en eNPS om scores te berekenen. Zien Concept: Betrokkenheidsscore op pagina 516 En Concept: eNPS-score op pagina 517. Na een aantal enquêterondes kunt u zien hoe de scores zich ontwikkelen en welke factoren de grootste impact hebben op de betrokkenheid. Om context te geven aan uw score, vergelijkt uw team benchmarks met de gemiddelde score van uw bedrijf. Om rekening te houden met wisselende demografische gegevens, kan een echte benchmark de benodigde aanpassingen aan uw score doorvoeren. Zien Concept: Benchmarking op pagina 51 En Concept: True Benchmark op pagina 581.

Stap 2: Reageren

Uit onze gegevens blijkt dat interactie met reacties op Peakon leidt tot hogere deelnamepercentages. Als u uw medewerkers laat weten dat u hun zorgen hebt gehoord, zorgt u ervoor dat ze blijven deelnemen en dat de kwaliteit van de feedback verbetert. Gebruik een van de bevestigingsopties of reageer met een gesprek om de feedbacklus te sluiten en uw actieplanning te sturen. Zien Concept: Commentaarbevestigingen op pagina 553 En Concept: Reacties op gesprekken op pagina 552.

Stap 3: Actie

Het is gebleken dat het instellen van acties in Peakon op de lange termijn een aanzienlijke impact heeft op de scores van chauffeurs. Op basis van de gegevens en feedback die u hebt beoordeeld, kunt u nu aandachtsgebieden vaststellen, een actieplan opstellen om de scores van deze bestuurders te verbeteren en deadlines instellen. Bij het instellen van acties kunt u uw eigen aangepaste acties maken, bestaande aanbevolen acties gebruiken of inspiratie halen uit de suggesties van uw team voor uw aandachtsgebieden. Zien Concept: Teamsuggesties voor focusgebieden op pagina 491. Wij adviseren u om te bedenken welke snelle successen u elke maand kunt boeken, maar ook welke langetermijnacties u over een langere periode kunt uitvoeren.

Als u het dashboard deelt, beschikt uw team over een lichtgewicht versie van uw dashboard. Dit is een goede manier om rechtstreeks met uw team te communiceren waar u mee bezig bent. Zien Deel uw dashboard op pagina 484. Als alternatief kunt u ervoor kiezen om uw teamleden persoonlijke dashboards te laten gebruiken. In dat geval hebben ze toegang tot uw aandachtsgebieden en actieplannen (indien uw organisatie dit toestaat). Daarom raden we u aan om deze up-to-date te houden. Zien Concept: Persoonlijke dashboards vanuit het perspectief van de manager op pagina 592.

We bieden ook microcursussen en speciaal voor elke coureur samengestelde artikelen aan waarmee u de scores van de coureur kunt verbeteren. Zien Concept: Hub verbeteren op pagina 614

Concept: Medewerkersgids voor Peakon

Peakon is een platform dat feedback van werknemers omzet in inzichten die leiders kunnen gebruiken om responsievere, bevredigende en productieve werkplekken te creëren. Hiermee kunt u als werknemer direct en vertrouwelijk uw gedachten, zorgen en ideeën regelmatig delen met de leiding van uw organisatie.

Het platform verzamelt uw feedback in realtime, analyseert deze en biedt managers de inzichten die ze nodig hebben om direct actie te ondernemen en de bedrijfsvoering te verbeteren.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

Uw enquête-ervaring

U krijgt een brede reeks vragen over wat u van de bedrijfscultuur vindt, hoe u wordt aangestuurd en de richting van het bedrijf als geheel. U kunt bij elke vraag een score (0-10) en een opmerking geven. Wij adviseren u om waar mogelijk opmerkingen toe te voegen, omdat deze uw leider meer inzicht geven in hoe hij of zij zichzelf kan verbeteren.

Met uw feedback helpt Peakon het management bij het identificeren van de belangrijkste gebieden waarmee u de algehele bedrijfscultuur en de betrokkenheid van elk team kunt verbeteren. Dit gebeurt op basis van de scores en eventuele aanvullende opmerkingen. Afhankelijk van de frequentie die uw organisatie kiest, ontvangt u de enquête wekelijks, maandelijks, per kwartaal of jaarlijks. Sommige enquêtes kunnen meer vragen bevatten dan andere. Dit hangt af van de frequentie van de vragen, de frequentie van de enquête en de manier waarop u bepaalde vragen beoordeelt. Peakon kan aanvullende vragen stellen op individueel niveau om meer informatie te verzamelen, bijvoorbeeld wanneer u een specifieke vraag heel laag scoort.

Soms krijgt u een vraag die u in het verleden al eens gesteld is. Door dezelfde vraag nogmaals te beantwoorden, kunt u het beste nagaan of uw werkervaring in de loop van de tijd verbetert.

Enkele voorbeelden:

- Hoe waarschijnlijk is het dat u [Bedrijfsnaam] zou aanbevelen als werkplek?
- Ik beschik over het materiaal en de benodigdheden om mijn werk goed uit te voeren.
- Ik zie een manier om mijn carrière binnen onze organisatie verder te ontwikkelen.
- [Bedrijfsnaam] geeft echt om mijn geestelijk welzijn.
- Ik word eerlijk beloond (bijvoorbeeld in de vorm van salaris, promotie, training) voor mijn bijdragen aan [Bedrijfsnaam].

Commentaar Erkenningen

Elke keer dat u een opmerking achterlaat, kunnen uw afdeling Human Resources of leidinggevenden die toegang hebben tot uw feedback, u snel een bevestiging sturen via e-mail. De erkenningen waaruit leiders kunnen kiezen zijn:

- Geweldig idee.
- Bedankt voor het delen.
- Ik ben het ermee eens.
- Ik werk eraan.
- Ik zou het leuk vinden om persoonlijk met u te praten.

Uw gegevens blijven vertrouwelijk en alleen het systeem kent uw persoonlijke contactgegevens, zodat u automatisch e-mailupdates kunt ontvangen.

Reacties op gesprekken

Uw manager kan naar aanleiding van een opmerking die u in de enquête hebt geschreven, een gesprek met u beginnen. Zo kunt u om verduidelijking vragen, hulp bieden of meer informatie krijgen.

Wanneer u op een gesprek reageert, worden uw antwoorden vertrouwelijk behandeld.

Enquête-e-mails en herinneringen

Peakon gebruikt uw naam in e-mails die aan u zijn gericht, om duidelijk te maken dat elke enquêtelink persoonlijk is voor de werknemer. Hiermee voorkomen we dat medewerkers hun enquêtelink doorsturen naar een andere medewerker. De e-mails worden automatisch gegenereerd op basis van uw werknemersgegevens op Peakon.

Peakon houdt de responsstatus van elke individuele deelnemer aan een enquête bij om te weten of ze een herinnering moeten krijgen voor onbeantwoorde vragen. Deze informatie is echter voor niemand binnen uw bedrijf zichtbaar.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Hoe wij vertrouwelijkheid benaderen

De antwoorden en opmerkingen die u op Peakons vragen geeft, zijn vertrouwelijk. We willen eerlijkheid en openheid bevorderen en favoritisme tegengaan. Noch uw collega's, manager, noch iemand anders binnen de organisatie kan zien wie een bepaald antwoord of feedback heeft gegeven. Reacties worden altijd samengevoegd, ongeacht de grootte van het team. Hierdoor kunnen individuen niet worden geïdentificeerd. De feedback die u geeft, is direct zichtbaar voor het management op hun Peakon-dashboards. Uw feedback blijft zichtbaar op de Peakon-dashboards van uw management gedurende de door uw bedrijf ingestelde periode. Deze periode kan 3 maanden, 6 maanden of 1 jaar zijn.

Algemeen

Referentie: Workday Peakon Employee Voice Glossary

Termijn	Beschrijving
Werknemersengagement	Medewerkersbetrokkenheid is het resultaat van de relatie tussen een organisatie en haar medewerkers. Een betrokken medewerker is volledig betrokken bij het werk en enthousiast over het werk. Hij of zij toont een grote betrokkenheid bij het bedrijf en de doelstellingen ervan.
Engagementscore	Het samengevoegde antwoord op Peakon's betrokkenheidsvraag (en vragen over betrokkenheidsuitkomsten, indien geactiveerd) toegeschreven aan een groep werknemers. Scores variëren van 0 tot 10. • Vraag: Hoe waarschijnlijk is het dat u [Bedrijfsnaam] zou aanbevelen als werkplek? Vragen over de uitkomst van de betrokkenheid: • Uitkomstvraag 'loyaliteit': Als u dezelfde baan bij een andere organisatie aangeboden zou krijgen, hoe waarschijnlijk is het dan dat u bij [Bedrijfsnaam] zou blijven? • Uitkomstvraag 'Tevredenheid': Hoe tevreden bent u over het algemeen bij [Bedrijfsnaam]? • Uitkomstvraag 'geloof': Hoe waarschijnlijk is het dat u producten of diensten van [bedrijfsnaam] aan vrienden en familie zou aanbevelen?
eNPS (werknemers Net Promoter Score)	Een alternatieve kijk op het antwoord op de betrokkenheidsvraag. De NPS-methodologie verdeelt de antwoorden van medewerkers in 3 groepen. Promoters (scores van 9-10), Passives (scores van 7-8) en Detractors (scores van 0-6). Om de eNPS-score te verkrijgen, trekt u het percentage detractors af van het percentage promoters. Scores kunnen variëren van -100 tot 100.
Kenmerk	Met kenmerken kunt u uw organisatiestructuur en demografische groepen opbouwen. Voorbeelden: bedrijfseenheid, leeftijd, anciënniteit, manager, land. U kunt kenmerken beschouwen als categorieën en segmenten als opties binnen elke categorie.
Segment	Een groep werknemers die dezelfde waarden delen wat betreft de organisatiestructuur (bijvoorbeeld: entiteit, afdeling, manager) of demografie (bijvoorbeeld: geslacht, leeftijd, anciënniteit). Segmenten helpen u subculturen en managementverschillen binnen een bedrijf te begrijpen

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Termijn	Beschrijving
Drijfveer	Drivers zijn de elementen van een vragenlijst die het algemene sentiment van werknemers weergeven. Voorbeeld: Managementondersteuning is een driver in de Engagement-vragenset. Het is een factor die uiteindelijk bijdraagt aan de mate waarin werknemers zich betrokken voelen. Elke vragenset heeft zijn eigen drijfveren. Uit de organisatiepsychologie is gebleken dat er een algemeen verband bestaat tussen elke driver en de bijbehorende vragenset. Hoewel de scores van bestuurders niet bijdragen aan de berekening van de hoofdscore van de vragenset, bieden ze wel context en duidelijke aandachtsgebieden. Bovendien geeft de analyse-engine van Peakon de indirecte invloed weer die elke driver heeft op de totale score van de vragenset. Bijvoorbeeld: uw dashboard kan aangeven dat de driver 'Groei' een grote impact heeft op betrokkenheid.
Aandachtsgebied	Een driver of segment dat aandacht vereist. Aandachtsgebieden kunnen een grote invloed hebben op de totaalscore. Ook de huidige score van de bestuurder kan worden verbeterd. Voorbeeld: Als de driver 'Erkenning' een aanbevolen aandachtsgebied is, verwacht Peakon dat werknemers meer betrokkenheid zullen ervaren als ze meer feedback op hun werk krijgen. Een focusgebiedsegment geeft aan dat de groep werknemers minder betrokken is dan de rest van het bedrijf.
Sterk punt	Een chauffeur die het bijzonder goed doet of een groep medewerkers die zeer betrokken zijn vergeleken met de rest van uw bedrijf.
Bedrijfsbenchmark	De gemiddelde score binnen uw organisatie.
Industrie Benchmark	De gemiddelde score in uw branche.
True Benchmark	De aangepaste benchmark van het bedrijf of de sector die de samenstelling van het team/segment weerspiegelt. U kunt True Benchmark configureren om aanpassingen door te voeren voor variabelen zoals leeftijd, afdeling, geslacht, functieniveau, lokaal kantoor en anciënniteit. True Benchmark biedt managers een nauwkeurigere en eerlijkere benchmark.
Planning	U maakt en configureert enquêteschema's om enquêtes te starten.
Aggregatie	Een lopend gemiddelde van de laatste score van elke werknemer, beperkt door uw instellingen voor gegevenszichtbaarheid. Bijvoorbeeld: 1 jaar. De aggregatieperiode verandert alleen tijdens actieve enquêterondes. De dashboards veranderen dus niet tijdens inactiviteit tussen enquêterondes.

Technische specificaties

Concept: e-mailbezorging

In dit onderwerp leest u hoe u ervoor kunt zorgen dat werknemers e-mails van Workday Peakon Employee Voice ontvangen.

Peakon verzendt e-mails via Amazon Web Services (AWS), met name Simple Email Service (AWS SES).

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Beveiliging

Peakon-e-mails bevatten de juiste SPF- en DKIM-records. We gebruiken DMARC om de bezorging te volgen en e-mails via TLS te bezorgen als uw e-mailserver dit ondersteunt.

IP-adressen

Wij versturen e-mails vanaf deze IP-adressen:

Hostingoptie	IP-adressen
EU	• 54.240.54.100 • 54.240.54.101 • 54.240.54.102 • 54.240.54.103
US	• 54.240.115.242 • 54.240.115.243 • 54.240.115.244 • 54.240.115.245

Deze IP-adressen moeten hetzelfde blijven. Peakon zou in de toekomst extra IP-adressen kunnen toevoegen.

E-mailadressen

Alle e-mails van Peakon zijn afkomstig van het no-reply e-mailadres app@peakon.com.

Terugweg

We volgen e-mailbounces met behulp van het <example>@bounce.peakon.com-retourpad voor in de EU gehoste tenants en <example>@bounce-us1.peakon.com-retourpad voor in de VS gehoste tenants. Zo kunnen we waarschuwingen over e-mailbounces sturen, zodat u ongeldige e-mails kunt corrigeren.

E-mails om toe te staan

Hostingregio	E-mails
EU	• *@bounce.peakon.com • app@peakon.com
US	• *@bounce-us1.peakon.com • app@peakon.com

Voor Office 365 Advanced Threat Protection stelt u e-mailstroomregels in, zodat Office 365 veilige koppelingen kan omzeilen bij het scannen van e-mails van Peakon:

1. Ga naar > Mailstroomregels. Maak een nieuwe regel.
2. Selecteer in het gedeelte Pas deze regel toe als… de optie Meer opties > Het IP-adres van de afzender valt in het bereik….
3. Voeg de IP-adressen toe.
4. Selecteer in het gedeelte Doe het volgende… de optie Stel de berichtkoptekst in op deze waarde….
5. Stel de berichtheader in op: X-MS-Exchange-Organization-SkipSafeLinksProcessing en stel de waarde in op 1.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Bounce-behandeling

Wanneer e-mails zacht worden teruggestuurd, blijft Peakon proberen e-mails te versturen, waardoor de vertraging tussen de pogingen toeneemt. E-mails kunnen worden teruggestuurd vanwege problemen met de internetverbinding, problemen met de e-mailserver of andere tijdelijke problemen. U hoeft in dat geval geen actie te ondernemen.

Wanneer een e-mail permanent of hard wordt teruggestuurd, stopt Peakon met het verzenden van e-mails naar dat adres en markeert het dit adres als een teruggestuurd e-mailadres. Typfouten in e-mailadressen, e-mailadressen van voormalige werknemers of onjuiste spamafwijzingen kunnen harde bounces veroorzaken. Als het e-mailadres geldig is, kunt u de vlag in de medewerkerslijst verwijderen.

Testen

Wij adviseren u de bezorging van e-mails te testen door testmails naar een kleine groep medewerkers te sturen. Hiermee kunt u eventuele problemen oplossen.

E-mailfilters

Met Peakon kunt u een afzender voor enquête-e-mails selecteren. Wij adviseren u om uw e-mailfilters te controleren om er zeker van te zijn dat deze geen belemmering vormen voor enquête-e-mails van specifieke adressen. Voorbeeld: Een organisatie configureert de filters van haar e-mailserver om massaal verzonden e-mails van één adres te identificeren als spamincident. De filters blokkeren de enquête-e-mails van de organisatie voor de CEO.

Overweeg om andere e-mailinstellingen te controleren die de e-mailbezorging kunnen verstoren.

E-mailcertificeringen

Met Peakon kunt u certificaten aan e-mails toevoegen. Zien: Referentie: Bedrijfsaccountinstellingen op pagina 30.

relatedlinks
Referentie
Referentie: Hosts en protocollen op pagina 28

Concept: Systeemvereisten

Workday Peakon Employee Voice (Peakon) is een webgebaseerde Software as a Service (SaaS)-applicatie die in een webbrowser draait. In dit onderwerp worden de browsers en mobiele besturingssystemen vermeld die Peakon ondersteunen. Wij adviseren u Google Chrome te gebruiken als deze voldoet aan het IT-beveiligingsbeleid van uw organisatie. Als u Google Chrome niet op uw computer kunt installeren, kunt u enquêtes invullen en verzenden met uw up-to-date smartphone.

Browsers voor de enquêtepagina en de dashboards voor beheerders, managers en medewerkers:

- Chrome: laatste 2 versies
- Firefox: laatste 2 versies
- Safari: laatste 2 versies
- Edge: laatste 2 versies

U kunt rechtstreeks in de instellingen of het helpmenu van uw browser controleren op updates.

Besturingssystemen voor Peakon mobiele apps:

- Laatste 2 belangrijke iOS-versies
- Android 8 en hoger

Om volledige toegang tot Peakon mogelijk te maken en ervoor te zorgen dat alle pagina's correct worden geladen, configureert u de vereiste firewalls en proxy's. See: Referentie: Hosts en protocollen op pagina 28

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Concept: beste beveiligingspraktijken

Peakon biedt verschillende beveiligingsopties om ervoor te zorgen dat de toegang tot uw account veilig en beschermd is. Om het risico op een beveiligingsinbreuk te verkleinen, adviseren wij de volgende best practices.

Zorg voor veilige wachtwoorden

Peakon gebruikt de *zxcvbn*- bibliotheek om ervoor te zorgen dat uw wachtwoordcomplexiteit voldoet aan de beveiligingsnormen. Hierbij wordt gebruikgemaakt van een reeks algoritmes om te schatten hoeveel pogingen nodig zijn om een wachtwoord succesvol te vinden.

Dankzij de wachtwoordvalidatie van Peakon zijn wachtwoorden niet te raden, zelfs niet na 10.000.000.000 pogingen. Wanneer u een nieuw wachtwoord invoert in Peakon, wordt u via een bericht geïnformeerd over de sterkte van uw wachtwoord.

Uw wachtwoord mag niet het volgende bevatten:

- Uw gebruikers-ID, voornaam, achternaam of e-mailadres in het wachtwoord.
- De woorden "peakon" of "werkdag".
- Tekens in een volgorde, in het alfabet of op het toetsenbord, bijvoorbeeld "abcde", "12345" of "qwerty".
- Zeer veel voorkomende wachtwoordzinnen, bijvoorbeeld "P@ssword1".

Twee-factorauthenticatie (2FA) instellen

Door 2FA in te stellen, beveiligt u uw account tegen aanvallen. U hebt hiervoor zowel uw wachtwoord als een authenticatiecode nodig die via Authy naar uw telefoon wordt verzonden.

Zien Twee-factorauthenticatie (2FA) instellen op pagina 61 voor instructies.

Actieve sessies en activiteitengeschiedenis bewaken

De standaard sessie-time-out bedraagt 4 weken op alle apparaten. Klanten kunnen een case openen bij Workday om een andere sessietime-out voor hun organisatie te wijzigen.

Uw actieve sessies en activiteitengeschiedenis vindt u op het tabblad Beveiliging in uw profielgebied.

U kunt op Afmelden bij sessie klikken om een actieve sessie te beëindigen.

In het gedeelte Accountactiviteitsgeschiedenis worden verschillende accountgebeurtenissen weergegeven. Voorbeelden: enquête- of schema-updates, integratiewijzigingen en dashboardtoegang. Bij elke gebeurtenis worden de tijd, browser/besturingssysteem, locatie en het IP-adres weergegeven.

Als uw organisatie een VPN gebruikt voor het surfen op internet of software voor het controleren van links voor e-mails, kan op deze pagina aanvullende accountactiviteit worden weergegeven.

Overweeg Single Sign-On (SSO)

Als u een beheerder bent, kunt u overwegen om SSO voor uw organisatie te configureren en dit verplicht te stellen als de enige aanmeldoptie. Hierdoor kunnen gebruikers zich eerst verifiëren bij een externe directory en vervolgens toegang krijgen tot Peakon via de apps die in de directory zijn opgenomen. Zien Single Sign-On instellen op pagina 250 voor instructies.

Monitor Dashboard Delen Instellingen

Als u uw dashboard met uw team hebt gedeeld, kunt u de toegang op elk gewenst moment intrekken en de koppeling opnieuw genereren via de opties voor delen.

Beheerders hebben toegang tot alle gedeelde dashboards (en kunnen deze indien nodig intrekken) via Beheer > Gegevensinstellingen > Delen.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Links delen

Geef de link naar uw enquête niet aan uw collega's, anders riskeren zij dat zij namens u de enquête invullen.

Concept: Peakon Gegevensprivacy

Peakon is gebouwd met privacynaleving en privacy by design in gedachten. We willen onze klanten graag laten zien hoe wij dit aanpakken.

Gegevens verwerkt in Peakon

De gegevens die in Workday Peakon Employee Voice worden verwerkt, kunnen in drie categorieën worden ingedeeld:

- Informatie verstrekt door werknemers.
- Werknemersgegevens die door werkgevers naar Peakon zijn geüpload.
- Informatie die Peakon verzamelt wanneer medewerkers het platform gebruiken.

Werknemers verstrekken informatie via de enquêtes die ze invullen. Werkgevers verstrekken informatie over hun werknemers, zoals de duur van het dienstverband, afdeling, functietitel, locatie etc., naast basiscontactgegevens, zoals het e-mailadres van de werknemer waar de enquête naartoe kan worden gestuurd.

Peakon verzamelt automatisch bepaalde informatie wanneer het platform wordt gebruikt voor systeembeheerdoeleinden en om ervoor te zorgen dat gebruikers de juiste toegang krijgen op basis van de toegangsrechten die de accountbeheerder heeft ingesteld.

Hoe Peakon de gegevens verwerkt

Informatie die werknemers invoeren in Peakon wordt samengevoegd met informatie van andere werknemers en vergeleken met gegevens uit eerdere of toekomstige reacties van werknemers en/of benchmarks uit de sector. Deze verzamelde informatie geeft managers inzicht in de mate van betrokkenheid van hun medewerkers en hun gevoelens met betrekking tot hun werkleven. Alle antwoorden op de enquête zijn volledig optioneel en u kunt vragen overslaan. Normaal gesproken wordt identificeerbare informatie niet beschikbaar gesteld aan een werkgeversorganisatie, tenzij de organisatie:

- De Data Export API is ingeschakeld en geconfigureerd. Zie Concept: Data Export API configureren.
- Verzoek om onthulling van uw identiteit.

Peakon kan ook contact opnemen met gebruikers om feedback te krijgen over hoe het product verbeterd kan worden. Ook kunnen we onze gebruikers informeren over nieuwe functies, productversies of serviceaanbiedingen. Wij gebruiken deze gegevens ook om vragen, opmerkingen en klachten te behandelen.

Gegevensretentie

De standaardbewaartermijn voor Peakon-gegevens bedraagt 5 jaar.

Indien een organisatie stopt met het gebruik van Peakon, worden de gegevens uiterlijk 6 maanden na afloop van de serviceperiode verwijderd of geanonimiseerd. Wij bewaren persoonsgegevens niet langer dan redelijkerwijs noodzakelijk is om deze te gebruiken in overeenstemming met onze contractuele overeenkomst met de klant of met onze wettelijke rechten en verplichtingen.

De minimale bewaartermijn van gegevens bedraagt 3 jaar.

Rechten van betrokkenen

Daarnaast ondersteunt Workday klanten bij het vervullen van de rechten van betrokkenen met betrekking tot persoonsgegevens die via het platform worden verwerkt:

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

- Workday ondersteunt de rechten van werknemers om toegang te krijgen tot persoonlijke gegevens of deze te verwijderen van het Peakon-platform. De klant kan een klantcase openen waarin hij de details van het verzoek tot toegang tot gegevens of het verzoek tot verwijdering van gegevens specificeert.
- Workday ondersteunt het recht van werknemers om hun gegevens bij te werken via de gebruikersinterface, via de enquêtes en via het proces om enquêtes te resetten.

Medewerkers kunnen zich ook afmelden voor Peakon-e-mails door op de optie 'afmelden' in de e-mail te klikken. Dit heeft tot gevolg dat medewerkers geen e-mailmeldingen van Peakon ontvangen.

Gegevenshosting en subverwerkers

Het Peakon-platform wordt gehost in zowel de Europese Economische Ruimte ('EER') als de VS, waar werknemersgegevens en enquêteantwoorden worden opgeslagen en verwerkt met technische en organisatorische maatregelen om veilige en beveiligde opslag te garanderen. Uw Peakon-exemplaar wordt gehost in de VS of de EER. U kunt bij uw Customer Success Manager nagaan waar uw Peakon-instantie wordt gehost.

Voor bepaalde Peakon-functies is het mogelijk dat bepaalde informatie die wij van gebruikers verzamelen, moet worden overgedragen, verwerkt of opgeslagen op een locatie buiten de EER en/of de VS. Gedetailleerde informatie over het gebruik van subverwerkers vindt u op de Workday Subprocessor List. Wij kunnen persoonsgegevens aan deze subverwerkers doorgeven om onze diensten via het platform te kunnen leveren.

Gegevensbescherming

Er zijn passende technische en organisatorische maatregelen getroffen om onbedoeld, ongeoorloofd of onrechtmatig verlies, vernietiging, wijziging, openbaarmaking of toegang tot Persoonsgegevens te beperken.

De maatregelen die Peakon implementeert, omvatten:

- Versleuteling van persoonsgegevens.
- Back-up- en herstelmaatregelen bij rampen.
- Het vermogen om voortdurende vertrouwelijkheid, integriteit, beschikbaarheid en veerkracht van de IT-infrastructuur en -omgeving te garanderen.
- Regelmatig testen en evalueren van de effectiviteit van dergelijke maatregelen.

Identiteit onthullen

In bepaalde omstandigheden kan het voorkomen dat een klant opmerkingen ontvangt die aanleiding geven tot bezorgdheid. Op grond hiervan kan hij het passend vinden om de identiteit van een medewerker vast te stellen. Voorbeeld: Een werknemer die aangeeft zichzelf of anderen schade te willen toebrengen, of die aangeeft dat hij crimineel of frauduleus gedrag vertoont op de werkvloer.

In dergelijke situaties adviseert Workday de betreffende manager om de medewerker via de functie voor het reageren op opmerkingen aan te spreken en hem of haar te vragen om deel te nemen aan een verder, ondersteund gesprek om het probleem waarnaar in de opmerking wordt verwezen, aan te pakken. Als klanten echter besluiten dat ze de identiteit van de reageerder moeten vaststellen om de situatie effectief te kunnen onderzoeken en aanpakken, kunnen ze een Identity Reveal aanvragen via een klantcase.

Om aan een dergelijk verzoek te kunnen voldoen, heeft Workday specifieke gegevens en details nodig om de opmerking te kunnen identificeren, zoals de precieze URL van de opmerking en de datum van indiening. Zodra de identiteit is verstrekt, verkrijgt Workday de identiteit van de persoon die de opmerking heeft ingediend en deelt deze via een beveiligd berichtenplatform met de contactpersoon voor ondersteuning van de klant. Het beveiligde platform beschermt de identiteitsgegevens door middel van encryptie en verwijdert deze automatisch na 10 dagen.

Workday staat klaar om het identiteitsonthullingsproces te faciliteren en handelt hierbij in opdracht van de klant. De beslissing om de identiteit van de reageerder te onthullen, blijft te allen tijde bij de klant.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Contact

Als u vragen hebt over dit artikel, neem dan contact op met Workday Support.

Referentie: Hosts en protocollen

Verschillende services werken samen om de volledige Workday Peakon Employee Voice-ervaring te bieden. In dit onderwerp worden de hosts en protocollen vermeld die u nodig hebt om firewalls en proxy's te configureren om toegang mogelijk te maken.

Protocollen

Alle communicatie vindt plaats via TLS op poort 443. De onderliggende protocollen zijn HTTPS en WSS.

Gastheren

Opmerking: Let op: We hebben de Amerikaanse hostingregio op 15 maart 2025 vrijgegeven voor algemene beschikbaarheid, of vanaf 15 januari 2025 voor vroege toegang, voor nieuwe Peakon-klanten. Raadpleeg de informatie over in de VS gehoste tenants als u een in de VS gehoste tenant hebt.

Diensten	Gastheren
Alle Peakon directe diensten	Schakel deze hosts in. Huurders in de EU: • <subdomain>.peakon.com • email.peakon.com Huurders in de VS: • <subdomain>.peakon.com • email-us1.peakon.com
Integraties Voorbeeld: Workday, SCIM API	Voeg deze uitgaande IP-adressen toe aan uw toegestane lijst. Huurders in de EU: • 176.34.69.237 • 18.202.158.27 • 34.253.249.186 • 54.220.91.27 • 52.208.195.61 • 63.34.110.118 • 52.16.250.166 • 3.66.151.55 • 3.122.124.4 • 3.64.182.57 • 52.212.163.212 • 54.170.189.43 • 54.171.235.238 Huurders in de VS: • 3.14.176.240 • 3.19.107.197 • 3.131.235.126 • 52.40.1.155 • 44.239.64.10 • 44.236.109.88

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Diensten	Gastheren
	Voor Impl US1-omgeving, indien nodig: • 52.15.179.242 • 3.23.204.121 • 13.58.85.200
CDN voor het hosten van statische assets Voorbeeld: afbeeldingen, stijlbladen, lettertypen en javascript	Schakel deze hosts in. Huurders in de EU: • cdn-app.peakon.com • cdn-survey.peakon.com • static.peakon.com Huurders in de VS: • cdn-survey.us1.peakon.com • static.peakon.com
Ondersteuning voor het uploaden en downloaden van bestanden Voorbeeld: presentaties, import en export van werknemers en export van opmerkingen.	Schakel deze hosts in. Huurders in de EU: • peakon-uploads.s3.amazonaws.com • peakon-uploads.s3.eu-west-1.amazonaws.com • peakon-temporary.s3.amazonaws.com • peakon-temporary.s3.eu-west-1.amazonaws.com Huurders in de VS: • peakon-uploads-us-east-2.s3.amazonaws.com • peakon-uploads-us-east-2.s3.us-east-2.amazonaws.com • peakon-temporary-us-east-2.s3.amazonaws.com • peakon-temporary-us-east-2.s3.us-east-2.amazonaws.com • peakon-uploads-us-west-2.s3.amazonaws.com • peakon-uploads-us-west-2.s3.us-west-2.amazonaws.com • peakon-temporary-us-west-2.s3.amazonaws.com • peakon-temporary-us-west-2.s3.us-west-2.amazonaws.com
Ondersteunende diensten	Krijg toegang tot deze helpcentrum- en statuspagina's: • status.peakon.com • help.peakon.com

relatedlinks
Concepten
Concept: e-mailbezorging op pagina 22

Bedrijfsaccount

Concept: Account verwijderen

Wanneer wij uw verzoek om uw account te verwijderen na de einddatum van uw contract accepteren, verwijderen en anonimiseren wij uw gegevens. Wij verwijderen uw gegevens binnen 3 maanden uit de primaire database. Eventuele back-ups van uw gegevens vervallen na 3 maanden. Het volledige proces van gegevensverwijdering en anonimisering duurt maximaal 6 maanden.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Bij het verwijderingsproces worden persoonlijk identificeerbare gegevens die in productiedatabases zijn opgeslagen, anoniem gemaakt. Persoonlijk identificeerbare gegevens zijn onder andere e-mailadressen, namen en opmerkingen. We anonimiseren gegevens door deze te verwijderen of door er een eenzijdig hash-algoritme op toe te passen, naast een willekeurige salt per rij.

Een verzoek tot accountverwijdering indienen

Werk samen met uw Support Contact (NSC) om een verzoek tot verwijdering van een Customer Care-account in te dienen via Community met het volgende pad: Customer Care > Peakon Instance Management > Peakon Offboarding Assistance.

Aanbevelingen

Exporteer dashboards voordat u ze verwijdert, als u in de toekomst toegang tot de enquêteresultaten nodig hebt. Voor meer informatie, zie Concept: Dashboard exporteren op pagina 521.

Concept: Peakon-instanties voor testen

Peakon stelt twee verschillende omgevingen beschikbaar voor klanten: implementatie en productie. Implementatie- en productieomgevingen zijn volledig gescheiden en delen geen bronnen of services. Implementatie- en productieomgevingen zijn qua beveiligingsmaatregelen en protocol identiek.

Implementatieaccounts hebben alleen standaardconfiguraties en weerspiegelen daarom geen van de configuraties in uw productieomgeving. U kunt het implementatieaccount handmatig configureren om eventuele integratieproblemen die u in uw productie-exemplaar tegenkomt, opnieuw te creëren.

Een gebruikelijke aanpak bij het implementeren van de Workday HCM-integratie is het verbinden van een Peakon-implementatieaccount met een Workday-sandboxaccount voor testdoeleinden.

Als u een implementatieomgeving voor testdoeleinden nodig hebt, neem dan contact op met de klantenservice.

Opmerking: Soms ontvangen klanten tijdens het inkoopproces een demo-account. Met een demo-account kunt u functies bekijken aan de hand van fictieve gegevens. Demo-omgevingen beschikken niet over dezelfde beveiligingsmaatregelen en protocollen als productie- en implementatieomgevingen. U mag daarom geen echte of testgegevens in de demo-omgeving laden. U mag een implementatieomgeving alleen gebruiken voor testdoeleinden.

Referentie: Bedrijfsaccountinstellingen

Tab	Instelling	Beschrijving
Informatie	Bedrijfsnaam	De bedrijfsnaam wordt weergegeven in vragen waarin de tijdelijke aanduiding voor de bedrijfsnaam *%s*wordt gebruikt. Als u meerdere entiteiten met verschillende namen hebt, gebruikt u de naam van de bovenliggende organisatie en configureert u de branding afzonderlijk.
	Logo	Uw bedrijfslogo wordt weergegeven op de hoofdpagina van de enquête. Als u meerdere entiteiten met verschillende logo's hebt, uploadt u het logo van de bovenliggende organisatie en configureert u de branding afzonderlijk. De ideale grootte voor het logo is 300 x 300 pixels.
	Sector	Als u kiest voor de optie *Automatische* externe benchmark, bepaalt de sector die u selecteert de selectie van de industriële benchmark.
	Grootte	Het aantal werknemers dat u hebt, draagt bij aan de wereldwijde benchmarkgegevensset, maar niet aan de benchmark voor uw bedrijf.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Tab	Instelling	Beschrijving
	Tijdzone	Stel in als de tijdzone van uw hoofdlocatie. De enquête gebruikt deze tijdzone als terugvaloptie voor het tijdstip waarop de enquête wordt verzonden.
	Hostingregio voor gegevens	Geeft de regio weer waar uw Peakon-gegevens worden gehost.
Gegevenscontrole	Automatisch verwijderen van voormalige werknemers	Stel in hoe lang gegevens van vertrekkende werknemers in de account moeten blijven staan na hun vertrekdatum. U kunt kiezen tussen 7 en 1825 dagen. Zodra het aantal dagen is verstreken na de datum van vertrek van een werknemer, verwijdert Peakon het personeelsdossier en anonimiseert de enquêtegegevens in de database. Opmerking: Er is een beveiliging die voorkomt dat recent gewijzigde werknemers van de afgelopen 7 dagen onmiddellijk worden verwijderd. Voorbeeld: u stelt de datum van vertrek van een werknemer in op een datum die al voorbij de drempelwaarde voor verwijderingsdagen ligt. Hierdoor krijgen beheerders de kans om onjuist toegewezen scheidingsdata te corrigeren.
	Gegevensverwerking	Schakel functies in die gebruikmaken van een externe provider voor de verwerking van gegevens en waarvoor handmatige aanmelding vereist is.
	Toegang tot Peakon-ondersteuning	Beperk de toegang tot gegevens tot de regio's waarvoor u ondersteuning wilt ontvangen. Wij adviseren u toegang in te schakelen, zodat de Workday-teams u kunnen ondersteunen. De opties zijn: • Wereldwijde ondersteuning - alle regio's. • Beperkte ondersteuning: alleen specifieke regio's. • Geen toegang. Voorbeelden waarbij het inschakelen van toegang nuttig kan zijn: • Inzet. Voorbeeld: eerste accountinstelling, vragen beoordelen, werknemersgegevens uploaden. • Ondersteuningsvragen. • Bedrijfsevaluatiesessies.
E-mail	Certificaat	U kunt e-mailcertificaten (ook wel SMIME-certificaten genoemd) gebruiken om e-mailberichten te ondertekenen en te versleutelen. Wanneer u een e-mail versleutelt met een e-mailcertificaat, kan alleen de ontvanger de e-mail ontsleutelen en lezen. Het certificaat verzekert de ontvanger ervan dat de e-mail authentiek is en afkomstig is van een vertrouwde bron.
Verzoek om toestemming	Verzoek om toestemming toevoegen of bewerken	U kunt selecteren of u een standaard- of aangepast toestemmingsbericht wilt gebruiken wanneer u gevoelige kenmerken verzamelt in uw enquêtes. Met de aangepaste toestemming kunt u de cultuur van uw werkplek weerspiegelen en tegelijkertijd voldoen aan de vereisten van de Algemene Verordening Gegevensbescherming en de lokale wetgeving.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Tab	Instelling	Beschrijving
		Het is ook mogelijk om vertalingen en een URL toe te voegen aan uw aangepaste toestemmingsbericht.

Referentie: Dashboard Productinstellingen

U krijgt toegang tot de dashboardinstellingen via Beheergegevensinstellingen > .

Instelling	Beschrijving	Overwegingen
Volgorde van drijfveren	Bepaalt de standaard sortering van drivers voor alle dashboards. De aanbevolen optie is sorteren op focusgebied, maar u kunt ook sorteren op score of verschil ten opzichte van benchmark. Ongeacht welke optie u kiest, kunnen managers op hun dashboards op alle drie de opties sorteren. Bij elke nieuwe sessie keert het dashboard terug naar de optie die u hebt geselecteerd.	N.V.T.
Totaalscores	Bepaalt of de totale score voor een dashboard in de gemiddelde of NPS-modus moet worden weergegeven. Ongeacht welke optie u kiest, kunnen managers op hun dashboard schakelen tussen de twee modi. Bij elke nieuwe sessie keert het dashboard terug naar de optie die u hebt geselecteerd.	Wanneer u NPS als scoremodus selecteert, wordt voor de belangrijkste betrokkenheidsvraag de standaard eNPS-terminologie gebruikt. Voor alle overige vragen gebruiken we NPS-terminologie.
Samengevoegde score voor drijfveren	Bepaalt of het dashboard een bestuurdersscore moet baseren op alle kern- en subbestuurdersvragen. Voorbeeld: Autonomie heeft de kernvraag, een subdrivervraag over flexibiliteit en een subdrivervraag over werken op afstand. In de gemiddelde modus wordt eerst de totale autonomiescore per werknemer berekend op basis van zijn/haar antwoorden op elk van de drie vragen. Vervolgens worden alle totaalscores gemiddeld om de autonomiescore van het team te bepalen.	Het is mogelijk om de hoofddrivervraag uit te schakelen, terwijl de subdrivervragen ingeschakeld blijven. Wanneer u de geaggregeerde modus gebruikt, kan deze configuratie ertoe leiden dat zowel de driver als de subdriver als focusgebieden worden weergegeven, ook al zijn hun scores afkomstig van dezelfde vraag.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Instelling	Beschrijving	Overwegingen
	De aparte modus werkt per driver of subdriver. Om de algehele Autonomy-score te bepalen, wordt alleen de laatste score op de hoofdvraag per werknemer gebruikt. Het venster voor gegevenszichtbaarheid is van toepassing, ongeacht de instelling die u selecteert. Wij raden aan de geaggregeerde modus te gebruiken, omdat: • Je kunt de driver score beschouwen als een meting van een concept. • Door aan alle vragen binnen een driver een weging toe te kennen, wordt de scorevariabiliteit kleiner en zijn de waarden en veranderingen minder extreem. • De driverscore is minder gevoelig voor aanpassingen van subdrivervragen.	

Vertrouwelijkheid en zichtbaarheid van gegevens

Drempelwaarde voor zichtbaarheid van segment instellen

Voordat u begint

Beveiliging: alleen leden van de groep *Beheerders* kunnen drempelinstellingen wijzigen.

Over deze taak

Met de instelling Aantal reacties bepaalt u het minimum aantal medewerkers dat de enquête moet invullen voordat een segment beschikbaar wordt voor vergelijking. Deze instelling werkt samen met het zichtbaarheidsvenster dat u selecteert.

Hierdoor verdwijnen bij elke nieuwe enquêteronde de oude gegevens uit de huidige score, omdat deze niet meer actueel genoeg zijn. Tegelijkertijd worden de nieuwe gegevens toegevoegd aan de huidige score.

Procedure

1. Ga naar Beheer > Gegevensinstellingen > Scores.
2. Stel het aantal reacties in.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Voorbeeld

U hebt het aantal reacties ingesteld op 5 en het zichtbaarheidsvenster voor de aggregatieperiode is 1 jaar.

Het marketingteam bestaat uit 2 subteams met in totaal 8 medewerkers. De manager wil deze segmenten afzonderlijk in de heatmap bekijken.

- Het Content Marketing-team bestaat uit 5 medewerkers die het afgelopen jaar een enquête hebben ingevuld.
- Het Marketing Analytics-team bestaat uit 3 medewerkers die het afgelopen jaar een enquête hebben ingevuld.

De manager van dit team kan het algemene marketingsegment en het contentmarketingsegment bekijken. Het resulterende dashboard blijft op zijn plaats vergrendeld tot de volgende enquêteronde, waarin dezelfde controles opnieuw worden uitgevoerd.

Hoewel deze instelling verhindert dat het kleinere segment wordt weergegeven, verhindert het niet dat er conclusies worden getrokken door Contentmarketing te vergelijken met het algehele Marketingsegment. Om Marketing Analytics te beschermen tegen vertrouwelijkheidsrisico's, stelt u de instelling Unieke werknemers in twee segmenten in op 4. Dit doet u door ook het segment Contentmarketing te verbergen.

relatedlinks
Concepten
Concept: Score-aggregatie op pagina 39

Stel de zichtbaarheidsdrempel voor de vraag in

Voordat u begint

Beveiliging: alleen leden van de groep *Beheerders* kunnen drempelinstellingen wijzigen.

Over deze taak

Met de instelling Aantal scores per vraag bepaalt u hoeveel medewerkers minimaal een vraag moeten beantwoorden om de totale score zichtbaar te maken. Deze instelling werkt samen met het zichtbaarheidsvenster dat u selecteert.

Hierdoor verdwijnen bij elke nieuwe enquêteronde de oude gegevens uit de huidige score, omdat deze niet meer actueel genoeg zijn. Tegelijkertijd worden de nieuwe gegevens toegevoegd aan de huidige score.

Voor consistentie raden we aan om het Aantal scores per vraag in te stellen op dezelfde drempelwaarde als de instelling voor het Aantal antwoorden .

Procedure

1. Ga naar Beheer > Gegevensinstellingen > Scores.
2. Stel het aantal scores per vraag in.

Voorbeeld

U hebt het Aantal scores per vraag ingesteld op 5 en het zichtbaarheidsvenster voor de aggregatieperiode is 1 jaar.

In uw team hebben gedurende het afgelopen jaar 5 medewerkers de vragen over Milieu beantwoord. Slechts 3 medewerkers hebben de Autonomievragen in het afgelopen jaar beantwoord. U kunt het dashboard van het stuurprogramma Omgeving zien, maar niet het dashboard van het stuurprogramma Autonomie. Als in de volgende ronde nog eens 2 unieke medewerkers de driver Autonomie beantwoorden, wordt het dashboard beschikbaar.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

relatedlinks
Concepten
Concept: Score-aggregatie op pagina 39

Drempelwaarde voor overlappende segmenten instellen

Voordat u begint

Beveiliging: alleen leden van de groep *Beheerders* kunnen drempelinstellingen wijzigen.

Over deze taak

Met de instelling Unieke werknemers in twee segmenten bepaalt u het vereiste aantal unieke respondenten tussen twee segmenten met een grote werknemersoverlap. Met deze instelling wordt de kans verkleind dat u deductie gebruikt om scores en opmerkingen van kleine groepen af te leiden.

Wanneer het dashboard detecteert dat een segment een conflicterend segment heeft, wordt er een alternatief segment voorgesteld dat u kunt bekijken. Klik op Overlappend segment weergeven om door te gaan naar het voorgestelde alternatieve segment. Houd er rekening mee dat een segment dat voor één manager zichtbaar is, mogelijk niet zichtbaar is voor een andere manager, vanwege de verschillende segmenten waartoe zij toegang hebben.

Met de instelling Aantal reacties worden segmenten verborgen die onder de drempelwaarde liggen. Met Unieke werknemers in twee segmenten kunnen daarentegen te grote segmenten worden verborgen.

Procedure

1. Ga naar Beheer > Gegevensinstellingen > Scores.
2. Stel de instelling Unieke werknemers in op twee segmenten .

Voorbeeld

De instelling werkt op 3 manieren, maar alleen de eerste controle is van toepassing op globale beheerders.

- Gegevens filteren op een subsegment. Voorbeeld: Het team bestaat uit 10 medewerkers, waarvan 9 vrouwen. Als het vrouwelijke segment zichtbaar is omdat het aan de zichtbaarheidsdrempel voldoet, is het mogelijk om de scores van het mannelijke segment van 1 persoon af te leiden. Door unieke werknemers in twee segmenten in te delen op 2, wordt het risico op aftrek vermeden.
- Een segment van directe ondergeschikten bekijken. Voorbeeld: een manager heeft een segment 'Alle ondergeschikten' van 12 werknemers en een segment 'Direct ondergeschikten' van 10 werknemers. Als beide segmenten zichtbaar zijn, kan de manager de antwoorden afleiden uit de twee indirecte ondergeschikten. Door unieke werknemers in twee segmenten in te delen op 3, wordt het risico op aftrek vermeden.
- Een segment bekijken terwijl u toegang hebt tot segmenten in andere contexten. Voorbeeld: De salesdirecteur heeft toegang tot het segment Alle rapporten van de senior manager, dat 10 medewerkers bevat. De verkoopdirecteur heeft ook toegang tot het segment Verkoopafdeling, dat uit 12 medewerkers bestaat. De 2 unieke medewerkers zijn de senior manager en de sales director zelf. Als beide segmenten zichtbaar zijn, kan de salesdirecteur de antwoorden van de senior salesmanager afleiden. Door unieke werknemers in twee segmenten in te delen op 3, wordt het risico op aftrek vermeden.

Drempelwaarden voor zichtbaarheid van opmerkingen instellen

Voordat u begint

Beveiliging: alleen leden van de groep *Beheerders* kunnen drempelinstellingen wijzigen.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Over deze taak

Opmerkingen vormen vaak het meest bruikbare onderdeel van de feedback van werknemers. U kunt opmerkingen op bedrijfsniveau bekijken, evenals de segmenten waarvan de werknemers deel uitmaken, mits deze segmenten aan de zichtbaarheidsdrempels voldoen. Gebruikers die geen beheerder zijn, kunnen alleen opmerkingen bekijken en beantwoorden van de segmenten die zij beheren, op voorwaarde dat ze toegang hebben tot deze acties.

Informeer medewerkers over de manier waarop u de instellingen voor vertrouwelijkheid van opmerkingen hebt geconfigureerd, zodat zij een weloverwogen beslissing kunnen nemen bij het geven van opmerkingen.

Het proces voor zichtbaarheid van reacties is erop gericht om zoveel mogelijk reacties zichtbaar te maken, terwijl de vertrouwelijkheid voor elke individuele werknemer behouden blijft.

De zichtbaarheidsinstellingen hebben geen betrekking op opmerkingen van medewerkers en vereisen niet dat zij deze indienen. U kunt hiermee bepalen hoeveel medewerkers de enquête moeten invullen voordat de opmerkingen zichtbaar worden in het segment.

1. Een bepaald segment onthoudt alleen de antwoorden van zijn eigen werknemers.
2. Als het aantal medewerkers dat binnen het geselecteerde zichtbaarheidsperiode (vanaf de datum van de laatste enquête) heeft geantwoord, onder de zichtbaarheidsdrempel ligt, zijn de opmerkingen niet zichtbaar.
3. Opmerkingen worden alleen weergegeven in enquêterondes waarbij het aantal ondervraagde medewerkers en het aantal medewerkers dat heeft geantwoord, boven de drempelwaarden voor zichtbaarheid van de opmerkingen liggen.
4. Opmerkingen worden alleen weergegeven in enquêterondes waarbij het segment niet conflicteert met een ander segment.

Procedure

1. Ga naar Beheer > Gegevensinstellingen > Opmerkingen.
2. Geef de segmenten en reacties op.

Instelling	Beschrijving
Segmenten	Bepaalt het vereiste aantal reacties om opmerkingen in een segment weer te geven. Deze instelling is de limiet voor de instelling Aantal antwoorden en werkt per enquête.
Antwoorden	Hiermee bepaalt u hoeveel werknemers een enquête in een ronde moeten invullen om opmerkingen voor die specifieke ronde weer te geven. De combinatie van beide instellingen kan het risico op vertrouwelijkheid verkleinen tijdens periodes met een lagere deelname, zoals de zomervakantie. Deze instelling werkt per enquête en kan niet hoger zijn dan de drempelwaarde voor zichtbaarheid van opmerkingen in segmenten.

Voorbeeld

Uw zichtbaarheidsperiode bedraagt 1 jaar. Als u de drempelwaarde voor zichtbaarheid van opmerkingen voor segmenten instelt op 6, zijn opmerkingen zichtbaar op segmenten waar in het afgelopen jaar 6 of meer werknemers de enquête hebben ingevuld.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Daarnaast stelt u de drempelwaarde voor de zichtbaarheid van reacties in op 3. Segmenten geven opmerkingen weer als minimaal 6 medewerkers in het afgelopen jaar hebben geantwoord en minimaal 3 van die medewerkers de enquête in die ronde hebben beantwoord.

Venster voor zichtbaarheid van de score instellen

Voordat u begint

Beveiliging: alleen leden van de groep *Beheerders* kunnen drempelwaarden voor zichtbaarheid instellen.

Over deze taak

Elke chauffeursscore op Peakon is een gemiddelde score, gebaseerd op het laatste antwoord van elke werknemer op een specifieke vraag. De instellingen voor score-aggregatie bepalen hoe ver het dashboard moet zoeken naar de laatste score per vraag per werknemer.

Het zichtbaarheidsvenster verschuift bij elke nieuwe onderzoeksronde naar een hoger niveau en wordt vergrendeld wanneer er geen onderzoeksgegevens meer binnenkomen. Het eindpunt van het zichtbaarheidsvenster is de sluitingsdatum van de ronde, binnen de dashboardcontext die u bekijkt. Het is mogelijk dat de score en deelname verschillen in verschillende weergaven van hetzelfde segment, afhankelijk van het laatste antwoord in die specifieke context.

Als u een vragenset uitsluit van een enquêteronde, blijven de historische scores voor die vragenset ongewijzigd en worden ze niet opnieuw berekend, totdat de vragenset de volgende keer deel uitmaakt van een enquêteronde. Vervolgens worden de scores opnieuw berekend op basis van de geldigheidsinstellingen.

Elke enquête verschuift het zichtbaarheidsvenster, waardoor historische gegevens op een gegeven moment niet meer bijdragen aan de huidige score. Als u uw dashboard overschakelt naar een oudere ronde, bevat de huidige score oudere gegevens omdat het zichtbaarheidsvenster verder terug in de tijd gaat.

Wij adviseren de aggregatieperiode in te stellen op 1 jaar (52 weken) om het aantal datapunten dat aan elke driver bijdraagt, te vergroten.

Procedure

1. Ga naar Beheer > Gegevensinstellingen > Scores.
2. Stel de instelling voor de aggregatieperiode in.

Resultaten

Deze instelling is retroactief en heeft betrekking op al uw gegevensverzameling.

Voorbeeld

U hebt zojuist een enquête in juni 2022 afgesloten. De instelling voor de aggregatieperiode is 1 jaar.

Een werknemer heeft de Autonomy-vragen meerdere keren beantwoord sinds hij of zij in dienst is getreden.

- Kernvraag autonomie: mei 2021, augustus 2021, januari 2022.
- Vraag over flexibiliteit als subdriver: december 2021, mei 2022.
- Subdrivervraag voor werken op afstand: maart 2021.

Ten eerste houdt de autonomiescore voor deze werknemer geen rekening met scores die ouder zijn dan 1 jaar. De autonomie- en thuiswerkscore van mei 2021 wordt dus niet meegenomen in de berekening. Vervolgens telt van alle overgebleven scores alleen de laatste score voor elke vraag mee voor de huidige score.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

De meest recente score voor de kernvraag Autonomie is van januari 2022 en de score voor de subdriver Flexibiliteit is van mei 2022, voor deze specifieke werknemer. De totale score van de werknemer voor Autonomie is het gemiddelde van de twee laatste scores.

Als u de instelling Aggregatieperiode instelt op 3 maanden, draagt de werknemer alleen de subdriverscore Flexibiliteit bij aan de driver Autonomie.

Door de enquêtefrequentie te verhogen naar wekelijks, kan de hoeveelheid gegevens toenemen bij gebruik van een zeer korte zichtbaarheidsperiode.

relatedlinks
Concepten
Concept: Score-aggregatie op pagina 39

Stel het zichtbaarheidsvenster voor scores in voor schoolverlaters

Voordat u begint

Beveiliging: alleen leden van de groep *Beheerders* kunnen de zichtbaarheidsdrempel instellen.

Over deze taak

Elke chauffeursscore op Peakon is een gemiddelde dat bestaat uit de laatste antwoorden van elke werknemer op een specifieke vraag. De instellingen voor score-aggregatie bepalen hoe ver het dashboard moet zoeken naar de laatste score per vraag per werknemer.

Met de instelling Inclusie van oud-werknemers kunt u het zichtbaarheidsvenster voor tientallen werknemers die het bedrijf verlaten, verkleinen. Door de antwoorden van vertrekkers geleidelijk te verwijderen, blijft hun vertrouwelijkheid behouden en kunt u de redenen voor vertrek analyseren, in plaats van dat hun antwoorden meteen uit de huidige score worden verwijderd.

In het zichtbaarheidsvenster worden de datums van vertrek of verwijdering van een deelnemer gebruikt om te bepalen of zijn of haar feedback nog steeds moet bijdragen aan de huidige score tijdens elke enquêteronde. Door een ontslagdatum in te stellen, zorgt u ervoor dat het personeelsdossier nog steeds beschikbaar is als u wijzigingen moet aanbrengen.

Wij adviseren om de periode voor Inclusie van voormalige werknemers in te stellen op 3 maanden (12 weken) om het aantal datapunten dat aan elke factor bijdraagt te vergroten. Voor het bevragen van vertrokken werknemers adviseren wij de periode in te stellen op 1 jaar. Het segment *<3 maanden vóór vertrek* en de vertrekfase van de Employee Experience Cycle zijn afhankelijk van feedback van vertrekkers.

De instelling Inclusie van oud-werknemers is retroactief en heeft betrekking op al uw gegevensverzameling.

Procedure

1. Ga naar Beheer > Gegevensinstellingen > Scores.
2. Instelling Inclusie van oud-werknemers .

Voorbeeld

U hebt zojuist een enquête in juni 2022 afgesloten. De aggregatieperiode is ingesteld op 1 jaar en de inclusie van voormalige werknemers bedraagt 3 maanden.

Een werknemer die vóór (of tijdens) de enquête in juni 2022 is vertrokken, heeft de Autonomy-vragen meerdere keren beantwoord sinds hij of zij is begonnen met werken.

- Kernvraag autonomie: mei 2021, augustus 2021, januari 2022.
- Vraag over flexibiliteit als subdriver: december 2021, mei 2022.
- Subdrivervraag voor werken op afstand: maart 2021.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Omdat de werknemer in juni is vertrokken, worden scores van deze werknemer die ouder zijn dan 3 maanden, niet meegenomen in het enquêtedashboard. Alleen de Flexibiliteitsscore van mei 2022 telt mee voor de Autonomie-score van deze werknemer.

Als de werknemer vertrekt nadat de enquête is afgerond, bedraagt de zichtbaarheidsperiode voor de scores van die werknemer nog 1 jaar totdat de volgende enquête start. Bij elke nieuwe enquêteronde tellen de chauffeursscores van deze werknemer geleidelijk minder mee voor de huidige score. Uiteindelijk draagt geen van hun scores bij aan de huidige score. Oude scores van de uittreder (nu geanonimiseerd) blijven in historische dashboards staan, zodat historische gegevens hetzelfde blijven als op dat moment.

Het deelnamepercentage omvat de huidige werknemers die u het afgelopen jaar hebt ondervraagd en de werknemers die het bedrijf hebben verlaten en die u de afgelopen 3 maanden hebt ondervraagd.

relatedlinks
Concepten
Concept: Score-aggregatie op pagina 39

Stel het scorezichtbaarheidsvenster voor elke bestuurder in

Voordat u begint

Beveiliging: alleen leden van de groep *Beheerders* kunnen drempelwaarden voor zichtbaarheid instellen.

Over deze taak

Opmerking: Vanaf november 2018 is deze instelling alleen beschikbaar voor legacy-klanten. Wanneer u deze instelling uitschakelt, verdwijnt deze uit uw opties voor gegevenszichtbaarheid. De overige beschikbare instellingen bieden al de meest voordelige combinatie van zichtbaarheid van gegevens.

Elke chauffeursscore op Peakon is een gemiddelde van de laatste antwoorden van elke werknemer op een specifieke vraag. De instellingen voor score-aggregatie bepalen hoe ver het dashboard moet zoeken naar de laatste score per vraag per werknemer.

Met de instelling Tijd voor elke betrokkenheidsdriver kunt u het zichtbaarheidsvenster voor elke driver instellen op basis van het moment waarop werknemers de driver voor het laatst hebben geantwoord. Deze instelling is retroactief en geldt voor al uw gegevensverzameling.

Procedure

1. Ga naar Beheer > Gegevensinstellingen > Scores.
2. Stel voor elke driver van de betrokkenheidsinstelling een tijd in.

Voorbeeld

De aggregatieperiode bedraagt 1 jaar en de tijd voor betrokkenheid van elke bestuurder bedraagt 3 maanden.

Eerst bekijkt het dashboard de laatste score van elke werknemer voor elke bestuurder en vraag. Alle scores die ouder zijn dan 1 jaar, worden verwijderd. Vervolgens worden de laatste antwoorden van elke bestuurder geïdentificeerd en worden er 3 maanden teruggeteld om de scores te verzamelen die de totale bestuurdersscore bepalen.

Het deelnamepercentage voor elke bestuurder bevat antwoorden uit een periode van 3 maanden, op enig moment in het afgelopen jaar.

Concept: Score-aggregatie

Het algoritme voor het samenvoegen van scores neemt alleen de meest recente scores voor elke werknemer op in de algehele resultaten, door een zichtbaarheidsvenster te definiëren. Het algoritme voor de steekproeftrekking van vragen vermindert vervolgens het aantal vragen per ronde. In elke

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

enquêteronde worden alle actieve en ingeschakelde vragen gesteld, maar niet aan alle medewerkers tegelijkertijd.

Het samenvoegen van scores biedt verschillende voordelen ten opzichte van een traditionele jaarlijkse enquête.

- Maakt het mogelijk om steekproeven te nemen uit enquêtes en toch een nauwkeurig beeld te behouden van alle drivers binnen het bedrijf.
- Maakt het mogelijk om resultaten uit verschillende onderdelen van het bedrijf op verschillende frequenties te enquêteren.
- Zorgt ervoor dat alleen recente antwoorden voor elke werknemer bijdragen aan de algehele resultaten.
- Reacties van oud-werknemers leveren slechts een korte tijd bijdrage.

De basisdatum voor de berekening van chauffeurs is het einde van een enquêteronde. De huidige score voor een bedrijf of segment is van het einde van de laatste ronde.

De scores worden per vragenset samengevoegd. Dit betekent dat de scores en dashboards van vragensets alleen opnieuw worden berekend als u de vragenset opneemt in een enquêteronde.

Score-aggregatie
Scores worden tijdens elke enquêteronde samengevoegd, waarbij alle antwoorden worden vergeleken met het door u geselecteerde zichtbaarheidsvenster. Als u stopt met het uitvoeren van enquêtes, worden de dashboards niet bijgewerkt, ook al verschuift het werkelijke zichtbaarheidsvenster.

1. Het algoritme sluit alle antwoorden uit van enquêterondes die buiten het aggregatieperiodevenster vallen.
2. Antwoorden van voormalige werknemers tellen niet meer mee voor de huidige score als de datum van vertrek of verwijdering buiten het venster ' Opname van voormalige werknemers' valt.
3. Alleen het meest recente antwoord van iedere werknemer draagt bij aan de huidige score voor elke vraag die hij/zij heeft beantwoord.
4. Het algoritme berekent de gemiddelde score voor elke bestuurder en subbestuurder, voor elke werknemer.
5. Het algoritme berekent de totale gemiddelde score voor elke driver en subdriver.

De zichtbaarheidsperioden betreffen een exact aantal weken, en niet specifieke data.

- 1 maand is gelijk aan 4 weken.
- 3 maanden is gelijk aan 12 weken.
- 6 maanden is gelijk aan 26 weken.
- 1 jaar is gelijk aan 52 weken.

relatedlinks
Concepten
Volgende niveau: score-aggregatie begrijpen

Concept: Peakon Gegevensprivacy

Peakon is gebouwd met privacynaleving en privacy by design in gedachten. We willen onze klanten graag laten zien hoe wij dit aanpakken.

Gegevens verwerkt in Peakon

De gegevens die in Workday Peakon Employee Voice worden verwerkt, kunnen in drie categorieën worden ingedeeld:

- Informatie verstrekt door werknemers.
- Werknemersgegevens die door werkgevers naar Peakon zijn geüpload.
- Informatie die Peakon verzamelt wanneer medewerkers het platform gebruiken.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Werknemers verstrekken informatie via de enquêtes die ze invullen. Werkgevers verstrekken informatie over hun werknemers, zoals de duur van het dienstverband, afdeling, functietitel, locatie etc., naast basiscontactgegevens, zoals het e-mailadres van de werknemer waar de enquête naartoe kan worden gestuurd.

Peakon verzamelt automatisch bepaalde informatie wanneer het platform wordt gebruikt voor systeembeheerdoeleinden en om ervoor te zorgen dat gebruikers de juiste toegang krijgen op basis van de toegangsrechten die de accountbeheerder heeft ingesteld.

Hoe Peakon de gegevens verwerkt

Informatie die werknemers invoeren in Peakon wordt samengevoegd met informatie van andere werknemers en vergeleken met gegevens uit eerdere of toekomstige reacties van werknemers en/of benchmarks uit de sector. Deze verzamelde informatie geeft managers inzicht in de mate van betrokkenheid van hun medewerkers en hun gevoelens met betrekking tot hun werkleven. Alle antwoorden op de enquête zijn volledig optioneel en u kunt vragen overslaan. Normaal gesproken wordt identificeerbare informatie niet beschikbaar gesteld aan een werkgeversorganisatie, tenzij de organisatie:

- De Data Export API is ingeschakeld en geconfigureerd. Zie Concept: Data Export API configureren.
- Verzoek om onthulling van uw identiteit.

Peakon kan ook contact opnemen met gebruikers om feedback te krijgen over hoe het product verbeterd kan worden. Ook kunnen we onze gebruikers informeren over nieuwe functies, productversies of serviceaanbiedingen. Wij gebruiken deze gegevens ook om vragen, opmerkingen en klachten te behandelen.

Gegevensretentie

De standaardbewaartermijn voor Peakon-gegevens bedraagt 5 jaar.

Indien een organisatie stopt met het gebruik van Peakon, worden de gegevens uiterlijk 6 maanden na afloop van de serviceperiode verwijderd of geanonimiseerd. Wij bewaren persoonsgegevens niet langer dan redelijkerwijs noodzakelijk is om deze te gebruiken in overeenstemming met onze contractuele overeenkomst met de klant of met onze wettelijke rechten en verplichtingen.

De minimale bewaartermijn van gegevens bedraagt 3 jaar.

Rechten van betrokkenen

Daarnaast ondersteunt Workday klanten bij het vervullen van de rechten van betrokkenen met betrekking tot persoonsgegevens die via het platform worden verwerkt:

- Workday ondersteunt de rechten van werknemers om toegang te krijgen tot persoonlijke gegevens of deze te verwijderen van het Peakon-platform. De klant kan een klantcase openen waarin hij de details van het verzoek tot toegang tot gegevens of het verzoek tot verwijdering van gegevens specificeert.
- Workday ondersteunt het recht van werknemers om hun gegevens bij te werken via de gebruikersinterface, via de enquêtes en via het proces om enquêtes te resetten.

Medewerkers kunnen zich ook afmelden voor Peakon-e-mails door op de optie 'afmelden' in de e-mail te klikken. Dit heeft tot gevolg dat medewerkers geen e-mailmeldingen van Peakon ontvangen.

Gegevenshosting en subverwerkers

Het Peakon-platform wordt gehost in zowel de Europese Economische Ruimte ('EER') als de VS, waar werknemersgegevens en enquêteantwoorden worden opgeslagen en verwerkt met technische en organisatorische maatregelen om veilige en beveiligde opslag te garanderen. Uw Peakon-exemplaar wordt gehost in de VS of de EER. U kunt bij uw Customer Success Manager nagaan waar uw Peakon-instantie wordt gehost.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Voor bepaalde Peakon-functies is het mogelijk dat bepaalde informatie die wij van gebruikers verzamelen, moet worden overgedragen, verwerkt of opgeslagen op een locatie buiten de EER en/of de VS. Gedetailleerde informatie over het gebruik van subverwerkers vindt u op de Workday Subprocessor List. Wij kunnen persoonsgegevens aan deze subverwerkers doorgeven om onze diensten via het platform te kunnen leveren.

Gegevensbescherming

Er zijn passende technische en organisatorische maatregelen getroffen om onbedoeld, ongeoorloofd of onrechtmatig verlies, vernietiging, wijziging, openbaarmaking of toegang tot Persoonsgegevens te beperken.

De maatregelen die Peakon implementeert, omvatten:

- Versleuteling van persoonsgegevens.
- Back-up- en herstelmaatregelen bij rampen.
- Het vermogen om voortdurende vertrouwelijkheid, integriteit, beschikbaarheid en veerkracht van de IT-infrastructuur en -omgeving te garanderen.
- Regelmatig testen en evalueren van de effectiviteit van dergelijke maatregelen.

Identiteit onthullen

In bepaalde omstandigheden kan het voorkomen dat een klant opmerkingen ontvangt die aanleiding geven tot bezorgdheid. Op grond hiervan kan hij het passend vinden om de identiteit van een medewerker vast te stellen. Voorbeeld: Een werknemer die aangeeft zichzelf of anderen schade te willen toebrengen, of die aangeeft dat hij crimineel of frauduleus gedrag vertoont op de werkvloer.

In dergelijke situaties adviseert Workday de betreffende manager om de medewerker via de functie voor het reageren op opmerkingen aan te spreken en hem of haar te vragen om deel te nemen aan een verder, ondersteund gesprek om het probleem waarnaar in de opmerking wordt verwezen, aan te pakken. Als klanten echter besluiten dat ze de identiteit van de reageerder moeten vaststellen om de situatie effectief te kunnen onderzoeken en aanpakken, kunnen ze een Identity Reveal aanvragen via een klantcase.

Om aan een dergelijk verzoek te kunnen voldoen, heeft Workday specifieke gegevens en details nodig om de opmerking te kunnen identificeren, zoals de precieze URL van de opmerking en de datum van indiening. Zodra de identiteit is verstrekt, verkrijgt Workday de identiteit van de persoon die de opmerking heeft ingediend en deelt deze via een beveiligd berichtenplatform met de contactpersoon voor ondersteuning van de klant. Het beveiligde platform beschermt de identiteitsgegevens door middel van encryptie en verwijdert deze automatisch na 10 dagen.

Workday staat klaar om het identiteitsonthullingsproces te faciliteren en handelt hierbij in opdracht van de klant. De beslissing om de identiteit van de reageerder te onthullen, blijft te allen tijde bij de klant.

Contact

Als u vragen hebt over dit artikel, neem dan contact op met Workday Support.

Referentie: Gegevenszichtbaarheid en vertrouwelijkheid

Alle antwoorden op de enquête zijn vertrouwelijk om de identiteit van de werknemers te beschermen. De beschikbare instellingen en functies zijn zodanig dat de antwoorden vertrouwelijk worden behandeld en dat u toch het benodigde inzicht krijgt om de enquêteresultaten te analyseren.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Instellingen voor gegevenszichtbaarheid

Instelling	Locatie instellen	Beschrijving
Aantal antwoorden	Beheer > Gegevensinstellingen > Gegevens	Bepaalt het vereiste aantal reacties om een segment ter vergelijking weer te geven. Bijvoorbeeld: u stelt het Aantal reacties in op 5 en de Aggregatieperiode op 1 jaar. In een segment worden gegevens weergegeven als 5 unieke werknemers in het afgelopen jaar een enquête hebben ingevuld.
Aantal scores per vraag	Beheer > Gegevensinstellingen > Gegevens	Bepaalt het vereiste aantal antwoorden om een driver of een vraag ter vergelijking weer te geven. Bijvoorbeeld: u stelt het Aantal scores per vraag in op 5 en de Aggregatieperiode op 1 jaar. Een driver of een vraag geeft gegevens weer als 5 unieke werknemers die specifieke driver of vraag in het afgelopen jaar hebben beantwoord.
Unieke werknemers binnen twee segmenten	Beheer Gegevensinstellingen Gegevens	Houdt rekening met gevallen van 2 grotendeels overlappende segmenten om blootstelling door vergelijking te voorkomen. Voorbeeld: u hebt een country manager met een segment ' *Alle rapporten'* met 49 werknemers in zijn of haar rapportagelijn. Er is ook een Country-segment met 50 medewerkers, met dezelfde groep en de country manager zelf. Als beide segmenten zichtbaar en vergelijkbaar zijn, komt de vertrouwelijkheid van de country manager in gevaar. Als u deze instelling op 2 zet, is een van de overlappende segmenten niet zichtbaar, omdat het aantal unieke werknemers ertussen kleiner is dan 2.
Drempels voor zichtbaarheid van opmerkingen: segmenten	Beheer > Gegevensinstellingen > Opmerkingen	Bepaalt het vereiste aantal reacties om opmerkingen in een segment weer te geven. Deze instelling is de limiet voor de instelling Aantal antwoorden en werkt per enquête. Bijvoorbeeld: u stelt het Aantal reacties in op 5 en de Aggregatieperiode op 1 jaar. Een segment geeft opmerkingen weer als 5 unieke werknemers in het afgelopen jaar een enquête hebben ingevuld.
Drempels voor zichtbaarheid van opmerkingen: reacties	Beheer > Gegevensinstellingen > Opmerkingen	Bepaalt hoeveel medewerkers de enquête in een enquêteronde moeten invullen om opmerkingen voor die specifieke ronde weer te geven. De combinatie van beide instellingen kan het risico op vertrouwelijkheid verkleinen tijdens periodes met een lagere deelname, zoals de zomervakantie. Deze instelling werkt per enquête en kan niet hoger zijn dan de drempelwaarde voor zichtbaarheid van opmerkingen in segmenten. Voorbeeld: u stelt de drempelwaarde voor zichtbaarheid van opmerkingen voor segmenten in op 6 en de drempelwaarde voor zichtbaarheid van opmerkingen voor reacties op 3. Opmerkingen zijn zichtbaar als minimaal 6 medewerkers de enquête in het zichtbaarheidsvenster hebben ingevuld, waarvan minimaal 3 die specifieke enquêteronde.
Weergave-instellingen: Datum	Beheer > Gegevensinstellingen > Opmerkingen	Bepaalt of de datum bij elke opmerking de datum van de opmerking is of de einddatum van de enquêteronde waarin de opmerking was opgenomen.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Instelling	Locatie instellen	Beschrijving
Weergave-instellingen: Inhoud van e-mailconversaties	Beheer > Gegevensinstellingen > Opmerkingen	Bepaalt of het bericht, de gespreksgeschiedenis en de originele opmerking in e-mailberichten met reacties worden weergegeven. Wanneer deze instelling is uitgeschakeld, moet de werknemer op een link klikken om naar het gesprek te gaan. Wij raden u aan deze instelling in te schakelen als uw organisatie persoonlijke dashboards gebruikt. Zo kunnen medewerkers gesprekken veilig bekijken in hun persoonlijke dashboard.
Beperkingen op kenmerken en segmenten	Om een kenmerk te beperken: Beheer > Kenmerken > Bewerken Kenmerk > Gegevenstoegang U kunt ook individuele segmenten beperken: Beheer > Attributen > Bewerken (naast een specifiek segment) > Geavanceerd	Hiermee kunt u kenmerken en segmenten beperken en toegangsgroepen gebruiken om te bepalen wie deze gegevens kan zien. U kunt kenmerken beperken op dashboardniveau en op werknemersrecordniveau. Als u een kenmerk op werknemersrecordniveau beperkt, wordt de lijst met ondervraagde werknemers ook verborgen op het dashboard. Bijvoorbeeld: u maakt een bewerkbaar kenmerk met de naam Etniciteit, zodat medewerkers kunnen aangeven tot welk segment ze tijdens hun enquête moeten behoren. De verzamelde dashboardgegevens moeten zichtbaar zijn voor de Diversiteits- en Inclusie-adviseur, zonder dat hij de medewerkers ziet die elk segment hebben geselecteerd. Stel de toegang tot werknemersrecords in *op Niemand*en de dashboardtoegang op *Alleen personen met toegangsrechten voor beperkte segmenten*.

Toegangscontrolemachtigingen

U kunt voor elke toegangscontrolegroep afzonderlijk machtigingen instellen.

Toestemming	Beschrijving
Lijst bekijken met werknemers die de enquête hebben ontvangen	Hiermee bepaalt u of u de lijst met medewerkers die deel uitmaakten van de enquête, kunt weergeven tijdens het zichtbaarheidsvenster.
Beperkte kenmerken openen	Hiermee bepaalt u of u segmenten van beperkte kenmerken kunt weergeven.
Toegang tot opmerkingen	U kunt bepalen welke typen opmerkingen elke toegangsgroep kan bekijken.
Krijg realtime toegang tot opmerkingen	Bepaalt of opmerkingen in realtime zichtbaar zijn of, indien uitgeschakeld, aan het einde van de ronde.
Opmerking van managers bekijken	Hiermee bepaalt u of u de hiërarchische lijst met beheerders bij een opmerking kunt weergeven. In de lijst worden alleen beheerders weergegeven waarvan de segmenten voldoen aan de zichtbaarheidsvereisten. De lijst wordt aangepast op basis van de context en de manager die de opmerking bekijkt. Bijvoorbeeld: u kunt het segment van een manager niet bekijken vanwege overlappende segmenten. Hierdoor is hun naam niet zichtbaar bij opmerkingen van hun directe ondergeschikten in uw weergave. De

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Toestemming	Beschrijving
	beheerder kan het segment van deze manager bekijken. Wanneer hij of zij dezelfde opmerkingen bekijkt, staat de naam van de manager in de lijst.
Opmerkingen per segment bekijken	Hiermee bepaalt u of u opmerkingen kunt filteren op specifieke segmenten. Als u deze machtiging uitschakelt, kunnen groepsleden alleen opmerkingen op hun algemene dashboard bekijken, maar niet wanneer ze inzoomen op subsegmenten die voldoen aan de zichtbaarheidsvereisten.

Enquête-ervaring

Enquête-ervaring	Beschrijving
Algemene vertrouwelijkheid	De scores en opmerkingen die een werknemer indient, zijn vertrouwelijk en onthullen zijn identiteit niet.
Deelname	Deelname aan de enquête is optioneel en het dashboard laat niet zien welke medewerkers de enquête daadwerkelijk hebben ingevuld. Medewerkers kunnen vragen overslaan en het achterlaten van opmerkingen is optioneel.
Opmerkingen	Opmerkingen onthullen nooit de identiteit van de werknemer. Met automatische herschikking van opmerkingen wordt voorkomen dat opmerkingen van één enquête-inzending als groep op het beheerdersdashboard worden weergegeven.
E-mails ontvangen	Medewerkers kunnen zich afmelden voor e-mails door op de link onderaan de e-mail te klikken. Als u zich afmeldt voor één e-mailtype, betekent dit niet dat u ook voor andere e-mailtypen wordt afgemeld. Bijvoorbeeld: als u zich afmeldt voor de enquête-e-mail, kunt u nog steeds e-mails met reacties of bevestigingsberichten ontvangen.
Persoonlijk dashboard	Medewerkers kunnen hun scores en opmerkingen alleen op hun persoonlijke dashboard bekijken door in te loggen met het e-mailadres dat in hun medewerkersdossier staat.

E-mails

E-mailtype	Vertrouwelijkheidsfuncties
Enquêtemail	De enquête-e-mail bevat de naam van de werknemer, maar bij de antwoorden die de werknemer indient, wordt zijn of haar naam niet weergegeven. De naam is aanwezig om aan te geven dat de medewerker de enquêtelink niet met een andere medewerker mag delen.
Enquêteherinneringen	Omdat elke werknemer een uniek enquêtetoken heeft, ontvangen ze herinneringen als hun deelname niet volledig is. De herinneringen worden automatisch verzonden, waardoor de deelnamestatus van iedere werknemer vertrouwelijk blijft.
Reactiebevestiging	U kunt bepalen welke toegangscontrolegroepen opmerkingen kunnen bevestigen. Medewerkers ontvangen met een willekeurige vertraging een e-mail met daarin de naam van de manager en de bevestiging.
Reactie op commentaar	U kunt bepalen welke toegangscontrolegroepen op opmerkingen kunnen reageren. Medewerkers ontvangen met een willekeurige

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

E-mailtype	Vertrouwelijkheidsfuncties
	vertraging een e-mail met daarin de naam van de manager, de inhoud van het antwoord en de mogelijkheid om te reageren. U kunt de voorbeeldweergave van de opmerking uit de e-mailinhoud verwijderen via Gegevensinstellingen. Via de link 'Reactie op gesprek' wordt de werknemer doorgestuurd naar zijn/haar persoonlijke dashboard of naar een aparte pagina waar hij/zij kan reageren op het antwoord, als uw organisatie geen persoonlijke dashboards gebruikt. In dat geval verloopt het koppelingstoken elke 24 uur en moet de werknemer handmatig een nieuw token aanvragen. Peakon wordt vervolgens gevraagd een nieuwe e-mail te sturen. De antwoorden van de werknemer blijven gedurende het hele proces vertrouwelijk.

relatedlinks
Concepten
Volgende niveau: score-aggregatie begrijpen

FAQ: Gegevenszichtbaarheid

Wat is het typische venster voor gegevensaggregatie binnen het klantenbestand van Peakon?	De meeste Peakon-klanten kiezen voor de standaardoptie van 1 jaar zichtbaarheid. Sommige klanten voeren regelmatig een enquête uit (bijvoorbeeld wekelijks) en beperken het zichtbaarheidsvenster tot 3 maanden.
Hoe bepalen we wat onze zichtbaarheidsdrempels moeten zijn?	Wij adviseren u om na te denken over hoeveel teams in uw bedrijf onder uw zichtbaarheidsdrempel vallen. Door de drempel te verlagen, krijgen meer managers toegang tot hun dashboard. Hierdoor is de kans groter dat medewerkers een zinvolle verandering ervaren als gevolg van hun antwoorden op de enquête.
Is het mogelijk om het zichtbaarheidsvenster zo in te stellen dat het dashboard alleen de scores van 1 enquête weergeeft?	Ja, als de tijd tussen de datum van de zachte sluiting van 2 enquêtes uw zichtbaarheidsperiode overschrijdt.
Hoeveel dagen of weken beslaat elke optie?	• 1 maand is gelijk aan 4 weken. • 3 maanden is gelijk aan 12 weken. • 3 maanden is gelijk aan 12 weken. • 1 jaar is gelijk aan 52 weken.
Als we ons zichtbaarheidvenster wijzigen (bijvoorbeeld van 1 jaar naar 3 maanden), is de wijziging dan onmiddellijk van kracht?	Normaal gesproken vindt de wijziging direct plaats, maar bij grotere bedrijven kan het een paar uur duren, omdat Peakon op de achtergrond alle scores opnieuw berekent.
Als we ons zichtbaarheidsvenster steeds wijzigen (bijvoorbeeld: van 1 jaar naar 3 maanden, dan weer naar 1 jaar), wat gebeurt er dan met de dashboards?	Het dashboard wordt precies zo weergegeven als voordat u de wijziging aanbracht, zonder dat er gegevens verloren gaan. Wanneer u het geldigheidsinterval wijzigt, worden de antwoorden niet gewijzigd. Het fungeert alleen als een laag boven de verzamelde enquêteantwoorden.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Is het mogelijk om verschillende zichtbaarheidsvensters toe te passen op verschillende gebieden binnen onze organisatie?	De zichtbaarheids- en vertrouwelijkheidsinstellingen zijn globaal.
Kunnen verschillende mensen het dashboard van hetzelfde segment anders zien?	Als twee beheerders hetzelfde segment beheren en het segment voldoet aan alle zichtbaarheids- en vertrouwelijkheidsdrempels, ziet het dashboard van het segment er voor de twee beheerders hetzelfde uit. Het kan echter voorkomen dat een manager geen toegang heeft tot het dashboard van een segment vanwege een conflict met een ander segment waartoe hij of zij op basis van de configuratie wel toegang heeft. Voorbeeld: 1 unieke werknemer tussen 2 segmenten kan de vertrouwelijkheid van de werknemer in gevaar brengen. Een andere gebruiker met toegang tot hetzelfde segment kan het mogelijk wel weergeven als er geen conflict is binnen de beheerde segmenten.
Waarom is het dashboard van een segment niet zichtbaar, ook al voldoet het aan de minimale zichtbaarheidsdrempels?	Met de instelling Unieke werknemers in twee segmenten bepaalt u de drempelwaarde voor het aantal unieke werknemers dat moet bestaan tussen 2 vergelijkbare segmenten, zodat beide segmenten zichtbaar blijven. Als u toegang hebt tot 2 vergelijkbare segmenten en het aantal unieke werknemers lager is dan de door uw organisatie geselecteerde drempelwaarde, is 1 van de segmenten niet beschikbaar in uw weergave. Deze instelling is van toepassing op elke gebruiker, afhankelijk van de andere segmenten waartoe hij of zij toegang heeft, als segmentbeheerder of als beheerder van een hiërarchie met subsegmenten.
Wat gebeurt er met de scores en het dashboard van een vragenset als we deze in een enquêteronde deactiveren?	Als u een vragenset niet gebruikt in een enquêteronde, wordt deze aan het einde van die ronde niet opnieuw berekend. De scores en gemarkeerde drivers en segmenten veranderen dan ook niet. Het dashboard van elke vragenset gebruikt de laatste enquêteronde waarin u de vragenset hebt opgenomen als referentiepunt voor het berekenen van het geldigheidsvenster. Wanneer u schakelt tussen verschillende vragensetdashboards, kunnen de geldigheidsperioden op verschillende tijdstippen beginnen en eindigen. De volgende keer dat u die vragenset opneemt in een enquêteronde, worden de scores opnieuw berekend op basis van het geldigheidsvenster.

relatedlinks
Concepten
Volgende niveau: score-aggregatie begrijpen

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Benchmarkinstellingen

Externe benchmark instellen

Voordat u begint

Beveiliging:

- *Beheerderstoegang* .

Over deze taak

Voor alle resultaten op bedrijfsniveau worden externe benchmarkgegevens gebruikt, zodat uw scores kunnen worden gekoppeld aan resultaten uit de praktijk. U kunt de bron van de externe benchmark selecteren, evenals het percentiel. Voorbeeld: voor een 'best in class'-technologiebenchmark selecteert u de beste 5% in de technologiesector.

Procedure

1. Ga naar Beheer > Gegevensinstellingen > Benchmark.
2. Scrol naar het gedeelte Branchebenchmark .
3. Houd bij het selecteren van een externe benchmark rekening met het volgende:

Optie	Beschrijving
Automatisch	De externe benchmark verwijst naar de sector die u hebt geselecteerd in de accountinstellingen van uw bedrijf. De benchmark bestaat uit de gemiddelde betrokkenheidsscore van alle organisaties in de betreffende sector. Als er voor een bepaalde sector nog geen benchmark bestaat, kunt u terugvallen op de Peakon -benchmarkoptie.
Peakon	De benchmark bestaat uit de gemiddelde betrokkenheidsscore van alle organisaties die de enquête gebruiken.
Sector	De benchmark bestaat uit de gemiddelde betrokkenheidsscore van alle organisaties in de betreffende sector. Als de geselecteerde sector niet over voldoende datapunten beschikt, kan worden teruggevallen op de Peakon-benchmarkoptie, totdat de sector wel over voldoende datapunten beschikt. Wij voegen elk kwartaal nieuwe datapunten toe aan benchmarks.

4. Als u *Branche*heeft geselecteerd, stelt u uw branchevoorkeur in.
5. (Optioneel) Als u *Peakon* of *Industrie*hebt geselecteerd, selecteert u de percentielvoorkeur.

relatedlinks
Concepten
Concept: Benchmarking op pagina 51

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

True Benchmark inschakelen

Voordat u begint

Beveiliging:

- *Beheerderstoegang* .

Over deze taak

True Benchmark biedt een nauwkeurigere en persoonlijkere benchmark op basis van uw demografische gegevens. Schakel True Benchmark in door de kenmerken te selecteren die moeten bijdragen aan de benchmarkaanpassingsberekening.

True Benchmark biedt aanpassingen op 6 standaardattributen.

- Dienstverband
- Leeftijd
- Functieniveau
- Geslacht
- Afdeling
- Lokaal kantoor

Procedure

1. Ga naar Beheer > Gegevensinstellingen > Benchmark.
2. Raadpleeg het gedeelte 'Attributen gebruikt in True Benchmark' .
3. Schakel de kenmerken in die moeten bijdragen aan True Benchmark-aanpassingen.

Resultaten

Alle dashboards in de organisatie kunnen nu True Benchmark-aanpassingen hebben.

relatedlinks
Concepten
Concept: True Benchmark op pagina 581
Benchmarking en echte benchmark begrijpen

Attribuuttoewijzing configureren voor benchmarks

Voordat u begint

Beheerderstoegang.

Over deze taak

Dankzij de gestandaardiseerde toewijzing van kenmerken kan Peakon kleine aanpassingen doorvoeren voor de True Benchmark-functionaliteit. Voorbeeld: Uw bedrijf heeft een groter aandeel starters in vergelijking met het aandeel starters in de sector die u hebt geselecteerd voor externe benchmarking. Doordat Peakon weet welk kenmerk de startdata van werknemers bevat, kan het een kleine aanpassing doorvoeren in de benchmark om rekening te houden met demografische verschillen die de benchmark kunnen beïnvloeden.

Wanneer u uw Peakon-account voor het eerst aanmaakt, hebben alle standaardkenmerken al een gestandaardiseerde toewijzing. U kunt echter handmatig kenmerk- en segmenttoewijzing configureren naar standaardwaarden wanneer u uw eigen kenmerken maakt die moeten worden toegewezen.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Voor elk kenmerk worden de mogelijke toewijzingsopties voor kenmerken weergegeven op basis van het kenmerktype. Voorbeeld: Met de datumtypekenmerken kunt u alleen de geboortedatum, de datum van indiensttreding en de datum van ontslag selecteren.

Het is niet mogelijk om de afzonderlijke segmenten van deze kenmerken handmatig toe te wijzen: Titel, Divisie, Salaris, Geboortedatum, Datum van indiensttreding, Datum van vertrek en Manager. Deze kenmerken bieden ook niet de mogelijkheid om de Excel-sjabloon te downloaden.

Voor elk segment worden de mogelijke segmenttoewijzingsopties weergegeven op basis van de toewijzing die u voor het kenmerk hebt geselecteerd. Voorbeeld: Met de toewijzing van het kenmerk Niveau kunt u alleen stagiair, werknemer, teamleider, manager en leidinggevende selecteren. Peakon standaardiseert automatisch de toewijzing voor segmenten van datum- en nummerkenmerken nadat de toewijzing voor het kenmerk is ingesteld.

Het is niet mogelijk om dezelfde toewijzingsstandaard voor meerdere kenmerken te gebruiken, maar het is wel mogelijk om dezelfde toewijzing voor meerdere segmenten te gebruiken.

Het is niet mogelijk om toewijzing voor combinatiekenmerken te configureren.

Procedure

1. Ga naar > Beheerattributen.
2. Open het kenmerk dat u wilt toewijzen.
3. Klik op het tabblad Benchmark mapping .
4. Selecteer een standaardkenmerk uit het keuzemenu.
5. Klik op Wijzigingen opslaan.
6. Kaartsegmenten met behulp van een van de volgende methoden:
    - Klik op Bewerken naast het segment en selecteer vervolgens een optie uit het vervolgkeuzemenu Toewijzing selecteren.
    - Exporteer de Excel-sjabloon en importeer deze opnieuw met segmenttoewijzingen. Via het tabblad Opties in de sjabloon kunt u nagaan welke opties voor segmenttoewijzing beschikbaar zijn. Het is mogelijk om meerdere segmenten aan dezelfde segmentmapping toe te wijzen.

    Het maximale aantal te importeren rijen is 20.000. Voltooi uw import met meerdere bestanden als het rijnummer het maximum overschrijdt.

Resultaten

Attribuut- en segmenttoewijzing is per direct van kracht. Het bijwerken van de kaarten tijdens een live-enquête heeft onmiddellijk effect op de True Benchmark-aanpassingen.

Als u de toewijzing van een standaardkenmerk verwijdert, verdwijnt het uit de beschikbare kenmerken voor True Benchmark in Beheer > Gegevensinstellingen > Benchmark. Als u de toewijzing opnieuw inschakelt en deze wilt gebruiken voor True Benchmark-aanpassingen, moet u deze opnieuw inschakelen in de benchmarkinstellingen.

relatedlinks
Concepten
Benchmark Mapping Self Service
Benchmarking en echte benchmark begrijpen

Segmentspecifieke benchmarks inschakelen

Voordat u begint

Beveiliging:

- *Beheerderstoegang* .

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Over deze taak

Het is mogelijk om voor bepaalde segmenten een andere externe of interne benchmark te selecteren om zo het standaard benchmarkselectieproces te overschrijven.

Als u kenmerkhiërarchieën hebt ingesteld, kunt u ook segmentspecifieke benchmarks naar onderliggende segmenten doorgeven.

Segmentspecifieke benchmarks gebruiken True Benchmark op dezelfde manier als standaardbenchmarking. De basislijn voor True Benchmark is de betrokkenheidsscore van de segmentspecifieke benchmark.

Segmentspecifieke benchmarks worden weergegeven wanneer u het dashboard van het geconfigureerde segment bekijkt. Wanneer u het segment in de heatmap bekijkt als een segment binnen een ander segment, wordt de benchmark van de context gebruikt.

Procedure

1. Ga naar Beheer > Gegevensinstellingen > Benchmark.
2. Selecteer een segment in het gedeelte Segmentspecifieke benchmark .
3. Selecteer de benchmark.
4. (Optioneel) Selecteer de percentielvoorkeur.
5. (Optioneel) Selecteer of u de benchmark wilt verspreiden naar onderliggende segmenten.

Voorbeeld

U bent een financiële dienstverlener met een divisie Innovatie die de benchmark voor de technologische sector nodig heeft voor relevantere analyses. Er is ook een hiërarchie tussen de kenmerken Afdeling en Manager, en de benchmark moet van het Landenniveau naar de Managers worden doorgevoerd.

1. Ga naar Beheer > Gegevensinstellingen > Benchmark.
2. Scrol omlaag naar het segmentspecifieke benchmarkgedeelte .
3. Stel het segment in op *Innovatie (Divisie)*.
4. Stel Benchmark in op *Technologie*.
5. Schakel het selectievakje Benchmark doorgeven aan onderliggende segmenten in. Hiermee zorgt u ervoor dat de benchmark die op divisieniveau is ingesteld, automatisch wordt doorgegeven aan alle managers onder die divisie, waardoor de analyse op alle niveaus wordt uitgelijnd.
6. Klik op Specifieke benchmark toevoegen.

Concept: Benchmarking

Met wereldwijde industriële benchmarks kunt u uw gegevens afstemmen op de verwachtingen in de echte wereld. De resultaten op bedrijfsniveau zijn gebaseerd op een externe branchebenchmark die bestaat uit de scores van alle bedrijven die aan het onderzoek hebben meegedaan. Alle segmenten binnen elke organisatie gebruiken de scores op bedrijfsniveau als interne benchmark.

U kunt de bron van uw externe benchmark selecteren. U kunt ook het benchmarkpercentiel binnen uw geselecteerde externe benchmark instellen. Voorbeeld: *Top 20%* in de *technologiesector* .

Externe benchmark	Beschrijving
Automatisch	De externe benchmark verwijst naar de sector die u hebt geselecteerd in Beheerrekening > Sector > . De benchmark bestaat uit de gemiddelde betrokkenheidsscore van alle organisaties in de betreffende sector. Als er voor een bepaalde sector nog geen benchmark bestaat, kunt u terugvallen op de Peakon -benchmarkoptie.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Externe benchmark	Beschrijving
Peakon	De benchmark bestaat uit de gemiddelde betrokkenheidsscore van alle organisaties die Workday Peakon Employee Voice gebruiken.
Sector	De benchmark bestaat uit de gemiddelde betrokkenheidsscore van alle organisaties in de betreffende sector. Als de geselecteerde sector niet over voldoende datapunten beschikt, kan worden teruggevallen op de Peakon- benchmarkoptie, totdat de sector wel over voldoende datapunten beschikt. Wij voegen elk kwartaal nieuwe datapunten toe aan benchmarks.

Hoe benchmarks veranderen op basis van context

De contextselectie werkt als een filter voor enquêtegegevens. Wanneer u uw contextweergaven wijzigt, wordt de benchmarkselectie aangepast. Verschillende managers en beheerders kunnen verschillende benchmarkbronnen bekijken bij het weergeven van hetzelfde segment, afhankelijk van de contextselectie.

Contextselectie	Benchmarkselectie
Dashboard op bedrijfsniveau.	Externe benchmark.
Segmentdashboard. Voorbeeld: dashboard *voor het marketingsegment (afdeling)* .	Interne benchmark: bedrijfsscore. Voorbeeld: de Groeidriverscore in *Marketing (Afdeling)* gebruikt de Groeidriverscore op bedrijfsniveau als benchmark.
Een subsegment bekijken binnen een segmentdashboard. Voorbeeld: het segment *Vrouw (Geslacht)* bekijken binnen het dashboard van het segment *Marketing (Afdeling)* .	Interne benchmark: score van contextsegment. Voorbeeld: de Groeidriverscore voor *Vrouw (Geslacht)* in *Marketing (Afdeling)* gebruikt de Groeidriverscore *van Marketing (Afdeling)* als benchmark.

Er geldt een uitzondering als u segmentspecifieke benchmarks gebruikt. Hiermee kunt u specifieke segmenten benchmarken met handmatig geselecteerde externe of interne benchmarks. Segmentspecifieke benchmarks overschrijven de standaardbenchmarkregels.

Benchmarkpercentielen

Alle scores en percentielen worden afgerond. Bij het bepalen in welk benchmarkpercentiel een betrokkenheidsscore valt, vergelijkt het dashboard de niet-afgeronde betrokkenheidsscore met de niet-afgeronde percentielbereiken.

Voorbeeld van benchmarkpercentielen

Stel dat de betrokkenheidsscore *8,96123864*is. Dit wordt op het dashboard weergegeven als 9,0. In dit voorbeeld is het bovenste 5% benchmarkpercentiel *8,97363652*, wat ook als 9,0 op het dashboard wordt weergegeven.

De onafgeronde betrokkenheidsscore *van 8,96123864* ligt onder de drempelwaarde voor het hoogste 5%-percentiel van *8,97363652*, ook al worden beide cijfers op het dashboard als 9,0 weergegeven. In plaats daarvan bevindt de score zich in de bovenste 10% van het percentiel.

Percentiel	Score	Bereik
Top 5%	9.0	≥ 9,0
Top 10%	8.8	8,8 - 8,9

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Percentiel	Score	Bereik
Top 25%	8,5	8,5 tot 8,7
Gemiddeld	8.1	7,7 - 8,4
Onderste 25%	7.6	7,4 tot 7,6
Onderste 10%	7.3	7.1 tot 7.3
Onderste 5%	7.0	≤ 7,0

relatedlinks
Concepten
Externe benchmark instellen op pagina 48
True Benchmark inschakelen op pagina 49
Segmentspecifieke benchmarks inschakelen op pagina 50
Benchmarking en echte benchmark begrijpen
Referentie
Veelgestelde vragen: Benchmarking op pagina 583

Ondersteuning voor meerdere talen

Concept: Ondersteunde talen en taaldetectie

Detectie en configuratie van enquêtetaal

Peakon biedt een gelokaliseerde enquête-ervaring (inclusief e-mails en meldingen) voor een groot aantal talen. Alle standaardvragen zijn voorzien van vertalingen.

Methode	Beschrijving
Automatische detectie	Wanneer een werknemer de eerste Peakon-enquête opent, leert het systeem de voorkeurstaal van de medewerker via de taal van zijn browser. Als alternatief kan het systeem ook het IP-adres gebruiken. Vanaf dat moment ontvangt de werknemer gelokaliseerde communicatie in zijn voorkeurstaal.
Werknemers die zelf hun enquêtetaal selecteren	Elke werknemer kan een taal kiezen via het keuzemenu in de enquête. Vanaf dat moment ontvangt de medewerker gelokaliseerde communicatie in de gekozen taal. Beheerders kunnen de talen beperken die in het vervolgkeuzemenu worden weergegeven. De taalvolgorde in het vervolgkeuzemenu komt overeen met de volgorde waarin u ze hebt toegevoegd aan het veld Enquêtetaal op het tabblad Enquête-instellingen . Als u de enquête beperkt tot 1 taal, verdwijnt het keuzemenu.
Handmatige taalselectie door een beheerder	Gebruikers met bewerkingsrechten voor werknemersgegevens kunnen een landinstelling voor groepen werknemers instellen op basis van hun kenmerkgegevens. Als u bijvoorbeeld Frans wilt kiezen voor uw team in Parijs, kunt u de volgende stappen volgen: 1. Ga naar Beheer > Medewerkers. 2. Filter op *lokaal kantoor* en kies *Parijs*. 3. Selecteer alle medewerkers. Als er meer dan 50 personen zijn, klikt u op de knop Alles selecteren .

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Methode	Beschrijving
	4. Klik op Bewerken om meerdere items tegelijk te bewerken. 5. Vink het vakje Taal aan en kies *Frans*. 6. Wijzigingen opslaan. Als u dit doet voordat uw organisatie Peakon lanceert, ontvangen uw medewerkers de eerste e-mail van het platform in hun voorkeurslandinstelling. Dat geldt ook voor hun eerste enquête.

Taaldetectie en configuratie van het dashboard

Dashboard	Taaldetectie
Manager en persoonlijk dashboard	Persoonlijke dashboards weerspiegelen de enquêtetaal van de werknemer. Als de huidige enquêtetaal voor de werknemer niet beschikbaar is als dashboardtaal, wordt het persoonlijke dashboard standaard ingesteld op Engels. Managers en medewerkers kunnen hun voorkeurstaal selecteren door rechtsboven in Peakon op hun naam te klikken en vervolgens op Profiel.
Gedeeld dashboard	Deelbare dashboards maken gebruik van de taal van de browser, maar gebruikers kunnen hun taal wijzigen in het vervolgkeuzemenu.

Aangepaste vragen

Als u aangepaste vragen toevoegt en uw organisatie de enquête in meerdere talen gebruikt, moet u ook uw eigen vertalingen toevoegen.

Als u een aangepaste of bestaande standaardvraag wilt bewerken, moet u de taal van de vraag bewerken.

Taaldetectie voor mobiele applicaties

De mobiele app voor iOS en Android gebruikt de taal van het apparaat als deze taal door de app zelf wordt ondersteund. Anders gebruikt de app standaard Engels.

Als de beheerder de taal van de enquête beperkt, wordt de taal van het apparaat overschreven wanneer u de enquête via de app beantwoordt. De rest van de app-interface blijft de taal van het apparaat respecteren, ongeacht de taal van de enquête.

Ondersteunde talen per functie

- Referentie: Ondersteunde talen per functie op pagina 55.
- Referentie: Ondersteunde talen voor enquêtes op pagina 315.
- Referentie: Ondersteunde talen voor gevoelige opmerkingen op pagina 565.
- Referentie: Ondersteunde talen voor trefwoordonderwerpen op pagina 566.
- Referentie: Ondersteunde talen voor dashboards op pagina 502.
- Referentie: Ondersteunde talen voor microcursussen op pagina 616.

Beperkingen

Deze functies zijn beschikbaar in managerdashboards, maar leveren geen resultaten in alle dashboardtalen:

- Microcursussen: Zie Referentie: Ondersteunde talen voor microcursussen op pagina 616.
- Gevoelige opmerkingen: Zie Referentie: Ondersteunde talen voor gevoelige opmerkingen op pagina 565.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

- Trefwoorden: Zie Referentie: Ondersteunde talen voor trefwoordonderwerpen op pagina 566.
- Semantische onderwerpen: alleen Engels.
- Semantisch zoeken: alleen Engels.

De PowerPoint-export biedt momenteel geen ondersteuning voor Arabisch, een dashboardtaal. Als een manager het dashboard op Arabisch heeft ingesteld, wordt de PowerPoint-export standaard in het Engels weergegeven.

Referentie: Ondersteunde talen per functie

In dit onderwerp worden de talen beschreven die door de verschillende Workday Peakon Employee Voice-functies worden ondersteund.

Taal	Enquête	Manager, persoonlijk en gedeeld dashboard (desktop en mobiel)	Microcursussen	Aanbevolen acties	PowerPoint-export	Onderwerpen	Gevoelige opmerkingen	Administratie sectie
Arabisch	Ja	Ja	Ja	Ja		Ja	Ja	Ja
Azerbeidzjaans	Ja							
Bengaals	Ja							
Bulgaars	Ja					Ja	Ja	
Birmees	Ja							
Catalaans	Ja							
Chinees, Vereenvoudigd	Ja	Ja		Ja	Ja			Ja
Chinees, Traditioneel	Ja	Ja		Ja	Ja			Ja
Kroatisch	Ja					Ja	Ja	
Tsjechisch	Ja	Ja		Ja	Ja	Ja	Ja	Ja
Deens	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja
Nederlands	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja
Engels (VK)	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja
Engels (VS)	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja
Estisch	Ja	Ja				Ja	Ja	Ja
Faeröers	Ja							
Fins	Ja	Ja		Ja	Ja	Ja	Ja	Ja
Vlaams	Ja							
Frans (CA)	Ja	Ja		Ja	Ja	Ja	Ja	Ja

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Taal	Enquête	Manager, persoonlijk en gedeeld dashboard (desktop en mobiel)	Microcursussen	Aanbevolen acties	PowerPoint-export	Onderwerpen	Gevoelige opmerkingen	Administratie sectie
Frans (FR)	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja
Duits	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja
Grieks	Ja					Ja	Ja	
Gujarati	Ja							
Hebreeuws	Ja							
Hindi	Ja	Ja		Ja	Ja			Ja
Hongaars	Ja	Ja		Ja	Ja	Ja	Ja	Ja
IJslands	Ja							
Indonesisch	Ja						Ja	
Italiaans	Ja	Ja		Ja	Ja	Ja	Ja	Ja
Japans	Ja	Ja		Ja	Ja		Ja	Ja
Kannada	Ja							
Koreaans	Ja	Ja		Ja	Ja		Ja	Ja
Laotiaans	Ja							
Lets	Ja	Ja				Ja	Ja	Ja
Litouws	Ja	Ja		Ja	Ja		Ja	Ja
Macedonisch	Ja							
Maleis	Ja							
Malayalam	Ja							
Maori	Ja							
Marathi	Ja							
Mongools	Ja							
Noors	Ja	Ja		Ja	Ja	Ja	Ja	Ja
Pools	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja
Portugees (PT)	Ja	Ja		Ja	Ja	Ja	Ja	Ja
Portugees (BR)	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja
Punjabi	Ja							
Roemeens	Ja	Ja		Ja	Ja	Ja	Ja	Ja

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Taal	Enquête	Manager, persoonlijk en gedeeld dashboard (desktop en mobiel)	Microcursussen	Aanbevolen acties	PowerPoint-export	Onderwerpen	Gevoelige opmerkingen	Administratie sectie
Russisch	Ja	Ja		Ja	Ja	Ja	Ja	Ja
Servisch	Ja							
Slowaaks	Ja						Ja	
Sloveens	Ja						Ja	
Spaans (ES)	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja
Spaans (LA)	Ja	Ja		Ja	Ja	Ja	Ja	
Zweeds	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja
Tagalog	Ja							
Tamil	Ja							
Teloegoe	Ja							
Thais	Ja	Ja		Ja	Ja	Ja	Ja	Ja
Turks	Ja	Ja		Ja	Ja	Ja	Ja	Ja
Oekraïens	Ja							
Urdu	Ja							
Vietnamees	Ja							
Xhosa	Ja							
Zulu	Ja							

relatedlinks
Referentie
Referentie: Ondersteunde talen per functie op pagina 55
Referentie: Ondersteunde talen voor dashboards op pagina 502
Referentie: Ondersteunde talen voor microcursussen op pagina 616
Referentie: Ondersteunde talen voor gevoelige opmerkingen op pagina 565
Referentie: Ondersteunde talen voor trefwoordonderwerpen op pagina 566
Referentie: Ondersteunde talen voor enquêtes op pagina 315

FAQ: Wat moet ik handmatig vertalen?

Peakon vertaalt standaardvragen en berichten naar alle ondersteunde talen.

Klanten zijn verantwoordelijk voor het toevoegen van hun eigen vertalingen wanneer zij:

- Maak aangepaste vragen.
- Standaardvragen bewerken.
- Standaardberichten bewerken. Voorbeeld: onderwerpregel en hoofdtekst van een enquête-e-mail.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Als u uw enquêtes tot specifieke talen hebt beperkt, hoeft u alleen vertalingen in die talen aan te leveren.

Als u meerdere enquêtetalen gebruikt en geen vertalingen voor aangepaste vragen en berichten hebt verstrekt, worden deze aan de eindgebruiker weergegeven in de taal waarin u ze hebt geschreven.

Opmerking: Als er geen vertaling bestaat voor het Engels (VS) en Frans (CA), worden respectievelijk de Engelse (VK) en Franse (FR) vertalingen gebruikt (indien geselecteerd in de enquêtes). Om dit te voorkomen, voegt u ook vertalingen toe in de velden Engels (VS) en Frans (CA).

Persoonlijk account

Meld u aan bij uw account

Voordat u begint

U moet een werknemersrecord met een e-mailadres hebben op Workday Peakon Employee Voice.

Over deze taak

Wanneer leiders zich aanmelden, komen ze op het dashboard van hun team terecht. Medewerkers komen terecht op hun enquête (tijdens een enquêteronde) of op hun persoonlijke dashboard, als u deze functionaliteit voor uw organisatie heeft geactiveerd.

Wanneer u een wachtwoord aanmaakt:

- Gebruik een combinatie van hoofdletters, kleine letters, cijfers en speciale tekens.
- Vermijd veelvoorkomende woorden en neem geen persoonlijke informatie op. Bijvoorbeeld: Uw naam.

Terwijl u typt, verschijnt er een bericht waarin staat hoe sterk uw wachtwoord is. Pas het aan totdat het veilig is. Volg onze Concept: beste beveiligingspraktijken op pagina 25.

Procedure

1. Ga naar de aanmeldpagina.
2. Vul uw e-mailadres in en klik op Doorgaan.
3. Voer uw wachtwoord in en ga verder.

relatedlinks
Concepten
Problemen oplossen: veelvoorkomende toegangsproblemen op pagina 73

Meld u aan bij uw account met Single Sign-On (SSO)

Voordat u begint

Je moet het volgende hebben:

- Een werknemersrecord met een e-mailadres op Workday Peakon Employee Voice.
- Toegang tot de Workday Peakon Employee Voice-app binnen de identiteitsprovider van uw organisatie.

Over deze taak

Wanneer leiders zich aanmelden, komen ze op het dashboard van hun team terecht. Medewerkers komen terecht op hun enquête (tijdens een enquêteronde) of op hun persoonlijke dashboard, als u deze functionaliteit voor uw organisatie heeft geactiveerd.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Procedure

1. Ga naar de aanmeldpagina. Example: *companyname.peakon.com*
2. Vul uw e-mailadres in en klik op Doorgaan.
3. De pagina wordt u doorgestuurd naar uw identiteitsprovider. Als u dit niet verplicht bent, kunt u ervoor kiezen om u aan te melden via SSO.
4. Meld u aan bij uw identiteitsprovider. U wordt dan doorgestuurd naar uw Workday Peakon Employee Voice-dashboard.

relatedlinks
Concepten
Concept: Single Sign-On op pagina 253
Problemen oplossen: veelvoorkomende toegangsproblemen op pagina 73

Meld u aan bij uw account met uw telefoonnummer

Voordat u begint
Je moet het volgende hebben:

- Een werknemersrecord met een telefoonnummer op Workday Peakon.

Over deze taak

Wanneer leiders zich aanmelden, komen ze op het dashboard van hun team terecht. Medewerkers komen terecht op hun enquête (tijdens een enquêteronde) of op hun persoonlijke dashboard, als u deze functionaliteit voor uw organisatie heeft geactiveerd.

Opmerking: Om de veiligheid te waarborgen, hebben managers en beheerders die inloggen met hun telefoonnummer alleen toegang tot hun werknemersprofiel. Managers zien hun persoonlijke dashboard in plaats van het managerdashboard.

Procedure

1. Ga naar de aanmeldpagina. Voorbeeld: *bedrijfsnaam.peakon.com*
2. Selecteer Doorgaan met telefoonnummer.
3. Voer uw telefoonnummer in en selecteer Doorgaan.
4. Als uw telefoonnummer overeenkomt met het nummer dat u aan uw Peakon-werknemersdossier heeft toegevoegd, ontvangt u een verificatiecode op uw telefoon. Voeg de code toe die u hebt ontvangen en selecteer Doorgaan.

Voorbeeld

U bent ingelogd met uw telefoonnummer en hebt nu toegang tot uw enquête en dashboards.

Volgende stappen

relatedlinks
Concepten
Concept: Aanmelden via telefoonnummer op pagina 105

Dashboardtaal wijzigen

Voordat u begint

Toegang tot het managersdashboard of het persoonlijke dashboard.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Over deze taak

U kunt uw dashboard wijzigen naar een van de ondersteunde dashboardtalen.

Procedure

1. Open uw profiel.
2. Selecteer een taal in het veld Taal .

relatedlinks
Concepten
Referentie: Ondersteunde talen per functie op pagina 55

Cookievoorkeuren beheren

Voordat u begint

Toegang tot het dashboard van een manager of medewerker.

Over deze taak

Een cookie is een klein tekstbestandje dat wij op uw browser of apparaat opslaan om informatie over u te onthouden.

Peakon verzamelt analytische cookies om gebruikers optionele enquêtes aan te bieden op het dashboard van managers en medewerkers, om feedback te verzamelen over hun ervaring met het dashboard. Bijvoorbeeld: nadat een gebruiker een taak heeft voltooid, verschijnt er een enquête waarin de gebruiker wordt gevraagd de moeilijkheidsgraad van de taak te beoordelen of eventuele uitdagingen te identificeren. We tonen alleen interceptie-enquêtes aan gebruikers die de optionele cookies hebben geaccepteerd, tenzij hun bedrijf deze functionaliteit heeft uitgeschakeld.

Procedure

1. Klik op het ? -pictogram in de koptekst van uw dashboard.
2. Selecteer de optie Cookie-instellingen .
3. Selecteer of deselecteer de instelling Analytische cookies inschakelen .
4. Klik op Instellingen opslaan.

Beheer meldingenabonnementen

Voordat u begint

Aanmeldingstoegang tot Peakon.

Over deze taak

In dit artikel vindt u de stappen voor het beheren van uw eigen meldingsabonnementen in uw profielinstellingen op Peakon.

De meeste e-mails van Peakon bevatten een link om u af te melden. Hiermee voorkomt u dat e-mailservers de e-mail als spam classificeren en geeft u gebruikers flexibiliteit bij het beheren van hun e-mailvoorkeuren. U kunt ook meldingen ontvangen via MS Teams en Slack. Deze meldingen kunt u rechtstreeks in Peakon beheren.

Bezoek Concept: SMS-enquêtemeldingen op pagina 349 om te leren hoe u zich kunt afmelden voor sms-berichten.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

Beheerders kunnen geen abonnementsvoorkeuren namens werknemers beheren. Voor meer informatie over de opties voor het abonnement op meldingen, bezoek Referentie: Meldingsabonnementen op pagina 63. U kunt zich niet afmelden voor de Peakon-melding over Tijdige suggesties in Workday.

Als u geen managerdashboard of persoonlijk dashboard hebt, kunt u zich nog steeds afmelden door op de link onderaan de e-mail te klikken. Als u zich afmeldt voor één type e-mail (bijvoorbeeld: meldingen over nieuwe enquêtes), wordt u niet automatisch ook afgemeld voor andere typen e-mails.

Procedure

1. Klik op uw profielfoto of op uw initialen in de rechterbovenhoek van uw Peakon-dashboard.
2. Ga naar het tabblad Enquêtemeldingen in uw zijbalk.
3. U kunt zich indien nodig aan- of afmelden voor specifieke e-mailmeldingen.
4. Klik op Wijzigingen opslaan.

Twee-factorauthenticatie (2FA) instellen

Voordat u begint

Toegang tot uw eigen dashboard (manager of persoonlijk).

Over deze taak

U kunt de tweefactorauthenticatiemethode (2FA of MFA) instellen om u aan te melden bij uw dashboard. Met 2FA beveiligt u uw account tegen aanvallen. Hiervoor hebt u zowel uw wachtwoord als een aanmeldcode van de Authy-app nodig.

2FA is mogelijk voor alle dashboardgebruikers. Het is niet mogelijk om 2FA af te dwingen.

Procedure

1. Ga naar je profiel door op je naam te klikken in de rechterbovenhoek van je dashboard.
2. Ga naar Beveiliging.
3. Voer uw telefoonnummer in het 2FA-gedeelte in en klik op Doorgaan.
4. Open het sms-bericht dat u ontvangt om Authy te installeren.
5. Voer het token van Authy in het tokenveld in het 2FA-gedeelte in.
6. Klik op Voltooien.

Resultaten

2FA is per direct van kracht.

U kunt uw activiteiten in de gaten houden via het tabblad Beveiliging . Als uw organisatie gebruikmaakt van software voor het controleren van links in e-mails, kunnen geautomatiseerde kliks worden weergegeven als accountactiviteit. Dit komt doordat links een token bevatten die uniek is voor u.

Voorbeeld: e-mailmeldingen uitschakelen

Dit voorbeeld illustreert hoe gebruikers hun e-mailabonnementen in Peakon kunnen beheren. U kunt meerdere meldingen naar wens in- of uitschakelen.

Over deze taak

Als HR-leider die meerdere teams aanstuurt, wilt u niet alle e-mailmeldingen ontvangen voor elk nieuw aandachtsgebied dat door teamleiders is toegevoegd.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Procedure

1. Klik op uw profielpictogram (standaard zijn dit uw initialen of uw profielfoto als u die hebt geüpload).
2. Ga naar Profiel.
3. Klik op E-mailmeldingen.
4. Vouw de sectie Enquêtegerelateerde evenementen uit.
5. Schakel de toestemming uit . Een manager belooft om aan een focusgebied voor uw team te werken.
6. Klik op Wijzigingen opslaan.

Resultaten

U ontvangt geen e-mailmelding meer van Peakon wanneer een manager een nieuw focusgebied aanmaakt. U kunt deze meldingen echter indien nodig weer in- of uitschakelen.

Concept: beste beveiligingspraktijken

Peakon biedt verschillende beveiligingsopties om ervoor te zorgen dat de toegang tot uw account veilig en beschermd is. Om het risico op een beveiligingsinbreuk te verkleinen, adviseren wij de volgende best practices.

Zorg voor veilige wachtwoorden

Peakon gebruikt de *zxcvbn*- bibliotheek om ervoor te zorgen dat uw wachtwoordcomplexiteit voldoet aan de beveiligingsnormen. Hierbij wordt gebruikgemaakt van een reeks algoritmes om te schatten hoeveel pogingen nodig zijn om een wachtwoord succesvol te vinden.

Dankzij de wachtwoordvalidatie van Peakon zijn wachtwoorden niet te raden, zelfs niet na 10.000.000.000 pogingen. Wanneer u een nieuw wachtwoord invoert in Peakon, wordt u via een bericht geïnformeerd over de sterkte van uw wachtwoord.

Uw wachtwoord mag niet het volgende bevatten:

- Uw gebruikers-ID, voornaam, achternaam of e-mailadres in het wachtwoord.
- De woorden "peakon" of "werkdag".
- Tekens in een volgorde, in het alfabet of op het toetsenbord, bijvoorbeeld "abcde", "12345" of "qwerty".
- Zeer veel voorkomende wachtwoordzinnen, bijvoorbeeld "P@ssword1".

Twee-factorauthenticatie (2FA) instellen

Door 2FA in te stellen, beveiligt u uw account tegen aanvallen. U hebt hiervoor zowel uw wachtwoord als een authenticatiecode nodig die via Authy naar uw telefoon wordt verzonden.

Zien Twee-factorauthenticatie (2FA) instellen op pagina 61 voor instructies.

Actieve sessies en activiteitengeschiedenis bewaken

De standaard sessie-time-out bedraagt 4 weken op alle apparaten. Klanten kunnen een case openen bij Workday om een andere sessietime-out voor hun organisatie te wijzigen.

Uw actieve sessies en activiteitengeschiedenis vindt u op het tabblad Beveiliging in uw profielgebied.

U kunt op Afmelden bij sessie klikken om een actieve sessie te beëindigen.

In het gedeelte Accountactiviteitsgeschiedenis worden verschillende accountgebeurtenissen weergegeven. Voorbeelden: enquête- of schema-updates, integratiewijzigingen en dashboardtoegang. Bij elke gebeurtenis worden de tijd, browser/besturingssysteem, locatie en het IP-adres weergegeven.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Als uw organisatie een VPN gebruikt voor het surfen op internet of software voor het controleren van links voor e-mails, kan op deze pagina aanvullende accountactiviteit worden weergegeven.

Overweeg Single Sign-On (SSO)

Als u een beheerder bent, kunt u overwegen om SSO voor uw organisatie te configureren en dit verplicht te stellen als de enige aanmeldoptie. Hierdoor kunnen gebruikers zich eerst verifiëren bij een externe directory en vervolgens toegang krijgen tot Peakon via de apps die in de directory zijn opgenomen. Zien Single Sign-On instellen op pagina 250 voor instructies.

Monitor Dashboard Delen Instellingen

Als u uw dashboard met uw team hebt gedeeld, kunt u de toegang op elk gewenst moment intrekken en de koppeling opnieuw genereren via de opties voor delen.

Beheerders hebben toegang tot alle gedeelde dashboards (en kunnen deze indien nodig intrekken) via Beheer > Gegevensinstellingen > Delen.

Links delen

Geef de link naar uw enquête niet aan uw collega's, anders riskeren zij dat zij namens u de enquête invullen.

Referentie: Meldingsabonnementen

Dit artikel bevat de meldingstypen die worden weergegeven in persoonlijke gebruikersprofielen van Peakon, waardoor gebruikers: Beheer meldingenabonnementen op pagina 60 voor deze meldingen.

Het is niet mogelijk om namens iemand anders je af te melden of opnieuw af te melden. Sommige e-mailtypen kunnen worden gedeactiveerd in de enquête- en toegangscontrole-instellingen.

Overzicht e-mailmeldingen

Categorie	E-mailmelding
Algemeen	• Je bent uitgenodigd voor Peakon als beheerder • Je bent als beheerder van Peakon verwijderd • Je hebt nieuwe teamsuggesties ontvangen (dagelijkse samenvatting)
Gebeurtenissen rondom enquêtes	Managers: • Er binnenkort een nieuwe enquêteronde start • Er een gevoelige opmerking is gedetecteerd • Iemand een notitie toevoegt in een gesprek • Je acties hebt waarvan de deadline nadert of is verstreken • Er is een samenvatting beschikbaar van wat er onlangs is gebeurd in Workday Peakon Employee Voice, inclusief bijgewerkte scores, aandachtsgebieden en opmerkingen • Het deelnamepercentage voor een enquête laag is Deelnemers aan de enquête: • Er een nieuwe enquête beschikbaar is • Een enquêteronde binnenkort afloopt • Iemand je opmerking erkent • Iemand een opmerking plaatst of reageert op een opmerking • Je al een tijdje geen enquêtes hebt ingevuld

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Categorie	E-mailmelding
	• Een manager kiest een aandachtsgebied voor je team om aan te werken
Gebeurtenissen rondom integratie	• De verbinding met een integratie wordt automatisch verbroken vanwege een fout • Handmatig geactiveerde synchronisatie is voltooid

Overzicht van Slack-meldingen

Categorie	Slack-melding
Algemeen	• Je hebt nieuwe teamsuggesties ontvangen (dagelijkse samenvatting)
Gebeurtenissen rondom enquêtes	• Er een nieuwe enquête beschikbaar is • Een enquêteronde binnenkort afloopt

Overzicht van Microsoft Teams-meldingen

Categorie	Microsoft Teams-melding
Gebeurtenissen rondom enquêtes	• Er een nieuwe enquête beschikbaar is • Een enquêteronde binnenkort afloopt

Referentie: E-mails voor managers en beheerders

Peakon verstuurt alle e-mails vanaf het e-mailadres app@peakon.com . Raadpleeg Concept: e-mailbezorging op pagina 22 voor informatie over het toestaan van e-mails van deze afzender.

U kunt uw e-mailabonnementen beheren in uw profielinstellingen of via abonnementslinks in e-mails. Zien Beheer meldingenabonnementen op pagina 60.

E-mailtype	Beschrijving	Verzendtijd	Configuratie
Dashboarduitnodiging	Een beheerder heeft u op de hoogte gesteld van uw toegang. Om u aan te melden, klikt u op de link in de e-mail.	Onmiddellijk.	Beheerders kunnen managers op de hoogte stellen via Toegangscontrole of op het tabblad Toegangscontrole in hun werknemersdossier door op de knop Op de hoogte stellente klikken. U kunt ook een voorbeeld van de e-mail bekijken naast de knop Melden. U kunt iemand alleen op de hoogte stellen als: • Ze bevinden zich in een actieve toegangscontrolegroep.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

E-mailtype	Beschrijving	Verzendtijd	Configuratie
			• De groep heeft toegang tot het dashboard ingeschakeld.
Accountbevestiging en accountbevestigingsherinnering	Als beheerder hebt u een account voor uw bedrijf aangemaakt en moet u uw e-mailadres bevestigen.	Onmiddellijk.	N.V.T.
Verwijdering van toegang	Een beheerder heeft uw beheerderstoegang ingetrokken.	Onmiddellijk.	N.V.T.
Wachtwoord vergeten	Bevestiging om uw wachtwoord te herstellen.	Onmiddellijk.	N.V.T.
Wachtwoord wijzigen	Bevestiging dat u uw wachtwoord hebt gewijzigd.	Onmiddellijk.	N.V.T.
Magische link	Bij het inloggen op de app hebt u de optie voor de magische link geselecteerd.	Onmiddellijk.	N.V.T.
Herinnering voor aankomende enquête	Biedt u de mogelijkheid om: • Controleer werknemersgegevens. • Herinner medewerkers en managers aan de komende ronde. • Breng de laatste wijzigingen aan in de enquêteplanning. In de e-mail worden de dashboards vermeld die door de ontvangende manager of beheerder worden beheerd, of deze medewerkers bevatten die deel uitmaken van een aankomende enquête en of de dashboards van de manager voldoen aan de zichtbaarheidsdrempels.	4 kalenderdagen vóór de start van de enquête om 03:00 uur UTC.	Beheerders kunnen deze melding voor elke groep inschakelen in Toegangsbeheer.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

E-mailtype	Beschrijving	Verzendtijd	Configuratie
	Deze e-mail is niet van toepassing op schema's die vaker dan maandelijks worden verzonden.		
Lage deelname	Een herinnering om uw team of bedrijf aan te moedigen deel te nemen voordat de enquête sluit. Elke enquêtefrequentie heeft een lage deelnamedrempel: • Wekelijks: < 40% • Tweewekelijks: < 50% • Maandelijks: < 60% • Kwartaal of lager: < 70% In de e-mail staan de dashboards vermeld die door de ontvangende manager of beheerder worden beheerd. Er hoeft maar 1 dashboard onder de lage deelnamedrempel te zitten om een melding te activeren die alle segmenten omvat. U kunt zich rechtstreeks vanuit de e-mail aanmelden bij het dashboard.	Is een afspiegeling van de herinnering voor de werknemersenquête: • De eerste e-mail is halverwege de enquêteronde. • Vervolgmails worden elke 4 dagen verzonden. E-mails met een lage deelname worden alleen op werkdagen verzonden, tenzij de beheerder handmatig een herinnering verzendt.	Beheerders kunnen deze melding voor elke groep inschakelen in Toegangsbeheer. U kunt een voorbeeld van deze e-mail bekijken: 1. Ga naar > Beheerschemaweergave > . 2. Klik op Voorbeeld naast de optie Herinnering verzenden . 3. Selecteer Voorbeeld van e-mail met lage deelname.
Verteren	Een overzicht van nieuwe meldingen of een samenvatting van de laatste enquêteronde, afhankelijk van of u *Automatisch* of *Einde ronde*- overzicht gebruikt. Een leider ontvangt een samenvatting per e-mail als aan alle voorwaarden is voldaan:	De verzendtijd is afhankelijk van het type digest-e-mail: • *Automatisch*: elke dag om 06:00 UTC, als de leider ongelezen opmerkingen heeft. • *Einde van de ronde*: 06:00 UTC de dag nadat de enquêteronde	U kunt de voorkeuren voor e-mailsamenvattingen rechtstreeks per schema beheren.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

E-mailtype	Beschrijving	Verzendtijd	Configuratie
	• Ze bevinden zich in een actieve toegangscontrolegroep. • De groep heeft toegang tot het dashboard ingeschakeld. • Het dashboard van de leider voldoet aan de drempelwaarde voor zichtbaarheid van gegevens. • Er zijn updates in het dashboard. De secties in de samenvatting per e-mail komen overeen met de functies waartoe elke leider toegang heeft binnen de toegangscontrole.	sluit (inclusief weekenden).	
Samenvatting van teamvoorstellen	Een overzicht van nieuwe teamvoorstellen die medewerkers de afgelopen 24 uur hebben ingediend. Het e-mailadres is voor: • Managers niveau 0 van een standaardmanagersegment (directe ondergeschikten of alle ondergeschikten) • Handmatig ingestelde segmentmanagers van een standaardmanagersegment (Directe ondergeschikten of Alle ondergeschikten)	Dagelijks om 09.00 uur in de tijdzone die in het personeelsdossier van de manager staat vermeld, van maandag tot en met vrijdag.	N.V.T.
Persoonlijke commentaarbedankjes samenvatting	Geeft een samenvatting van alle bevestigingen die medewerkers de vorige	Eenmaal per dag, alleen geactiveerd wanneer managers de vorige dag 1 of meer	Als het Persoonlijk Dashboard is ingeschakeld, bevat de e-mail een koppeling naar de

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

E-mailtype	Beschrijving	Verzendtijd	Configuratie
	dag hebben ontvangen op hun opmerkingen.	opmerkingen hebben bevestigd.	opmerkingenpagina op het Persoonlijk Dashboard. Als het persoonlijke dashboard is uitgeschakeld, bevat de e-mail de tekst van het commentaar en de bevestigingen van managers.
Gespreksantwoord	Een reactie van een medewerker of een andere manager op een discussie die jij bent begonnen. Of, een gesprek dat is gestart door een werknemer die aan u rapporteert.	Onmiddellijk.	N.V.T.
Interne notitie	Een @vermelding bij een enquêteopmerking of een update over een intern commentaargesprek waaraan u deelneemt.	Onmiddellijk.	N.V.T.
Actieherinnering	Er zijn acties die deze week afgerond moeten zijn.	Maandag 06:00 UTC.	N.V.T.
Gevoelige opmerking	Een medewerker heeft een gevoelige opmerking geplaatst in een dashboard dat u beheert.	Onmiddellijk.	U kunt deze melding inschakelen voor elke typegroep *Alle medewerkers* in Toegangsbeheer.
Verbroken werknemerssynchronisatie	De integratie van uw gebruikersinrichting is automatisch verbroken. De e-mail bevat suggesties voor probleemoplossing, zodat beheerders de integratie snel opnieuw kunnen verbinden. Dit e-mailadres is niet van toepassing op aangepaste integraties.	Onmiddellijk.	N.V.T.
Voltooide werknemerssynchronisatie	Een handmatig geactiveerde synchronisatie is voltooid. Als er tijdens de synchronisatie fouten of waarschuwingen	Onmiddellijk.	N.V.T.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

E-mailtype	Beschrijving	Verzendtijd	Configuratie
	optreden, worden deze nog steeds weergegeven in het gedeelte Integraties op Peakon. Dit e-mailadres is niet van toepassing op aangepaste integraties.		

relatedlinks
Referentie
FAQ: Wat zijn de criteria voor e-mails met een lage deelname? op pagina 367

Referentie: E-mails voor enquêtedeelnemers

Peakon verstuurt alle e-mails vanaf het e-mailadres app@peakon.com . Raadpleeg Concept: e-mailbezorging op pagina 22 voor informatie over het toestaan van e-mails van deze afzender.

U kunt uw e-mailabonnementen beheren in uw profielinstellingen of via abonnementslinks in e-mails. Zien Beheer meldingenabonnementen op pagina 60.

E-mailtype	Beschrijving	Verzendtijd	Configuratie
Enquêtemail	Een link met uw persoonlijke enquêtelink. In de eerste e-mail met enquête wordt de tekst van de e-mail met enquête weergegeven, gevolgd door de eerste enquêtevraag. Vervolgende enquête-e-mails beginnen met de vraag, gevolgd door de tekst van de enquête-e-mail. De eerste en volgende e-mailvolgorde volgt voor iedere werknemer individueel.	09:00 UTC, tenzij u de verzendtijd in het schema hebt aangepast of tijdzones aan de werknemersrecords hebt toegevoegd. Om de tijdzone voor uw werknemers handmatig bij te werken, zie Tijdzones van werknemersrecords importeren op pagina 91.	Het is mogelijk om: • Het verzenden van e-mail in- of uitschakelen. • Pas de onderwerpregel en de e-mailtekst aan. • Pas lokalisaties aan. • Voeg een merkprefix toe vóór de onderwerpregel in > Beheerbranding. • Bekijk een voorbeeld van de enquête-e-mail in Beheer > Planning > Weergeven > E-mail > Voorbeeld van e-mail weergeven.
Enquêteherinnering	Een link naar uw persoonlijke enquêtelink als u de huidige enquête nog niet hebt ingevuld.	De verzendtijd voor de herinneringsmail is gelijk aan de verzendtijd voor de enquête.	Beheerders kunnen handmatig een directe herinnering activeren, of Stel een datum in voor de

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

E-mailtype	Beschrijving	Verzendtijd	Configuratie
		• De eerste e-mail is halverwege de enquêteronde. • Vervolgmails worden elke 4 dagen verzonden. Herinneringsmails worden alleen op werkdagen verzonden, tenzij de beheerder handmatig een herinnering verzendt. Handmatige herinneringsmails hebben geen invloed op de planning van automatische herinneringen.	enquêteherinnering op pagina 284. Handmatig verzonden herinneringsmails hebben geen invloed op de planning van automatische herinneringen. U kunt een voorbeeld van deze e-mail bekijken: 1. Ganaar > Beheerschemaweergave > . 2. Klik op Voorbeeld naast de optie Herinnering verzenden . 3. Selecteer Voorbeeld van herinneringsmail.
Reactivering	Reactiveringsmails vervangen de enquête-e-mail en herinneringsmail wanneer een werknemer 3 opeenvolgende enquêterondes overslaat. Het probeert werknemers te stimuleren door de huidige deelnamemaatstaf te verstrekken. Na 3 heractivatiepogingen keert de enquête terug naar de normale e-mails voor de medewerker. De reactiveringsmails worden opnieuw geactiveerd als de werknemer 3 opeenvolgende enquêterondes overslaat.	Spiegelt het ritme van enquête- en herinneringsmails.	U kunt een voorbeeld van deze e-mail bekijken in Beheer > Schema's > E- > mailvoorbeeld van reactiverings-e-mails > bekijken.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

E-mailtype	Beschrijving	Verzendtijd	Configuratie
Reactiebevestiging	Iemand heeft een opmerking die u hebt ingediend, bevestigd.	Vrijwel direct, met een willekeurige vertraging, om redenen van vertrouwelijkheid.	N.V.T.
Reactie op commentaar	Iemand heeft gereageerd op een opmerking die jij hebt geplaatst. U kunt hierop reageren door op de link in de e-mail te klikken. Als uw organisatie gebruikmaakt van het persoonlijke dashboard, wordt u via de link eerst doorgestuurd naar de aanmeldingspagina.	Vrijwel direct, met een willekeurige vertraging, om redenen van vertrouwelijkheid.	Beheerders kunnen de voorvertoning van opmerkingen in e-mails met reacties uitschakelen via Beheer > Gegevensinstellingen > Opmerkingen Conversatie-e-mailinhoud.
Nieuw aandachtsgebied	Een manager heeft zich gecommitteerd aan een aandachtsgebied op het dashboard van uw team. U kunt vertrouwelijke suggesties van uw team indienen om de score van het aandachtsgebied te verbeteren.	Onmiddellijk.	N.V.T.
Gedeeld dashboard	Iemand heeft het dashboard gedeeld van een segment waarvan u deel uitmaakt. In de e-mail worden de naam van de manager die het dashboard heeft gedeeld en de naam van het dashboard vermeld.	Onmiddellijk.	De manager die het dashboard deelt, kan: • Selecteer of de deelbare link privé moet zijn of dat er aanmelding vereist is. • Deel het dashboard met alle medewerkers in het segment. • Genereer een deelbare link zonder deze per e-mail naar werknemers te versturen. • Trek de deelbare link in.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

E-mailtype	Beschrijving	Verzendtijd	Configuratie
			Beheerders kunnen naar Beheer > Gegevensinstellingen > Delen gaan om de huidige gedeelde dashboards te bekijken, hun privacystatus te wijzigen en toegang in te trekken.
Activering van het persoonlijke dashboard	U heeft uw persoonlijke dashboard geactiveerd door op de activeringslink te klikken of door voor de eerste keer het persoonlijke dashboard te openen.	Onmiddellijk.	N.V.T.
Wachtwoord vergeten	Bevestiging om uw wachtwoord te herstellen.	Onmiddellijk.	N.V.T.
Wachtwoord wijzigen	Bevestiging dat u uw wachtwoord hebt gewijzigd.	Onmiddellijk.	N.V.T.
Magische link	Bij het inloggen op de app hebt u de optie voor de magische link geselecteerd.	Onmiddellijk.	N.V.T.

Referentie: Persoonlijke profielinstellingen

In uw profielgedeelte kunt u uw persoonlijke instellingen bijwerken. Deze instellingen zijn beschikbaar voor iedereen die toegang heeft tot het dashboard, ongeacht of het een persoonlijk dashboard of een leidersdashboard betreft.

Tab	Beschrijving
Profiel bewerken	U kunt de velden Voornaam, Achternaam, Tijdzoneen Taal bewerken. Als de beheerder gegevens importeert waarin deze velden anders zijn, overschrijven deze uw voorkeuren. Het is niet mogelijk om hier uw eigen e-mailveld te bewerken. U kunt uw toegankelijkheidsvoorkeur instellen tussen *Standaard* en *Deuteranopia*. Wij adviseren *Deuteranopia* te gebruiken indien u last heeft van kleurenblindheid.
E-mailmeldingen	Beheer uw voorkeuren voor e-mailabonnementen. De beheerder kan niet zien of u zich afmeldt voor de enquête-e-mail, maar hij of zij kan wel alle medewerkers in bulk opnieuw abonneren.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Tab	Beschrijving
Wachtwoord wijzigen	Wijzig of reset uw wachtwoord.
Beveiliging	Activeer tweefactorauthenticatie, bekijk alle actieve sessies op verschillende apparaten die toegang hebben gehad tot uw account en bekijk de geschiedenis van uw accountactiviteiten. Als uw organisatie een VPN gebruikt voor het surfen op internet of software voor het controleren van links voor e-mails, kan op deze pagina aanvullende accountactiviteit worden weergegeven.
Cookievoorkeuren	Een cookie is een klein tekstbestandje dat wij op uw browser of apparaat opslaan om informatie over u te onthouden. Voorbeeld: uw aanmeldgegevens. Hier kunt u uw voorkeuren bijwerken.

Problemen oplossen: veelvoorkomende toegangsproblemen

Probleem	Oorzaak	Oplossing
U vult uw e-mailadres in en moet nu een wachtwoord invoeren, terwijl u nog nooit een wachtwoord hebt ingesteld.	Managers kunnen een wachtwoord aanmaken wanneer ze op de dashboardlink klikken die ze ontvangen. Als een manager nooit e-mails van Workday Peakon Employee Voice ontvangt, mist hij of zij deze stap.	Klik op Wachtwoord vergeten om een wachtwoord aan te maken.
U voert uw e-mailadres in, maar er verschijnt een melding dat het e-mailadres niet bestaat.	Wanneer u uw e-mailadres invoert, controleert Peakon of er bestaande werknemersgegevens zijn die overeenkomen met de opgegeven informatie. Als er geen match is, kunt u niet verdergaan.	Meerdere opties: • Controleer op typefouten. • Als uw bedrijf meerdere e-maildomeinen heeft, vraag dan aan uw beheerder welk domein u moet gebruiken. Bijvoorbeeld: company.com, company.co.uk, company.org, enzovoort. • Controleer bij uw beheerder of u een werknemersrecord hebt op Workday Peakon Employee Voice.
U vult uw e-mailadres in, maar op de aanmeldpagina staat dat u daar niet meer werkt.	Als uw werknemersdossier een ontslagdatum bevat die in het verleden ligt, hebt u geen toegang tot uw account.	Als deze informatie niet klopt, neem dan contact op met uw beheerder om het probleem te verhelpen.
De ontvangen uitnodigingslink is verlopen.	De link in de e-mailuitnodiging vervalt na 1 week.	Klik op Wachtwoord vergeten om een wachtwoord aan te

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Probleem	Oorzaak	Oplossing
		maken. Markeer de juiste aanmeldlink als favoriet.
U moet Single Sign-On gebruiken, maar op de aanmeldpagina wordt u gevraagd een Workday Peakon Employee Voice-wachtwoord in te voeren.	Met Single Sign-On wordt het domein van uw e-mailadres doorzocht op de e-maildomeinen van bedrijven die Single Sign-On hebben ingeschakeld. Het is mogelijk dat u een e-mailadres gebruikt dat een domein bevat dat niet op de lijst met ingeschakelde domeinen staat. Het is ook mogelijk dat uw bedrijf Single Sign-On niet heeft ingeschakeld of tijdelijk heeft uitgeschakeld.	Neem contact op met uw beheerders. Zij kunnen controleren of Single Sign-On actief is. Zij kunnen ook bij Support navragen of het e-maildomein dat u gebruikt, op de lijst met ingeschakelde domeinen staat.
U maakt gebruik van Single Sign-On, maar nadat u bent doorgestuurd naar de Single Sign-On-pagina, verschijnt er een melding dat u contact moet opnemen met uw beheerder.	Dit probleem betekent dat we een overeenkomende werknemersrecord hebben gevonden, maar dat de Workday Peakon Employee Voice-app niet voor u actief is in uw identiteitsprovider.	Neem contact op met uw IT-team en vraag hen om de Workday Peakon Employee Voice-applicatie toe te voegen aan uw Single Sign-On-services.
U voert uw e-mailadres in, waarna u wordt doorgestuurd naar de Single Sign-On van uw bedrijf. Nadat u uw Single Sign-On-gegevens hebt ingevuld, wordt u doorgestuurd naar de aanmeldpagina van Workday Peakon Employee Voice.	Waarschijnlijk hebt u al een actieve sessie met uw identiteitsprovider, met een e-mailadres dat niet in uw Workday Peakon Employee Voice-werknemersrecord staat. Nadat u zich heeft aangemeld, wordt geprobeerd u terug te sturen naar Workday Peakon Employee Voice. Als dit e-mailadres echter niet overeenkomt met uw werknemersgegevens, kunt u niet verdergaan.	Meld u af bij uw identiteitsprovider. Ga naar de aanmeldpagina van Workday Peakon Employee Voice. Voer uw e-mailadres in en meld u met hetzelfde e-mailadres aan bij uw identiteitsprovider. Als u niet verder kunt gaan, komt het e-mailadres waarschijnlijk niet overeen met het e-mailadres in uw Workday Peakon Employee Voice-werknemersrecord.
U meldt zich aan bij uw account, maar in plaats van uw dashboard (manager of persoonlijk) te zien, verschijnt de melding dat er geen enquêtes zijn om in te vullen.	U hebt geen toegang tot uw dashboard, conform de toegangscontrole.	Neem contact op met uw beheerders. Zij kunnen uw toegangscontrolegroep controleren en indien nodig segmenttoegang verlenen.

relatedlinks
Concepten
Concept: Single Sign-On op pagina 253
Meld u aan bij uw account op pagina 58
Meld u aan bij uw account met Single Sign-On (SSO) op pagina 58

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Mobiele app

Concept: mobiele app

De mobiele app is beschikbaar in de Apple AppStore en Google Play, waar deze automatisch wordt bijgewerkt wanneer we nieuwe functies aan de app toevoegen.

Managers en leiders kunnen hun dashboard bekijken, feedback krijgen op acties van hun team en hun leiderschapsvaardigheden verbeteren via microcursussen. Enquêtedeelnemers kunnen hun enquête invullen en toegang krijgen tot hun persoonlijke dashboard. Leiders kunnen schakelen tussen het persoonlijke dashboard en het managerdashboard.

Alle app-functies respecteren de toegangsrechten van elke werknemer of leider. Als een managertoegangsgroep inactief is of inactieve rechten heeft, stuurt de app deze gebruikers door naar de enquête of het persoonlijke dashboard.

Authenticatie

Elke werknemer of manager kan zich bij de mobiele app aanmelden met het e-mailadres dat in zijn of haar personeelsdossier staat. U kunt inloggen met:

- E-mailadres en wachtwoord
- Magische link
- Single Sign-On (indien ingeschakeld)

De app ondersteunt ook tweefactorauthenticatie, als u deze hebt ingeschakeld in uw account (op uw desktop).

Meldingen

Wanneer u de app installeert, kunt u kiezen of u pushmeldingen wilt inschakelen. U kunt uw meldingen beheren in de meldingsinstellingen van de app.

Toegankelijkheid

De app is toegankelijk voor medewerkers met een visuele beperking. U kunt ook de ingebouwde functie van uw apparaat gebruiken om opmerkingen toe te voegen of erop te reageren door te dicteren.

Taaldetectie

De manager- en persoonlijke dashboards respecteren de taal van het apparaat als deze taal door de native app wordt ondersteund. Als de app de taal van het apparaat niet ondersteunt, wordt de app in het Engels weergegeven. Op iOS-apparaten is het mogelijk om de app-taal te overschrijven via de iOS-instellingen.

Als u de enquête hebt beperkt tot een taal die niet de taal is die op het apparaat van een werknemer wordt gebruikt, krijgt de enquêtetaal voorrang boven de taal op het apparaat.

Ondersteunde besturingssystemen

- iOS 15 en hoger
- Android 8 en hoger

relatedlinks
Referentie
Het volgende niveau: Peakon mobiele applicatie

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Concept: Mobiele app-beveiliging

Om de veiligheid van gebruikers te garanderen, moet de mobiele applicatie:

- Maakt een beveiligde verbinding met het Workday Peakon Employee Voice-backendsysteem met behulp van moderne beveiligingsnormen.
- Ondergaat twee keer per jaar een beveiligingspenetratietest om te garanderen dat de applicatie voldoet aan de industrienormen.
- Slaat geen PII- en enquêtegegevens op het apparaat op.
- Versleutelt het sessietoken in een beveiligde sleutelhanger. De sessietoken vervalt automatisch na afmelden of na 4 weken inactiviteit.

Nadat u bent ingelogd, geeft de sessie alleen toegang tot de functionaliteit die relevant is voor de mobiele applicatie. Voorbeeld: Een beheerder van Human Resources kan geen wijzigingen aanbrengen in het beheergedeelte van het product.

De mobiele app ondersteunt Mobile Device Management (MDM), maar niet Mobile Application Management (MAM). Wij raden beheerders aan om contact op te nemen met hun technologieteams.

relatedlinks
Referentie
Het volgende niveau: Peakon mobiele applicatie

Referentie: Functies van mobiele apps

Alle functionaliteiten zijn afhankelijk van de toegangscontrole-instellingen van de werknemer of manager die de app gebruikt.

Persoonlijk dashboard

Gebied	Beschrijving
Overzicht	Weergaven: • Engagementscore • Samenvatting van opmerkingen • Enquêtestatistieken Opmerking: Uw algehele Engagement-score is het gemiddelde van de vragen binnen het Engagement-stuurprogramma, en niet het gemiddelde van alle actieve vragen.
Scores	Weergaven: • Chauffeurs waar u het meest en het minst tevreden over bent, vergeleken met de benchmark van het bedrijf. • Bestuurdersscores.
Opmerkingen	Geeft uw opmerkingen, bevestigingen en gesprekken weer die managers zijn gestart naar aanleiding van uw opmerkingen. U kunt rechtstreeks op gesprekken reageren via de pagina Opmerkingen . Als uw manager toegang heeft tot de opmerkingen, kunt u ook gesprekken starten over uw opmerkingen wanneer u de mobiele app gebruikt. U kunt alleen gesprekken starten op basis van opmerkingen waar uw manager toegang toe heeft. Het is mogelijk dat uw manager geen toegang heeft tot de opmerkingen die u hebt achtergelaten toen u aan vorige managers rapporteerde, of tot opmerkingen over specifieke vragenreeksen (bijvoorbeeld de vragenreeks over diversiteit en inclusie). Dit is afhankelijk van zijn of haar toegang.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Gebied	Beschrijving
	Medewerkers kunnen de namen zien van managers die hun opmerkingen hebben bevestigd.
Prioriteiten van je team	Geeft de aandachtsgebieden en acties weer die uw directe manager heeft ingesteld.
Help	Geeft veelgestelde vragen weer.

Manager Dashboard

Gebied	Beschrijving
Overzicht	Weergaven: • Hoofdscore • NPS-verdeling • Afwijking van benchmark • Deelname • Geeft de focusgebieden en acties weer die uw directe manager heeft ingesteld • Focusgebieden en sterke punten • Vragenset-switcher U kunt ook focusgebieden instellen, accepteren en verwijderen.
Contextwisselaar	Geeft de segmenten weer die u beheert, zodat u tussen weergaven kunt schakelen.
Opmerkingen	Je kunt: • Zoek op trefwoorden. • Bekijk en sorteer opmerkingen. • Filter op vragenset, NPS-categorie, interacties, einddatum van de ronde en gevoelig commentaarconcept. • Geef commentaar en reageer erop. U kunt reageren door middel van vrije tekst of door standaardgesprekstarters te gebruiken. Standaardgesprekstarters zijn beschikbaar bij opmerkingen die een score bevatten. • Voeg interne notities toe aan opmerkingen. • Bekijk de lijst met opmerkingenbeheerders. • Bekijk de bijbehorende commentaarscore. • Reacties vertalen. • Maak een reactie op een opmerking en reageer er vervolgens op nadat u de opmerking of de app hebt gesloten.
Verbeteren	Bevat: • Microcursussen • Aanbevolen acties • Artikelen • Video's Er zijn artikelen en video's beschikbaar voor meerdere vragenreeksen. Alleen Android: U kunt aanbevolen acties rechtstreeks vanuit microcursussen toevoegen.
Actieplan	Je kunt:

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Gebied	Beschrijving
	• Maak uw eigen acties of selecteer uit een lijst met aanbevolen acties. • Bestaande acties bijwerken en verwijderen. • Acties filteren.
Meldingen	Geeft meldingen weer.
iOS-widgets	U kunt een aangepaste iOS-widget toevoegen aan het startscherm van uw apparaat met behulp van de standaard iOS-instellingen.

FAQ: Mobiele app

Is er een doorstroming van de enquête op de webversie naar de mobiele app?	Om redenen van vertrouwelijkheid en veiligheid kan de verbinding alleen worden voortgezet vanaf hetzelfde apparaat/IP-adres.
Hebben medewerkers een zakelijk e-mailadres nodig om toegang te krijgen tot de Peakon mobiele app?	Werknemers hebben een zakelijk e-mailadres nodig om toegang te krijgen tot de Peakon mobiele app. Het e-mailadres moet overeenkomen met het adres in het Peakon-werknemersdossier.
Als onze medewerkers geen e-mailadres hebben, maar wel toegang tot Single Sign On met hun werknemers-ID, hebben ze dan toegang tot de app?	Medewerkers met toegang tot SSO kunnen zich aanmelden via hun bedrijfsdomein.
Ondersteunt de app Mobile Device Management (MDM)? Voorbeeld: de applicatie vooraf installeren op een bedrijfsapparaat.	Ja.
Ondersteunt de app Mobile Application Management (MAM)? Voorbeeld: Microsoft Intune voor het beheren van beleid en beperkingen binnen de toepassing.	Nee.
Ondersteunt de app toegang voor één enkele bestuurder?	De app biedt alleen toegang tot volledige vragenreeksen met hun eigen dashboards.

FAQ: Is het mogelijk om in te loggen met een telefoonnummer in plaats van een e-mailadres?

Ja, u kunt inloggen met uw telefoonnummer als uw organisatie deze functie heeft ingeschakeld. Zien Meld u aan bij uw account met uw telefoonnummer op pagina 59En Concept: Aanmelden via telefoonnummer op pagina 105. Authenticatie vindt plaats via sms, maar er kunnen beperkingen van toepassing zijn door de provider.

FAQ: Waarom is de taal van de mobiele app standaard Engels?

De manager- en persoonlijke dashboards respecteren de taal van het apparaat als deze taal door de native app wordt ondersteund. Als de app de taal van het apparaat niet ondersteunt, wordt de app in het Engels weergegeven. Op iOS-apparaten is het mogelijk om de app-taal te overschrijven via de iOS-instellingen.

Als uw organisatie de enquête heeft beperkt tot een taal die niet de taal is die op het apparaat van een werknemer wordt gebruikt, zal de enquêtetaal de taal op het apparaat overschrijven.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

relatedlinks
Concepten
Concept: Ondersteunde talen en taaldetectie op pagina 53

FAQ: Waarom stuurt de mobiele app gebruikers door naar de enquête in plaats van naar hun dashboard?

Gebruikers met toegang tot het managerdashboard moeten via de mobiele applicatie toegang kunnen krijgen tot de enquêtegegevens van hun team en ook hun eigen enquête kunnen invullen.

Als de mobiele app van een gebruiker hem of haar doorstuurt naar de enquête in plaats van naar het managerdashboard, is er een probleem met de toegangsrechten van de gebruiker op Peakon.

Hier zijn enkele voorbeelden:

- De gebruiker beheert een groep werknemers of een segment op Peakon, maar de toegangscontrolegroep waarvan de gebruiker deel uitmaakt, biedt onvoldoende machtigingen om de gegevens weer te geven.
- De gebruiker beheert geen werknemers of segmenten op Peakon (bijvoorbeeld vanwege een synchronisatieprobleem tussen Peakon en het HRIS-systeem van de organisatie).

Wij adviseren gebruikers die dit probleem ondervinden om contact op te nemen met hun Human Resources (HR)-team of een gelijkwaardige medewerker om hun toegangsrechten voor Peakon te verifiëren. Als u de oorzaak van het toegangsproblemen niet kunt vinden, raden wij u aan een probleem voor te leggen aan Workday Support.

FAQ: Waarom geeft de mobiele app aan dat het e-mailadres niet bestaat?

Gebruikers kunnen zich alleen bij de app aanmelden met een e-mailadres dat overeenkomt met het e-mailadres in hun Peakon-werknemersdossier. Indien er geen succesvolle match is, is het niet mogelijk om verder te gaan.

Wij adviseren u te controleren op veelvoorkomende fouten. Bijvoorbeeld: typefouten of verschillende e-maildomeinen die uw organisatie gebruikt.

Als een werknemer zich niet kan aanmelden met een geldig werk-e-mailadres, raden wij hem of haar aan de contactgegevens te verifiëren bij het Human Resources (HR)-team of een gelijkwaardige medewerker.

relatedlinks
Voorbeelden
Problemen oplossen: veelvoorkomende toegangsproblemen op pagina 73

Gebruikersbeheer

Werknemersgegevens

Overwegingen bij de installatie: werknemersrecords

U kunt dit onderwerp gebruiken om beslissingen te nemen bij het plannen van uw configuratie en gebruik van [functie]. Het legt uit:

- Waarom zou je het opzetten?
- Hoe het past bij de rest van Workday.
- Downstream-effecten en interacties tussen producten.
- Beveiligingsvereisten en configuraties van bedrijfsprocessen.
- Vragen en beperkingen waarmee u rekening moet houden vóór de implementatie.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Raadpleeg de gedetailleerde taakinstructies voor volledige configuratiedetails.

Wat het is

Elke werknemer die u aan Peakon toevoegt, heeft een speciale werknemerspagina waarop zijn of haar basisgegevens en demografische gegevens worden weergegeven. U kunt deze gegevens gebruiken om gerichte vragen of enquêtes te stellen en om resultaten op basis van verschillende demografische kenmerken te vergelijken.

Zakelijke voordelen

Door de juiste en actuele personeelsgegevens in Peakon bij te houden, kunt u uw werknemers enquêteren en gesegmenteerde inzichten verkrijgen.

Gebruiksscenario's

- Maak tijd vrij voor beheerders door Peakon te integreren met Workday of een ander HR-systeem om nieuwe en bijgewerkte werknemersgegevens automatisch te synchroniseren met Peakon.
- Gebruik de meegeleverde sjabloon om handmatig werknemersgegevens te importeren met behulp van Excel-bestanden.

Vragen om over na te denken

Vragen	Overwegingen
Hoe wilt u werknemersgegevens importeren?	U kunt werknemersgegevens synchroniseren door een integratie te creëren tussen Peakon en uw HR-systeem. Bijvoorbeeld: Workday, Personio, BambooHR. U kunt werknemersgegevens ook handmatig importeren met behulp van een Excel-bestand. Deze optie blijft beschikbaar, zelfs als u al automatisch werknemersgegevens synchroniseert via een integratie.
Hebben alle medewerkers minimaal 1 unieke identificatie?	Elke werknemer moet een uniek e-mailadres en/of een uniek werknemersnummer hebben. Account-e-mailadressen kunnen niet voor meerdere medewerkers worden gebruikt, zelfs niet als de medewerkersnummers uniek zijn. Elk personeelsdossier moet ook een voor- en achternaam bevatten. Persoonlijke e-mailadressen hoeven alleen geldige e-mailadressen te zijn. Peakon valideert deze niet op uniciteit, waardoor hetzelfde persoonlijke e-mailadres door meerdere werknemers kan worden gebruikt.
Hoe gaat u wijzigingen aanbrengen in de personeelsdossiers?	U kunt gegevens van werknemersgegevens zo vaak als nodig handmatig importeren. Wij adviseren u om de gegevens van uw medewerkers bij te werken voordat de enquêteronde begint. Zo weet u zeker dat elk segment de meest actuele informatie bevat tijdens de volgende enquêteronde. Houd er rekening mee dat het wijzigen van werknemersrecords vanwege de gegevensaggregatie niet met terugwerkende kracht leidt tot het verwijderen van werknemers uit bestaande dashboards als ze eerder deel uitmaakten van die segmentgroepen binnen het geldigheidsvenster van de gegevens. Als u van plan bent om werknemersrecords automatisch te synchroniseren, worden de werknemersrecords doorlopend bijgewerkt terwijl u werknemers bijwerkt in uw oorspronkelijke Human Resources-systeem.
Hoe wilt u omgaan met schoolverlaters?	Zodra een werknemer uw bedrijf heeft verlaten, ontvangt hij of zij vanaf de datum van vertrek geen Peakon-enquêtes meer. U kunt de

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Vragen	Overwegingen
	vertrekdatum vooraf bijwerken en Peakon behandelt de werknemer automatisch als vertrekkende werknemer nadat de datum is verstreken. Als u de ontslagdatum van een werknemer op Peakon bijwerkt nadat deze al is verstreken, verwijdert Peakon die werknemer met terugwerkende kracht uit alle enquêterondes waarvoor hij/zij is ondervraagd (d.w.z. een enquête-e-mail heeft ontvangen) na de ontslagdatum. U kunt handmatig en zo vaak als nodig de vertrekdata van werknemers importeren, of deze informatie automatisch laten bijwerken door een automatische werknemerssynchronisatie.
Bent u van plan om alle medewerkers te importeren?	Bedenk of u alle medewerkers wilt importeren of bepaalde groepen wilt overslaan. Als u handmatig werknemers importeert, kunt u dit beheren via het Excel-bestand dat u importeert, door rijen uit te sluiten van de werknemers die u niet wilt importeren. Als u de Workday-integratie gebruikt, kunt u een aangepaste overschrijving gebruiken om de geschiktheid van werknemers te beheren en bepaalde werknemers uit te sluiten van synchronisatie met Peakon. Zie Concept: Werknemersgeschiktheid. Indien nodig is het ook mogelijk om tijdelijke krachten in te zetten.

Aanbevelingen

- Begin met het exporteren van een sjabloon vanuit Peakon als u een bestand met werknemersgegevens wilt importeren. Het sjabloon bevat de juiste opmaak en een voorbeeld voor elke kolom van een kenmerk.
- Wijzig kenmerk- en segmentnamen in Peakon voordat u een import of synchronisatie uitvoert. Zo voorkomt u dat er nieuwe segmenten worden gemaakt als er geen exacte overeenkomst is, of dat er fouten optreden als er geen overeenkomende kenmerknamen zijn.
- Zorg ervoor dat er niet meer gegevens in een importsheet staan dan nodig is. Voorbeeld: Importeer alleen een werkblad met de benodigde kolommen als u een terugwerkende geldigheidsdatum voor de geïmporteerde gegevens instelt.
- Wijzig de volgorde van uw kenmerken in Beheerkenmerken > als u wilt dat ze in een andere volgorde worden weergegeven in uw importbestand, heatmaps en werknemersrecords. Het is niet mogelijk om de volgorde van de standaardvelden te wijzigen: Werknemers-ID, Voornaam, Achternaam, E-mailadres, Telefoonnummer, Taal en Tijdzone. Deze velden worden in importbestanden altijd als eerste weergegeven.
- Gebruik het tabblad Gegevens synchroniseren in personeelsrecords om problemen op te lossen bij het bijwerken van werknemers met behulp van een integratie.

Vereisten

- Stel eerst de structuur van uw kenmerken in. Zie Installatieoverwegingen: Kenmerken en segmenten.
- Koppel uw kenmerken aan standaardwaarden als u uw medewerkers automatisch synchroniseert vanuit een ander systeem. Zie Attribuuttoewijzing voor benchmarks configureren.
- Elke werknemer moet een unieke identificatie (e-mailadres of personeelsnummer) hebben in uw HR-systeem.

Beperkingen

- Het is niet mogelijk om tegelijkertijd met twee HR-systemen te integreren.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

- Het is niet mogelijk om segmentwaarden terug te dateren via een automatische synchronisatie. Dit kan alleen via een Excel-upload of een handmatige update in het werknemersrecord.
- Voor handmatige uploads van medewerkers via Excel geldt een limiet van 20.000 records per upload.

Huurderconfiguratie

Geen impact.

Beveiliging

Een gebruiker heeft de volgende machtigingen nodig om toegang te krijgen tot werknemersgegevens en deze bij te werken: *Werknemers bekijken* en *Werknemers bijwerken* .

Alleen beheerders kunnen de integratie tussen uw Human Resources-systeem en Peakon creëren.

Bedrijfsprocessen

Geen impact.

Rapportage

Geen impact.

Integraties

U kunt werknemersgegevens en hun segmenten invullen door Peakon te integreren met uw HR-systeem. Peakon biedt kant-en-klare integraties met Workday, BambooHR, bob, Personio en BetterUp. U kunt ook uw eigen integratie maken met SCIM 2.0.

Zie Installatieoverwegingen: Integraties voor meer informatie over integraties.

Verbindingen en contactpunten

Workday biedt een Touchpoints Kit met bronnen waarmee u inzicht krijgt in configuratierelaties in uw tenant. Meer informatie over de Workday Touchpoints Kit vindt u in de Workday Community.

relatedlinks
Concepten
Concept: Medewerkersmanagement op pagina 96
Overwegingen bij de installatie: integraties op pagina 198
Concept: Workday-medewerkerssynchronisatie op pagina 220

Nieuwe medewerker toevoegen

Voordat u begint

Beveiliging: *Bekijk medewerkers* en *Werk medewerkers bij*.

Als de werknemer een ander e-maildomein gebruikt dan de rest van de organisatie, vraag dan de klantenservice om dit toe te voegen aan uw Peakon-account.

Over deze taak

Het handmatig aanmaken van medewerkers is een goede optie als u een klein aantal medewerkers wilt toevoegen. Als u grotere groepen medewerkers wilt toevoegen, raden wij u aan de methode voor het uploaden van gegevens te gebruiken.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Procedure

1. Ga naar Administratie > Medewerkers.
2. Wanneer u een werknemer toevoegt, zorg er dan voor dat u de velden Voornaam, Achternaamen E-mailadres/Medewerkersnummer invult.
3. Wijzigingen opslaan.

Volgende stappen

Als u een open enquêteronde hebt en de werknemer voldoet aan de targetingvereisten, kunt u hem of haar toevoegen aan de ronde via het tabblad Rondes .

relatedlinks
Concepten
Concept: Medewerkersmanagement op pagina 96
Beheer werknemersrecords met behulp van gegevensimport op pagina 84
Een medewerker toevoegen aan een open enquêteronde op pagina 289

Nieuwe manager toevoegen

Voordat u begint

Wanneer medewerkers een ander e-maildomein gebruiken dan de rest van de organisatie, vraag dan de klantenservice om dit toe te voegen aan uw Peakon-account.

Beveiliging: *Bekijk werknemers* en *werk de rechten van werknemers* bij in Workday Peakon Employee Voice (WPEV).

Over deze taak

U kunt op Peakon verschillende niveaus managers hebben, of ze nu directe ondergeschikten of grote segmenten, zoals landen of entiteiten, beheren. Deze taak beschrijft de stappen om iemand als manager in te stellen op Peakon.

Procedure

1. Voeg de manager toe als werknemer.
2. Wijs directe rapporten of een segment toe om te beheren. Na deze stap bevindt de manager zich in de toegangscontrolegroep Managers en kan hij zich aanmelden bij Peakon, als de groep actief is.
3. (Optioneel) Voeg de manager toe aan een andere toegangscontrolegroep als hij/zij extra toegang nodig heeft die de groep nog niet biedt.
4. Breng de manager op de hoogte, via Toegangscontrole > van de beheerder of via het tabblad Toegangscontrole in het personeelsdossier.

Resultaten

De manager kan nu inloggen bij Peakon en toegang krijgen tot het dashboard dat u aan hem of haar hebt toegewezen. Als u ze meerdere segmenten toewijst, kunnen ze met de contextswitcher tussen de segmenten schakelen.

Managers met toegang tot statistieken en minstens 1 van deze vragensets kunnen een korte introductierondleiding door hun dashboards bekijken wanneer ze zich voor het eerst aanmelden:

- Diversiteit en inclusie
- Engagement
- Gezondheid en welzijn
- Transformatie en verandering

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Alle managers hebben toegang tot de onboardingtour voor managers via het Help -menu op hun dashboard.

relatedlinks
Concepten
Directe ondergeschikten toewijzen aan een manager op pagina 92
Segment toewijzen Toegang handmatig beheren op pagina 92
De lijnmanager van een bestaand team wijzigen op pagina 93
Voorbeeld: een bestaand team terugdateren naar een nieuwe senior leider op pagina 127

Nieuwe beheerder toevoegen

Voordat u begint

Beveiliging: *Bekijk medewerkers* en *Werk medewerkers bij*.

Als de werknemer een ander e-maildomein gebruikt dan de rest van de organisatie, vraag dan de klantenservice om dit toe te voegen aan uw Peakon-account.

Over deze taak

Een beheerder heeft volledige rechten op het Peakon-account van de organisatie. Om veiligheidsredenen raden wij u aan het aantal beheerders tot een minimum te beperken.

U kunt de andere groepen *Alle werknemers* gebruiken om leiders toe te voegen die toegang op bedrijfsniveau nodig hebben, maar geen beheerder mogen zijn. Als u lokale beheerders hebt die toegang nodig hebben om de enquêtes en werknemers in hun eigen gebied te beheren, kunt u in plaats daarvan een aangepaste groep maken.

Deze taak bevat instructies voor het toevoegen van een systeembeheerder aan uw Peakon-account.

Procedure

1. Voeg de beheerder toe als werknemer. Zien Nieuwe medewerker toevoegen op pagina 82.
2. Ga naar Beheer > Toegangscontrole.
3. Voeg de beheerder toe aan de groep Beheerders .

Resultaten

Peakon informeert de beheerder direct over de toegang en nodigt hem of haar uit om in te loggen op het account. Als u besluit de toegang in te trekken, ontvangen zij ook direct een e-mailmelding.

Beheer werknemersrecords met behulp van gegevensimport

Voordat u begint

Beveiliging: *Bekijk medewerkers* en *Werk medewerkers bij*.

Over deze taak

Het importeren van werknemers met behulp van Microsoft Excel-werkbladen en CSV-bestanden bespaart u tijd, vooral wanneer u uw account voor het eerst instelt.

Procedure

1. Download werknemersgegevens uit uw personeelsinformatiesysteem.
2. Zorg ervoor dat elke werknemer minimaal 1 unieke identificatie heeft (e-mailadres of personeelsnummer). Het personeelsnummer kan alfanumeriek zijn. Wij adviseren om beide unieke

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

identificatiegegevens te gebruiken om menselijke fouten te voorkomen bij het bijwerken van bestaande werknemersgegevens.

3. Zorg ervoor dat iedere werknemer aan een manager rapporteert over het gegevensbestand. U kunt de manager instellen op basis van zijn/haar e-mailadres (aanbevolen), voor- en achternaam en personeelsnummer. Als een werknemer aan niemand rapporteert, laat u de waarde voor Manager leeg.
4. Als uw bedrijf meerdere e-maildomeinen gebruikt, neem dan contact op met het klantenserviceteam om de domeinen aan het account toe te voegen voordat u ze uploadt.
5. Download het Peakon-sjabloon in Beheer > Medewerkers > Importeren.
6. Houd bij het voorbereiden van het bestand rekening met de volgende opmaakvereisten:

Opmaakelement	Overwegingen
Kolomkoppen	De kolomkoppen in uw werkblad moeten exact overeenkomen met de kenmerknamen of aliassen. Er wordt onderscheid gemaakt tussen hoofdletters en kleine letters.
Voornaam en achternaam	Verplichte kolommen. *Voornaam* en *achternaam* moeten in aparte kolommen in het werkblad staan.
E-mail	De kolom voor het e-mailadres in uw werkblad moet *E-mail*zijn.
Manager	De managerkolom van de werknemer moet de naam *Manager* krijgen, tenzij u de naam van het kenmerk in Peakon hebt gewijzigd.
Telefoonnummer	Als u het telefoonnummerveld gebruikt, zorg er dan voor dat de kolom op uw werkblad een tekstcel is. Elk ander type kan ervoor zorgen dat het uploaden mislukt. Cellen van het type Getal werken niet vanwege de manier waarop Microsoft Excel + symbolen behandelt. Dit zijn de voorvoegsels van veel telefoonnummers.
Speciale tekens	Vermijd speciale tekens in e-mailadressen. Normale tekens die in een e-mailadres voorkomen, zijn echter wel toegestaan.
Datum	Datumkenmerkkolommen op uw werkblad moeten cellen van het type Datum bevatten. Vaak slaat Microsoft Excel datums niet correct op, zelfs niet bij gebruik van de datumnotatie. Daarom kan Peakon ze niet als datum herkennen. Als u dit probleem tegenkomt, kunt u de als tekst opgeslagen datums converteren naar datums. Hoewel Peakon standaard datumnotaties accepteert, raden wij JJJJ-MM-DD aan omdat dit de meest allesomvattende optie is en daarmee de hoeveelheid potentiële problemen verkleint. Als u een CSV-bestand gebruikt, moet u de indeling JJJJ-MM-DD gebruiken.
Meerdere vellen	Het werkblad mag slechts uit één blad bestaan.
Wachtwoord	Microsoft Excel-sheets die met een wachtwoord zijn beveiligd, werken niet.
Lege cellen	Als u een kolom met lege cellen hebt, worden bij het uploaden de bestaande waarden voor de werknemers met lege cellen voor dat kenmerk verwijderd. U kunt deze methode gebruiken om gegevens in bulk te verwijderen voor specifieke kenmerken. Als u een specifiek kenmerk niet hoeft bij te werken, verwijdert u de betreffende kolom eenvoudigweg uit het bestand. Peakon werkt alleen gegevens bij voor de kenmerken die in het bestand aanwezig zijn.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved
Workday Proprietary and Confidential

Opmaakelement	Overwegingen
Tijdzones	Gebruik de kolom Tijdzone als u werknemers hebt die in meerdere tijdzones werken en de enquête in hun eigen tijdzone moeten ontvangen. Peakon gebruikt tz-databasestandaarden. Bijvoorbeeld: Amerika/New_York.
Taal	Gebruik de kolom Taal om de taal voor elke werknemer in te stellen als u meerdere talen in het schema gebruikt.

7. Houd bij het importeren van het bestand rekening met de volgende extra opties voor het importeren van bestanden:

Importeer optie	Beschrijving
Aanmaken van werknemers overslaan	Deze optie is handig als u geen nieuwe medewerkers wilt toevoegen, en alleen bestaande medewerkers wilt bijwerken. Met deze optie voorkomt u bovendien dat er dubbele personeelsgegevens worden ingevoerd. Bijvoorbeeld: als een werknemer één van zijn unieke identificatiegegevens wijzigt en het bestand een fout bevat, maakt Peakon geen duplicaat aan. In plaats daarvan waarschuwt Peakon u na het importeren voor de fout.
Overschrijven van werknemersnummer of -e-mailadres inschakelen	Peakon negeert updates die unieke identificatiegegevens verwijderen of wijzigen, tenzij u deze optie aanvinkt. Wijzigingen in deze velden komen zelden voor en duiden vaak op een verwisseling van werknemersnummers of e-mailadressen. Er zijn een paar gevallen waarin u deze optie moet gebruiken om de veiligheidsblokkers te omzeilen: • U moet een onjuist personeelsnummer van een werknemer bijwerken. • U moet het e-mailadres of personeelsnummer van een werknemer verwijderen. • Het e-mailadres van een medewerker is gewijzigd, hetzij omdat het e-maildomein is gewijzigd, hetzij omdat de achternaam is gewijzigd. Opmerking: Met zorg gebruiken. Wanneer u een unieke identificatie moet bijwerken, moet u ervoor zorgen dat de werknemer de andere unieke identificatie in zijn of haar personeelsdossier heeft. Door één unieke identificatiecode consistent te houden in het gegevensbestand, voorkomt u dat er dubbele gegevens worden gemaakt.
Als geldig instellen vanaf	Alle gegevens die u uploadt, worden vanaf de volgende enquêteronde van kracht op de Peakon-dashboards. De gegevens

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Importeer optie	Beschrijving
	die u uploadt, vervangen de historische dashboardgegevens niet. Gebruik deze optie als u gegevens uit bestaande werknemersrecords wilt terugdateren. Met behulp van backdating worden bestaande resultaten van werknemersenquêtes met terugwerkende kracht in verschillende segmenten geplaatst, waardoor oude dashboards worden gewijzigd. Wanneer u deze optie gebruikt, moet u de geldigheidsdatum selecteren voor de werknemersgegevens die u importeert. Als het geldig moet zijn voor een bepaalde enquêteronde, selecteert u de datum voordat die ronde is begonnen. Bij het uploaden worden alle kolommen die in het werkblad staan teruggedateerd. Verwijder alle kolommen die niet met terugwerkende kracht moeten worden bijgewerkt. De enige vereiste kolommen zijn *Voornaam*, *Achternaam*, *E-mailadres/Werknemers-ID*en de kenmerken die u wilt terugdateren. Het is niet mogelijk om datumkenmerken terug te dateren, omdat de datumwaarden al de geldigheidsdatum bevatten.

8. Download het probleemoplossingslogboek en los eventuele waarschuwingen of fouten op voordat u op Oké, ik ben klaarklikt. Na deze stap is het om veiligheidsredenen niet meer mogelijk om het foutenlogboek te downloaden.

Resultaten

De geïmporteerde wijzigingen worden in de volgende enquêteronde zichtbaar. Historische gegevens blijven hetzelfde, tenzij u de import met terugwerkende kracht uitvoert.

relatedlinks
Concepten
Referentie: Fouten en waarschuwingen bij het importeren van gegevens op pagina 106
Probleemoplossing: datumnotatiefout bij het uploaden van gegevens op pagina 128
Problemen oplossen: een onjuiste gegevensimport corrigeren op pagina 129

Bulkupdate tijdzone medewerker

Voordat u begint

Beveiliging: *Bekijk medewerkers* en *Werk medewerkers bij*.

Over deze taak

U kunt vooraf de tijdzones van uw medewerkers instellen, zodat zij de enquête op een vast tijdstip in hun eigen tijdzone ontvangen. Het instellen van tijdzones in personeelsdossiers is handig als u werknemers in verschillende regio's hebt.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Procedure

1. Ga naar Administratie > Medewerkers.
2. Selecteer alle medewerkers, selecteer handmatig specifieke medewerkers of filter op de medewerkers waarvan u de tijdzone wilt instellen.
3. Klik op Bewerkenen stel de tijdzone voor de werknemersgroep in.

Resultaten

In de volgende enquêteronde ontvangen deze medewerkers de enquête:

- Op het tijdstip waarop het schema wordt verzonden. Bijvoorbeeld: 09.00 uur.
- Binnen de tijdzone van hun werknemersdossier. Voorbeeld: Londen/Verenigd Koninkrijk.

relatedlinks
Concepten
Concept: Tijd voor het verzenden van de enquête op pagina 296

Bulkupdate taal van medewerkers

Voordat u begint

Beveiliging: *Bekijk medewerkers* en *Werk medewerkers bij*.

Over deze taak

Peakon detecteert de taal van werknemers na hun eerste enquête op basis van hun browsertaal. U kunt de taal van uw medewerkers vooraf instellen. Zo weet u zeker dat hun communicatie vanaf het begin correct is.

De enquête wordt alleen weergegeven in de taal van het werknemersrecord, als deze taal door u is ingeschakeld in uw enquête-instellingen.

Procedure

1. Ga naar Administratie > Medewerkers.
2. Selecteer alle medewerkers, selecteer handmatig specifieke medewerkers of filter op de medewerkers waarvan u de taal wilt instellen.
3. Klik op Bewerkenen stel de taal voor de werknemersgroep in.

Resultaten

De volgende berichten die de werknemers en managers ontvangen, zijn in de taal van hun personeelsdossier.

relatedlinks
Concepten
Concept: Enquêtetaal op pagina 294
Referentie: Ondersteunde talen per functie op pagina 55

Bulkupdate van werknemersrecords

Voordat u begint

Beveiliging: *Bekijk medewerkers* en *Werk medewerkers bij*.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Over deze taak

U kunt wijzigingen in werknemersrecords in bulk toepassen, hetzij op alle werknemers, hetzij met behulp van filters om een specifieke groep werknemers te selecteren.

Procedure

1. Ga naar Administratie > Medewerkers.
2. Selecteer alle medewerkers, selecteer handmatig specifieke medewerkers of filter op de medewerkers die u in bulk wilt bewerken.
3. Klik op Bewerkenen breng de gewenste wijzigingen aan.

Resultaten

De wijzigingen die u hebt aangebracht, hebben geen invloed op historische gegevens, tenzij u ze met terugwerkende kracht hebt gewijzigd. De wijzigingen hebben invloed op toekomstige enquêtegegevens vanaf de volgende ronde.

relatedlinks
Concepten
Concept: Wanneer er veranderingen in werknemers en segmenten plaatsvinden op pagina 99

E-mailadressen in bulk bijwerken

Voordat u begint

Beveiliging: *Bekijk medewerkers* en *Werk medewerkers bij*.

Ga pas verder met deze stappen als u er zeker van bent dat alle medewerkers het veld 'medewerkersnummer' hebben ingevuld.

Verwijder uzelf uit het bestand om te voorkomen dat Peakon u afmeldt terwijl het uploaden nog bezig is, zodat u zich later opnieuw kunt aanmelden met het nieuwe e-mailadres. U kunt uw eigen e-mailadres aan het einde afzonderlijk wijzigen.

Over deze taak

Het e-mailadres en de medewerkers-ID zijn unieke identificatiegegevens in werknemersdossiers. Wanneer u één unieke identificatiecode wijzigt, moet de andere hetzelfde blijven. Als u beide unieke identificatiegegevens tegelijk wijzigt via een upload, maakt Peakon een nieuw werknemersrecord aan. Door één unieke identificatiecode hetzelfde te houden, kan het systeem het e-mailadres van de bestaande werknemersgegevens bijwerken.

Procedure

1. Zorg ervoor dat alle medewerkers een medewerkers-ID in hun personeelsdossier hebben. U kunt tijdelijke werknemers-ID's ook in bulk importeren door de lijst te exporteren, vervolgens willekeurige ID's toe te voegen aan de kolom Werknemers-ID en het bestand opnieuw te importeren.
2. Exporteer het bestand opnieuw en breng de nodige wijzigingen aan in het e-mailadres. Als u medewerkers voorbereidt op exit-enquêtes, kunt u in deze stap ook persoonlijke e-mailadressen toevoegen of bijwerken. Zo zorgt u ervoor dat de enquêtes hen ook na vertrek bereiken.
3. Voordat u het bestand opnieuw importeert, vinkt u de volgende twee vakjes aan: Aanmaken van nieuwe medewerkers overslaan en Overschrijven van medewerkersnummer of e-mailadres inschakelen.
4. Importeer het bestand en download het importlogboek om te controleren op fouten.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

Resultaten

Met de optie Aanmaken van nieuwe medewerkers overslaan zorgt u ervoor dat bij het uploaden eventuele fouten worden genegeerd die zouden leiden tot het aanmaken van dubbele medewerkers. Met de optie Overschrijven van personeelsnummer of e-mailadres inschakelen wordt de beveiligingsblokkering voor het bijwerken van unieke identificatiegegevens opgeheven.

Nadat u de e-mailadressen hebt gewijzigd, kunnen dashboardgebruikers zich aanmelden met hun nieuwe e-mailadres en hun oude wachtwoord.

Importeer werknemersrecordtalen

Voordat u begint

Beveiliging: *Bekijk medewerkers* en *Werk medewerkers bij*.

Over deze taak

De eerste keer dat Peakon een enquête naar een medewerker stuurt, wordt de eerste enquêtetaal uit uw enquêteplanningsconfiguratie gebruikt, tenzij de medewerker al een taal in zijn of haar personeelsdossier heeft staan.

Vervolgens detecteert Peakon de taal van de browser van de werknemer voor de volgende enquête, indien die taal beschikbaar is in de instellingen van het schema. Voor meer informatie over talen, zie Concept: Ondersteunde talen en taaldetectie op pagina 53.

Als u de taalregistratie van werknemers handmatig instelt, zorgt u ervoor dat elke werknemer de eerste enquête in de gewenste taal ontvangt. U moet de talen voor werknemersrecords uiterlijk 1 dag voordat de enquêteronde begint, instellen.

Als het de bedoeling is dat iedereen de enquête in dezelfde taal ontvangt, adviseren wij u om de enquête rechtstreeks in de enquête-instellingen tot die taal te beperken.

U kunt de Excel-importmethode gebruiken om de taal in werknemersrecords in bulk bij te werken.

Procedure

1. Ga naar Administratie > Medewerkers.
2. Ga naar Importeren en download een sjabloon van het importbestand dat u kunt samenstellen met uw werknemersgegevens, of ga naar Exporteren als u uw bestaande werknemersgegevens wilt bewerken en opnieuw wilt importeren.
3. Voeg de taalcode voor elke werknemer toe in de kolom Taal . Voorbeelden: *en-US* of *de*. Zien Referentie: Taalcodes voor het importeren van werknemersrecords op pagina 108 voor de volledige lijst.
4. (Optioneel) Als u onnodige kolommen wilt verwijderen, verwijdert u alle kolommen behalve de volgende: Voornaam, Achternaam, E-mailadres en/of Medewerkers-ID, Tijdzone.
5. Ga naar Beheer > Medewerkers > Importeren.
6. Importeer het bestand.

relatedlinks

Concepten

Concept: Enquêtetaal op pagina 294

Referentie

Referentie: Taalcodes voor het importeren van werknemersrecords op pagina 108

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Tijdzones van werknemersrecords importeren

Voordat u begint

Beveiliging: *Bekijk medewerkers* en *Werk medewerkers bij*.

Over deze taak

Door de tijdzone in te stellen in de werknemersgegevens, wordt ervoor gezorgd dat de enquêtemelding al vanaf de eerste enquêteronde op het ingestelde tijdstip in de lokale tijdzone van de werknemer kan worden verzonden. U moet de tijdzones voor werknemersrecords uiterlijk 1 dag voordat de enquêteronde begint, instellen.

Zien Bulkupdate taal van medewerkers op pagina 88 als u tijdzones afzonderlijk of in bulk wilt instellen binnen de gebruikersinterface.

Als u de tijdzone van de medewerker niet instelt, gebruikt de enquête bepaalde terugvalopties om te bepalen wanneer de melding moet worden verzonden. Zien Concept: Tijd voor het verzenden van de enquête op pagina 296 voor voorbeelden van de verschillende fallbacks.

Procedure

1. Ga naar Administratie > Medewerkers.
2. Ga naar Importeren en download een sjabloon van het importbestand dat u kunt samenstellen met uw werknemersgegevens, of ga naar Exporteren als u uw bestaande werknemersgegevens wilt bewerken en opnieuw wilt importeren.
3. Voeg de regio en de stadsnaam voor elke werknemer toe in de kolom Tijdzone . Voorbeelden: *Europa/Londen*, *Azië/Kuala_Lumpur*of *Amerika/Kentucky/Louisville*. Zien Referentie: Tijdzonecodes voor het importeren van werknemersrecords op pagina 110 voor de volledige lijst.
4. (Optioneel) Als u onnodige kolommen wilt verwijderen, verwijdert u alle kolommen behalve de volgende: Voornaam, Achternaam, E-mailadres en/of Medewerkers-ID, Tijdzone.
5. Ga naar Beheer > Medewerkers > Importeren.
6. Importeer het bestand.

Voorbeeld

U hebt de enquêtetijd ingesteld op 09:00 uur en u wilt dat alle medewerkers de melding om 09:00 uur lokale tijd ontvangen. U hebt medewerkers die 1 uur van elkaar verwijderd zijn (Dublin en Kopenhagen). U wilt dan de tijdzones van de medewerkersrecords voor beide groepen instellen. Alle werknemersgegevens staan al op het platform.

1. Ga naar Administratie > Medewerkers.
2. Klik op Exporteren.
3. Open het bestand.
4. Stel de kolom Tijdzone in op *Europa/Dublin* voor alle werknemers waarvan het lokale kantoor zich in Dublin bevindt.
5. Stel de kolom Tijdzone in op *Europa/Kopenhagen* voor alle werknemers waarvan het lokale kantoor zich in Kopenhagen bevindt.
6. Ga naar Beheer > Medewerkers > Importeren.
7. Importeer het bestand.

Volgende stappen

Stel de verzendtijd van de enquête in op pagina 279.

relatedlinks

Concepten

Concept: Tijd voor het verzenden van de enquête op pagina 296

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Referentie

Referentie: Tijdzonecodes voor het importeren van werknemersrecords op pagina 110

Directe ondergeschikten toewijzen aan een manager

Voordat u begint

Beveiliging: *Bekijk medewerkers* en *Werk medewerkers bij*.

Over deze taak

Peakon maakt een rapportagelijn wanneer een werknemersrecord de naam van een manager bevat in een kenmerkveld van het type werknemer, zoals het standaardkenmerk Manager . Het is ook mogelijk om de wijzigingen met terugwerkende kracht door te voeren, zodat historische onderzoeksgegevens zijn afgestemd op de nieuwe beheerder.

Als u rapportageregels in bulk wilt maken, raden wij u aan om in plaats daarvan een gegevensupload te gebruiken. Deze taak bevat instructies voor het handmatig toewijzen van medewerkers aan managers binnen Peakon.

Procedure

1. Maak de personeelsdossiers aan van de werknemers die aan de manager rapporteren.
2. Ga naar elk werknemersrecord en selecteer de naam van de manager in het veld Manager .
3. (Optioneel) Pas de waarden met terugwerkende kracht toe als de wijziging met terugwerkende kracht moet plaatsvinden. Voorbeeld: de werknemer begon met rapporteren aan deze manager voordat de enquête begon. Om redenen van vertrouwelijkheid adviseren wij u om de geldigheidsdatum af te stemmen op de daadwerkelijke start van de meldlijn.
4. Wijzigingen opslaan.

Resultaten

Deze werknemers rapporteren nu rechtstreeks aan de manager. Als de werknemers zelf managers zijn, heeft de hogere manager nu 2 segmenten: *Direct ondergeschikten* en *Alle ondergeschikten*.

Segment toewijzen Toegang handmatig beheren

Voordat u begint

Beveiliging: *Bekijk werknemers*, *Werk werknemers bij*, *Beheer werknemers*en *Beheer segmentbeheer* toegangsinstellingen in het gedeelte Werknemers .

Over deze taak

U kunt handmatig reeds bestaande segmenten toewijzen voor leiders die geen rapportagelijn hebben, en daarmee een segment voor hun eigen team.

Procedure

1. Ga naar Administratie > Medewerkers.
2. Open het personeelsdossier van de leider en ga naar het tabblad Beheren .
3. Wijs ze de relevante segmenten toe.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Resultaten

Wanneer u een segment aan een leider toewijst, voegt Peakon de leider toe aan de toegangscontrolegroep Managers . De groep geeft hen de benodigde rechten om toegang te krijgen tot hun dashboard.

De volgende keer dat deze leider zijn of haar dashboard opent, kan hij of zij het segment bekijken dat u aan hem of haar hebt toegewezen. U kunt het segment ook op elk gewenst moment intrekken.

relatedlinks
Concepten
Concept: Segmentmanagers op pagina 187
Concept: Segment Manager Import op pagina 189

Verwijder handmatig ingestelde segmentbeheerders in bulk

Voordat u begint

Machtigingen:

- *Toegang tot segmentbeheer*
- *Segmenten beheren* (alleen beschikbaar voor alle medewerkers en bedrijfsbrede toegangsgroepen voor specialisten)

Over deze taak

U kunt handmatig ingestelde segmentbeheerders in bulk verwijderen. Voorbeeld: U hebt handmatig een groot aantal kantoorlocaties toegewezen aan managers en nu moet u deze toegang verwijderen omdat uw bedrijf de strategie heeft gewijzigd. U kunt deze segmenten in bulk verwijderen uit beheerderstoegang voor het gehele kenmerk.

Procedure

1. Ga naar > Beheerattributen.
2. Open het kenmerk met de segmentbeheerders die u wilt verwijderen.
3. Klik op de verticale ellips en selecteer Beheerders verwijderen.
4. Bevestig in het pop-upvenster dat verschijnt.

relatedlinks
Concepten
Concept: Segmentmanagers op pagina 187

De lijnmanager van een bestaand team wijzigen

Voordat u begint

Beveiliging: *Bekijk medewerkers* en *Werk medewerkers bij*.

Over deze taak

U kunt de manager of een ander kenmerk voor een bestaand team eenvoudig in bulk bijwerken met behulp van de filteropties op Peakon.

Procedure

1. Ga naar Administratie > Medewerkers.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

2. Gebruik de filters aan de linkerkant om de relevante medewerkers te bekijken. Voorbeeld: gebruik het filter Manager en filter op de vorige manager om zijn/haar directe ondergeschikten weer te geven.
3. Selecteer alle medewerkers, ga naar het bewerkingsgebied en stel het kenmerk Manager in op de nieuwe manager.
4. (Optioneel) Pas de waarden met terugwerkende kracht toe als de wijziging met terugwerkende kracht moet plaatsvinden. Voorbeeld: de werknemers begonnen met rapporteren aan deze manager voordat de enquête begon. Om redenen van vertrouwelijkheid adviseren wij u om de geldigheidsdatum af te stemmen op de daadwerkelijke start van de meldlijn.
5. Wijzigingen opslaan.

Resultaten

Deze werknemers rapporteren nu rechtstreeks aan de manager. Als de werknemers zelf managers zijn, heeft de hogere manager nu 2 segmenten: *Direct ondergeschikten* en *Alle ondergeschikten*.

relatedlinks
Concepten
Voorbeeld: een bestaand team terugdateren naar een nieuwe senior leider op pagina 127

Toegangsbeheerdashboards met behulp van proxyweergave

Voordat u begint

Beheerderstoegang.

Over deze taak

Met de proxyweergave kunnen beheerders de dashboardgebieden Insights, Analyse en Verbeteren vanuit het perspectief van een manager bekijken. Hiermee kunt u de machtigingsinstellingen controleren en problemen oplossen. Als u een segment voor analyse wilt bekijken, zoekt u in plaats daarvan naar het segment in de contextwisselaar.

Met de proxyweergavefunctionaliteit kunnen alleen leden van de toegangscontrolegroep Beheerders toegang krijgen tot de weergave.

De functionaliteit ondersteunt niet:

- Gedeelde dashboards.
- Management van aandachtsgebieden.
- Interacties en beheer van opmerkingen.
- Actiebeheer.
- De gedeelten Beheer en Persoonlijk dashboard .
- Toegang tot de meldingen van de manager.
- Toegang tot het profiel van de manager.

U kunt proxyweergaven alleen gebruiken voor gebruikers waarvoor de machtiging *Toegang tot statistieken* is ingeschakeld in een actieve toegangscontrolegroep.

In zeldzame gevallen kunnen beheerders die de proxyweergave gebruiken, meer gegevens zien dan ze normaal gesproken in hun normale sessie zouden zien. Voorbeeld: Beheerders kunnen segmenten van beperkte kenmerken zien als de manager er toegang toe heeft, zelfs als de beheerder deze machtiging niet heeft ingeschakeld.

De proxyweergavefunctionaliteit is bedoeld voor probleemoplossingsdoeleinden. Als beheerders een segment voor analyse moeten bekijken, raden we aan dat ze in plaats daarvan in de contextswitcher naar het segment zoeken.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Procedure

1. Open de instellingen voor de contextwisselaar vanaf elke pagina.
2. Klik op Proxyweergave.
3. Selecteer een manager.
4. Klik op Dashboard bekijken.

Resultaten

Het managerdashboard verschijnt op de eerste pagina die de manager ziet.

Volgende stappen

Klik op Weergave wisselen om het dashboard van een andere manager te bekijken of op Proxyweergave sluiten om terug te keren naar uw eigen dashboard.

Historische onderzoeksgegevens verwijderen

Voordat u begint

Beheerderstoegang .

Over deze taak

Beheerders hebben de mogelijkheid om historische enquêtegegevens, zoals de scores van werknemers, opmerkingen of beide, voor specifieke enquêterondes te verwijderen.

U kunt gegevens voor 1 of meerdere enquêterondes en meerdere medewerkers in één handeling verwijderen, op basis van de behoeften van de organisatie en het interne beleid. We kunnen limieten opleggen op basis van het aantal werknemers en het aantal verwijderingen dat per actie is toegestaan.

Procedure

1. Ga naar Administratie > Medewerkers.
2. Zoek naar de werknemers.
3. Selecteer het selectievakje naast de werknemer(s) waarvan u de historische enquêtegegevens wilt verwijderen.
4. Selecteer Verwijderoptiesen kies vervolgens Historische onderzoeksgegevens.
5. Selecteer de enquête-rondes waarvan u gegevens wilt verwijderen. Kies of u de scores en opmerkingen van werknemers wilt verwijderen, of alleen de opmerkingen.
6. Bevestig uw keuzes.

Resultaten

De geselecteerde historische enquêtegegevens (scores en opmerkingen) worden permanent verwijderd voor de geselecteerde medewerker(s) en enquêterondes. Het kan even duren voordat het verwijderen van gegevens in de dashboards wordt weergegeven. Sommige focusgebieden zullen onjuist zijn en moeten opnieuw worden berekend, afhankelijk van de hoeveelheid gegevens die is verwijderd. Scores veranderen, vooral als er een grote hoeveelheid gegevens wordt verwijderd.

Reacties die betrekking hebben op gerelateerde onderwerpen worden verwijderd en moeten opnieuw worden berekend. Controleer uw selecties zorgvuldig voordat u ze bevestigt, om te voorkomen dat gegevens onbedoeld worden verwijderd.

Voorbeeld

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Volgende stappen

Telefoonnummer instellen Aanmelden

Voordat u begint

Beheerderstoegang .

Over deze taak

Beheerders kunnen gebruikers toestaan zich bij Peakon aan te melden met hun telefoonnummer. Zorg ervoor dat telefoonnummers in de personeelsdossiers staan voordat u de instelling instelt.

Opmerking: Maak een Customer Care-ticket aan om deze functie in te schakelen op uw Peakon-instantie.

Procedure

1. Ga naar > Beheer > Accountgegevensbeheer.
2. In het gedeelte Telefoonnummer-aanmelding selecteert u het selectievakje Aanmelden met telefoonnummer inschakelen.
3. Wijzigingen opslaan .

relatedlinks
Concepten
Concept: Aanmelden via telefoonnummer op pagina 105

Concept: Medewerkersmanagement

Medewerkersdossiers

Elk werknemersrecord komt overeen met een werknemer en geeft de waarden ervan weer in de kenmerkvelden die uw account bevat. In de werknemersrecords worden ook de segmenten weergegeven die ze beheren, de toegangsgroepen waartoe ze behoren en de rondes waaraan ze deelnamen.

Tab	Beschrijving	Machtigingen
Informatie	Geeft velden weer voor basiscontactgegevens en de kenmerkwaarden in het werknemersrecord. Met het selectievakje Enquête-opname wordt aangegeven of de werknemer enquêtes zal ontvangen.	*Bekijk medewerkers*.
Beheer	Geeft de segmenten weer die door de leider worden beheerd. Beheerde segmenten kunnen rapportagelijnen zijn of bestaande segmenten die u handmatig aan de manager toewijst.	Leiders met de *toegangsmachtiging Segmentbeheer* kunnen segmenten aan managers toewijzen die zij zelf beheren.
Toegangsbeheer	Geeft de toegangscontrolegroepen weer waarvan een werknemer deel uitmaakt.	Machtigingen *voor het beheren van werknemers* , die alleen beschikbaar zijn voor groepen van het type *Alle werknemers* .

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Tab	Beschrijving	Machtigingen
	Alle medewerkers bevinden zich in de toegangscontrolegroep Medewerkers . Alle medewerkers die segmenten beheren, behoren ook tot de toegangscontrolegroep Managers . Eventuele extra toegangscontrolegroepen waarvan een werknemer deel uitmaakt, worden ook op dit tabblad weergegeven.	
Rondes	Geeft de enquêterondes weer waaraan een werknemer heeft deelgenomen. Deze informatie geeft niet aan of de werknemer de enquête heeft ingevuld. Als u een medewerker toevoegt aan een open enquêteronde, verschijnt er een banner met de optie om de medewerker toe te voegen aan de huidige open ronde. U kunt de enquêtekoppeling ook opnieuw verzenden, zodat de medewerker de enquête kan invullen. Ook kunt u de enquête resetten als deze al is ingevuld.	*Bekijk medewerkers*.
Synchronisatie-informatie	Geeft deze 3 secties weer: • Medewerker-ID: Unieke identificatie van de medewerker. • Logboeken: Foutlogboeken met tijdstempels en foutmeldingen. • Informatie: Ruwe informatie van de integratie. U kunt de werknemer ook handmatig synchroniseren en de informatie op het tabblad vernieuwen.	Alleen voor beheerders.

Leidinggevenden met de machtiging *Medewerkers bekijken* kunnen personeelsgegevens bekijken in Beheer > Medewerkers. De werknemers die een leider kan zien, komen overeen met de context waarin de leider zich bevindt. Hij of zij kan geen werknemers buiten de aan hem of haar toegewezen segmenten zien.

Beheerders en leiders kunnen de zoekbalk gebruiken om naar een werknemer te zoeken op naam, e-mailadres, werknemernummer, segment of hun manager. Gebruik de zoekfilters om uw weergave te verfijnen en selecteer maximaal 4 kolommen terwijl u de resultaten bekijkt.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Iedereen met inzagerechten voor werknemersgegevens kan deze ook exporteren naar een apart bestand. Het bestand bevat automatisch kolommen voor alle velden in de werknemersrecords. Het is niet mogelijk om de export binnen Peakon aan te passen.

Unieke identificatiegegevens

Elke werknemer moet minimaal 1 unieke identificatiecode in zijn personeelsdossier hebben:

- E-mailadres of persoonlijk e-mailadres
- Werknemersnummer

Werknemers kunnen dezelfde naam en andere gegevens hebben, maar het is niet mogelijk dat meerdere werknemers dezelfde unieke identificatiegegevens gebruiken. Om een medewerker aan Peakon toe te voegen, moet u minimaal 1 uniek identificatieveld invullen.

Vul beide unieke identificatiegegevens in op het personeelsdossier om te voorkomen dat er dubbele gegevens worden gemaakt of bestaande gegevens worden overschreven als gevolg van menselijke fouten tijdens het uploaden van gegevens. Als u beide unieke identificatiegegevens hebt, kunt u een unieke identificatiegegevens ook eenvoudiger wijzigen.

Bijvoorbeeld: als u e-mailadressen in bulk moet bijwerken vanwege een overname, worden de bestaande werknemersnummers nog steeds gekoppeld aan het bijbehorende werknemersrecord voor de update. Als er geen match is, maakt Peakon een nieuw werknemersrecord aan.

E-maildomeinen

Als uw medewerkers over verschillende e-maildomeinen beschikken, moet het klantenserviceteam deze inschakelen op uw Peakon-account. Nadat u een e-maildomein hebt ingeschakeld, kunt u medewerkers met het betreffende e-maildomein toevoegen.

Personeelsdossiers bijhouden

Bij elke enquêteronde worden de segmentdashboards gevuld met nieuwe enquêtegegevens van werknemers die zich op het moment van aanvang van de ronde in die segmenten bevinden. Voer belangrijke wijzigingen in de personeelsgegevens een dag vóór aanvang van de ronde door, zodat de dashboards de juiste werknemers voor de komende ronde kunnen toewijzen.

Het is ook mogelijk om met terugwerkende kracht wijzigingen aan te brengen tijdens en na de enquêteronde. Wij adviseren om werknemersgegevens buiten een enquêteronde en doorlopend bij te werken, om plotselinge grootschalige wijzigingen in dashboards te voorkomen.

U kunt wijzigingen in werknemersgegevens doorvoeren via een gegevensimport en rechtstreeks in Peakon, zowel in bulk als afzonderlijk.

Retroactieve wijzigingen in werknemersdossiers

Updates van werknemersgegevens worden vanaf de volgende enquêteronde op het relevante dashboard weergegeven. De laatste scores van elke werknemer worden meegenomen naar het nieuwe segment, maar opmerkingen en historische scores worden niet meegenomen. U kunt op elk gewenst moment met terugwerkende kracht wijzigingen aanbrengen, bijvoorbeeld om opmerkingen en historische scores over te nemen. Wij adviseren om voorzichtig te werk te gaan bij het terugdateren en rekening te houden met de gevolgen voor de vertrouwelijkheid.

Het configureren van Leavers

Wij adviseren u om de vertrekdatum van een werknemer zo snel mogelijk vast te leggen, zodra u zijn of haar laatste werkdag weet. De datum van vertrek is het referentiepunt voor de zichtbaarheidsperiode waarin de resultaten van een werknemer op het dashboard moeten blijven staan nadat hij/zij is vertrokken. Door de geleidelijke verwijdering blijft de vertrouwelijkheid van de medewerker gewaarborgd, zodat er geen resultaten direct uit het dashboard verdwijnen.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

De zichtbaarheidsperiode geldt tijdens de enquête en niet in de werkelijke tijd. Hiermee wordt voorkomen dat resultaten buiten de live-enquêterondes worden gewijzigd. Elke keer dat een nieuwe enquêteronde begint, controleert het systeem of er vertrekkende werknemers zijn waarvan de antwoorden buiten de zichtbaarheidsperiode voor voormalige werknemers vallen. Zodra een enquête-antwoord tijdens een live ronde buiten de zichtbaarheidsperiode valt, valt het buiten de totaalscore.

relatedlinks
Taken
Nieuwe medewerker toevoegen op pagina 82

Concept: Wanneer er veranderingen in werknemers en segmenten plaatsvinden

Wanneer een werknemer naar een nieuw segment verhuist, worden zijn of haar huidige scores overgezet naar het nieuwe segment wanneer de volgende ronde begint. Door deze overdracht tijdens een liveronde kan de manager van het nieuwe segment bruikbare feedback van de werknemer ontvangen, zonder dat zijn of haar identiteit bekend wordt. De opmerkingen van de werknemer worden niet verplaatst naar het nieuwe segment, tenzij u de wijziging met terugwerkende kracht uitvoert.

Antwoordtype	Oud segment	Nieuw segment
Laatste scores	De laatste individuele scores van elke werknemer verlaten het oude segment wanneer de volgende enquêteronde wordt gestart.	Wanneer een nieuwe ronde begint, worden de laatste individuele scores van elke werknemer overgezet van het oude segment naar het nieuwe segment.
Historische scores	De historische scores van elke werknemer zijn in het oude segment te vinden. Tijdens elke ronde komen de scores dichter bij het punt waarop ze buiten het zichtvenster vallen.	Historische scores worden niet overgedragen naar het nieuwe segment, tenzij u de wijziging met terugwerkende kracht uitvoert. Wij adviseren om geen enkele werknemer antedateren, om zijn of haar identiteit optimaal te beschermen.
Opmerkingen	Opmerkingen blijven in het segment staan waarin de werknemer zich bevond tijdens de betreffende enquêteronde.	In het nieuwe segment worden de opmerkingen uit de eerste ronde weergegeven die de werknemer aan het nieuwe segment bijdraagt.

Wij adviseren om werknemersgegevens buiten enquêterondes bij te werken, omdat Peakon werknemers toewijst aan de segmenten waarin ze zich bevonden toen de ronde werd geopend.

Als u wijzigingen in werknemersgegevens doorvoert zonder terugdatering, worden deze vanaf de volgende enquêteronde weergegeven op het dashboard van de enquête.

Werknemers die ontslag nemen

U hoeft geen werknemersgegevens te verwijderen wanneer u de kenmerken Datum ontslag en Reden ontslag gebruikt. Wanneer u de ontslagdatum van een werknemer in het personeelsdossier instelt, markeert Peakon de werknemer als vertrekkende werknemer zodra de ontslagdatum in het verleden ligt. Werknemers die het dienstverband verlaten, kunnen zich niet aanmelden, ontvangen geen enquêtes en hun enquêtescores verdwijnen van het dashboard zodra ze buiten het venster ' Inclusie van voormalige werknemers' zijn.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Managementwijzigingen

Wanneer managers vertrekken of veranderen, moet u de medewerkers die direct bij u werken, op de hoogte stellen en hen toewijzen aan de nieuwe manager. Het segment van de oude manager wordt weergegeven in de segmentheatmap zolang het scores bevat die nog geldig zijn binnen het zichtbaarheidsvenster van de aggregatieperiode . Als u de oude manager verwijdert, verdwijnt het segment.

In de enquêteronde die volgt op de wijziging, worden de laatste scores van elke werknemer overgezet naar het nieuwe segment, terwijl het oude segment alleen de oude scores bevat. Opmerkingen worden niet verplaatst, tenzij u de gegevens terugdateert. Dit heeft invloed op zowel de scores als de opmerkingen.

Organisatorische veranderingen

Organisatorische wijzigingen werken op dezelfde manier als managementwijzigingen, omdat u segmenten op dezelfde manier bijwerkt.

Voormalige werknemers

Als u een werknemer verwijdert, verdwijnen de scores die hij of zij heeft opgegeven van het dashboard zodra de werknemer buiten het venster ' Inclusie van voormalige werknemers' valt. Wij raden af om medewerkers te verwijderen, omdat u na het verwijderen geen wijzigingen meer kunt doorvoeren.

relatedlinks
Concepten
Concept: Terugdateren van werknemerssegmentgegevens op pagina 103

Concept: Medewerkers inactief maken

Opmerking: Dit onderwerp is gebaseerd op de aanbevelingen van Workday over het beheren van gebruikers op het platform. Raadpleeg uw interne beleid en processen voor het beheren van gebruikers in Workday Peakon Employee Voice.

Met het selectievakje Enquête-opname bepaalt u of een werknemer wordt opgenomen in enquêtes die gericht zijn op actieve werknemers.

- Selecteer het selectievakje om de werknemer op te nemen in enquêtes.
- Om ze uit te sluiten, schakelt u het selectievakje uit. Voorbeeld: Wanneer een werknemer langdurig met verlof gaat.

Medewerkers die via dit selectievakje worden uitgesloten, kunnen zich nog steeds aanmelden bij Peakon en toegang krijgen tot hun persoonlijke of managerdashboards.

Als u een grotere groep werknemers wilt uitsluiten, raden we u aan dit te regelen via enquêtetargeting in plaats van het selectievakje voor elke werknemer uit te schakelen.

Als een werknemer de organisatie heeft verlaten, voegt u een vertrekdatum toe, zodat Peakon de werknemer als vertrokken werknemer behandelt. U kunt nog steeds enquêtes houden onder medewerkers die zijn vertrokken door enquêtes te plannen met het planningstype Links. De optie om de enquête op te nemen verandert niet als er in het verleden een scheidingsdatum is ingesteld.

getroffen gebied	Overwegingen
Historische enquêtegegevens	Als u het selectievakje 'Enquête-opname' uitschakelt, worden de eerdere antwoorden van een werknemer niet uit de totale scores verwijderd. Als een werknemer bij het openen van een enquêteronde was opgenomen, blijven zijn of haar antwoorden deel uitmaken van die ronde, zelfs als u later het selectievakje uitschakelt.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

getroffen gebied	Overwegingen
	Hun oude antwoorden blijven zichtbaar op het dashboard, totdat ze buiten de zichtbaarheidsperiode vallen. Zodra u een eerdere scheidingsdatum instelt, wordt de waarde voor de enquête niet automatisch gewijzigd. Als het selectievakje was aangevinkt toen de persoon een actieve werknemer was, blijft het aangevinkt als hij/zij uittreedt. Als het als actieve werknemer is goedgekeurd, blijft het als vertrekkende werknemer goedgekeurd.
Limiet voor werknemerslicenties	Werknemers voor wie het selectievakje voor deelname aan de enquête is aangevinkt, tellen mee voor de werknemerslicentielimiet van uw bedrijf. Ze kunnen nog steeds inloggen op hun persoonlijke en manager dashboards, ongeacht de status van het selectievakje.
Enquête- en herinneringsmails	Medewerkers die via het selectievakje zijn uitgesloten, ontvangen geen enquête- of herinneringsmails. Als u het selectievakje tijdens een live ronde uitschakelt, worden alle enquêtekoppelingen die al naar de werknemer zijn verzonden, inactief.
Manager Digest, lage deelname en aankomende enquête-e-mails	Medewerkers die manager zijn, blijven deze e-mails ontvangen, zelfs als het selectievakje voor deelname aan de enquête is uitgeschakeld.
Toegang tot het dashboard voor aanmelden	Medewerkers met toegang tot een persoonlijk of managerdashboard kunnen zich blijven aanmelden, ongeacht of ze aan de enquête hebben deelgenomen.
Deelnamepercentage	Als u het selectievakje uitschakelt tijdens een actieve ronde, telt de werknemer nog steeds mee voor het deelnamepercentage van die ronde. Ze worden niet meegenomen in toekomstige rondes, tenzij u het selectievakje opnieuw inschakelt.
Lijst met ontvangers van het gedeelde dashboard	Medewerkers die via het selectievakje zijn uitgesloten, ontvangen geen e-mails over het gedeelde dashboard. Als u de link buiten Peakon deelt, hebben ze nog steeds toegang tot het dashboard.

Concept: Een werknemer verwijderen

Opmerking: Dit onderwerp is gebaseerd op de aanbevelingen van Workday over het beheren van gebruikers op het platform. Raadpleeg uw interne beleid en processen voor het beheren van gebruikers in Peakon.

Het verkrijgen van inzicht van werknemers die het bedrijf verlaten, is essentieel om de factoren die leiden tot personeelsverloop te beperken. Met de scheidingskenmerken kunt u de scheiding van werknemers uit de organisatie beheren.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

U kunt de scheidingsdatum instellen als een datum in het verleden of in de toekomst. Als de datum in de toekomst ligt, kan de werknemer enquêtes blijven ontvangen en zijn dashboard blijven gebruiken totdat de ontslagdatum in het verleden ligt. Als de datum van ontslag in het verleden ligt, kan de werknemer Peakon niet meer gebruiken. Hun personeelsdossier wordt verwijderd binnen de door u ingestelde termijn bij Automatisch verwijderen van voormalige werknemers . Totdat u het personeelsdossier van een vertrekker bekijkt via het filter Werkstatus in > Medewerkersbeheer.

Score-aggregatie

Medewerkers die zijn vertrokken, maken geen deel meer uit van de daaropvolgende enquête, tenzij u een enquêteschema voor vertrokken medewerkers hebt ingesteld om vertrokken medewerkers te enquêteren. Om de vertrouwelijkheid van deelnemers te beschermen, verlaten hun laatste scores en deelname geleidelijk het dashboard.

Tijdens elke enquêteronde raadpleegt het systeem de vertrekdata van werknemers en controleert of deze binnen het venster ' Inclusie van voormalige werknemers' vallen. Zodra de datum van beëindiging buiten dit venster valt, draagt de werknemer niet meer bij aan de huidige score van het segment en is hij niet meer zichtbaar in de deelnamelijst.

Historische scores van de werknemer die vertrekt, blijven in het dashboard staan en oude dashboards van enquêterondes veranderen niet wanneer een werknemer vertrekt. Het proces van het samenvoegen van scores heeft geen invloed op reacties. Deze blijven in het account staan totdat u het account verwijdert.

Medewerkers die u verwijdert, volgen hetzelfde proces. Hierbij wordt de verwijderingsdatum gebruikt in plaats van de ontslagdatum.

Configuratie

U kunt het veld Datum ontslag op dezelfde manier bijwerken als alle andere gegevens in een werknemersdossier. U kunt ontslagdata rechtstreeks in de personeelsdossiers bijwerken, via een gegevensupload of via een integratiesynchronisatie.

Aanbeveling

Stel scheidingsdata in voordat een enquêteronde begint, om te voorkomen dat deelnemers die afhaken, bijdragen aan de deelnemerslijst voor die specifieke ronde.

Werknemers verwijderen

U kunt werknemers handmatig verwijderen, maar ook automatisch door een drempelwaarde in te stellen voor het aantal dagen na de vertrekdatum. U vindt deze instelling in de Accountinstellingen binnen Beheer.

Opmerking: Er is een beveiliging die voorkomt dat recent gewijzigde werknemers van de afgelopen 7 dagen onmiddellijk worden verwijderd. Voorbeeld: u stelt de datum waarop een werknemer vertrekt in op een datum die al voorbij de drempelwaarde voor de verwijderingsdatum ligt. Hierdoor krijgen beheerders de kans om onjuist toegewezen scheidingsdata te corrigeren.

Wanneer u medewerkers handmatig verwijdert, kunt u 1 of meerdere medewerkers en al hun gegevens uit Peakon verwijderen.

Wanneer u werknemersprofielen verwijdert, is het niet mogelijk om het verwijderen ongedaan te maken en de verwijderde gegevens niet meer op te halen.

Als u een werknemer verwijdert die tevens manager is, dan verliest u ook alle segmenten en segmentgegevens die aan die manager zijn gekoppeld. Typ het woord *VERWIJDEREN* in het bevestigingsvak wanneer u een werknemer verwijdert. Met deze stap voorkomt u dat gegevens van werknemers verloren gaan door fouten. Deze bevestiging is taalspecifiek. Voorbeeld: typ *DELETE* als uw geselecteerde taal Engels is. Typ *EFFACER* als uw geselecteerde taal Frans is.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Verwijderde werknemers op de lijst met ontvangers van de enquête

Verwijderde werknemersrecords kunnen worden weergegeven in de lijst met ontvangers van de enquête. Als u op de naam van de medewerker klikt, kunt u het personeelsdossier bekijken van het moment dat de medewerker actief was. Het is niet mogelijk om het werknemersrecord te bewerken.

Wanneer werknemers worden verwijderd, worden ze voormalige werknemers. Hun deelname en de samengevoegde gegevens, exclusief opmerkingen, volgen de instelling Inclusie van oud-werknemers . Nadat u deze medewerkers hebt verwijderd, kunt u ze niet meer uit de lijst met ontvangers van de enquête verwijderen. Bijvoorbeeld:

- Als medewerkers per ongeluk aan een ronde worden toegevoegd en het selectievakje 'Enquête-opname' wordt uitgeschakeld voordat ze kunnen reageren, verschijnen hun namen nog steeds in de lijst met ontvangers van de enquête.
- Wanneer u deze werknemers verwijdert, worden ze niet uit de lijst verwijderd.

In deze scenario's worden de namen van voormalige werknemers verwijderd uit de lijst met ontvangers van de enquête zodra de aggregatieperiode voor het opnemen van voormalige werknemers verloopt en een nieuwe enquêteronde begint.

Pas de vertrekdata van de werknemers aan, zodat deze vóór de opening van de ronde vallen, voordat u de werknemersgegevens verwijdert. Met deze actie voorkomt u dat ze in de lijst met ontvangers van de enquête worden opgenomen.

relatedlinks

Concepten

Voorbeeld: een vertrokken werknemer opnieuw in dienst nemen op pagina 124

Taken

Historische onderzoeksgegevens verwijderen op pagina 95

Concept: Terugdateren van werknemerssegmentgegevens

Wijzigingen die u aanbrengt in werknemersgegevens, worden vanaf de volgende enquêteronde weergegeven op segmentdashboards. Ze hebben geen invloed op de historische gegevens op de dashboards. Als een werknemer naar een nieuwe manager gaat, blijven de oude antwoorden bij de oude manager staan, terwijl de laatste scores naar de nieuwe manager gaan.

Door de segmentwaarden van een werknemer terug te dateren, vergroot u de hoeveelheid historische gegevens die de werknemer aan het segment bijdraagt. U kunt bepalen hoeveel retroactieve gegevens u wilt verplaatsen door een geldigheidsdatum in te stellen. Door scores en opmerkingen naar een nieuw segment te verplaatsen, verwijdert u ze ook uit het oorspronkelijke segment waaraan de werknemer deelnam.

U kunt werknemers individueel of in bulk terugdateren, via een gegevensupload of rechtstreeks op Peakon.

Overwegingen

Overweging	Beschrijving
Gegevensnauwkeurigheid	Vermijd het terugdateren van werknemers naar een tijdstip dat niet overeenkomt met de werkelijkheid.
Geldigheidsdatum	Kies voor de optie *Aangepaste datum* en dateer de werknemer terug naar de dag vóór de startdatum van een specifieke enquête. Voorbeeld: als de enquête op 1 november is gestart, moet u de segmentwaarde voor de werknemer met terugwerkende kracht berekenen tot 31 oktober.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Overweging	Beschrijving
	Gebruik *Begindatum* alleen om iets terug te dateren naar het begin van de tijd.
Vertrouwelijkheid	Terugdateren kan een risico voor de vertrouwelijkheid vormen, vooral bij het terugdateren van een kleine groep mensen, of zelfs één persoon.
Enquêtefrequentie	Als u uw personeelsdossiers vaker bijwerkt, hoeft u minder vaak met terugwerkende kracht gegevens bij te werken.
Focusgebieden en sterke punten	Bij terugdateren worden de bestaande focusgebieden en focussegmenten niet opnieuw berekend. Aan het eind van elke enquêteronde worden de focusgebieden berekend.
Attribuutconfiguratie	U kunt altijd meer kenmerken toevoegen en de waarden ervan terugdateren, zodat u de nieuwe segmenten met terugwerkende kracht kunt vullen, alsof ze er altijd al waren.
Historische beweging	Het is niet mogelijk om terugdatering ongedaan te maken, omdat u dan de historische segmentbewegingen van werknemers tussen segmenten verliest.

Beste praktijk

Wij raden af om dit standaard te doen wanneer een nieuwe manager een team aanneemt. De oude feedback is mogelijk niet relevant of bruikbaar voor de nieuwe manager. Bovendien kan de feedback gevoelige informatie bevatten die bedoeld was voor de vorige manager. Denk na of het bieden van toegang tot historische gegevens aansluit bij de verwachtingen van werknemers en bij uw communicatie over de omgang met enquêteresultaten.

Door oude scores uit te sluiten van het dashboard van een nieuwe manager, wordt bovendien gewaarborgd dat de scores die zij zien, een nauwkeurige afspiegeling zijn van hun eigen inspanningen.

Als de nieuwe manager de historische context van het nieuwe team nodig heeft, kunt u het dashboard, de segmentheatmap en de opmerkingen van de oude manager exporteren voordat de managementlijnen werden gewijzigd.

relatedlinks
Concepten
Concept: Wanneer er veranderingen in werknemers en segmenten plaatsvinden op pagina 99
Voorbeeld: de segmentwaarde van een individuele werknemer terugdateren op pagina 125
Voorbeeld: terugdateren van werknemerssegmentwaarden met behulp van gegevensimport op pagina 125
Voorbeeld: Terugdateren van werknemerssegmentwaarden in bulk op pagina 126
Voorbeeld: een bestaand team terugdateren naar een nieuwe senior leider op pagina 127

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Concept: Informatie over werknemerssynchronisatie

Achtergrond

Elke werknemer bij Peakon heeft een eigen werknemerspagina waarop zijn of haar basisinformatie en demografische gegevens worden weergegeven. Gebruik deze gegevens om gerichte vragen of enquêtes te stellen en om resultaten op basis van verschillende demografische kenmerken te vergelijken.

Gebruik het tabblad Synchronisatiegegevens in werknemersrecords om de gebeurtenislogboeken te bekijken en problemen op te lossen bij het bijwerken van werknemers met behulp van een integratie (bijvoorbeeld Workday of BambooHR).

Op het tabblad Synchronisatiegegevens worden alleen gegevens geretourneerd als de werknemer een geldige externe ID (bijvoorbeeld: werkdag-ID) in zijn of haar Peakon-werknemersrecord heeft.

Synchronisatie-informatie

Instelling	Beschrijving
Externe ID	Geeft de externe ID van deze werknemer weer. Het kan niet worden gewijzigd. De externe ID is de ID van de medewerker die in het integratiesysteem wordt gebruikt.
Informatie vernieuwen	Werkt de werknemersgegevens bij door het systeem te vernieuwen en de nieuwste details uit het systeem weer te geven.
Synchroniseer medewerker	Synchroniseer een individueel werknemersrecord zonder een volledige synchronisatie uit te voeren.
Informatie	Toont de gegevens over deze werknemer afkomstig uit uw integratiesysteem. Bekijk het *mappedEmployees* -object: secties *attributen*, *medewerkers*en *telefoons* . Negeer het *rawEmployee* -object.
Logboeken	Geeft alle gebeurtenissen uit de gebeurtenislogboeken voor die specifieke werknemer weer. U kunt de foutlogboeken gebruiken om problemen op te lossen. Bezoek Problemen oplossen: Workday Integration Sync-fouten op pagina 225 voor meer informatie over het oplossen van integratieproblemen.

relatedlinks
Concepten
Concept: Workday-medewerkerssynchronisatie op pagina 220
Concept: BambooHR-integratie op pagina 241
Taken
Stappen: Workday-integratie instellen op pagina 205
BambooHR-integratie instellen op pagina 238
Voorbeelden
Problemen oplossen: Workday Integration Sync-fouten op pagina 225

Concept: Aanmelden via telefoonnummer

Achtergrond

Met aanmelden via telefoonnummer kunnen gebruikers Peakon openen met hun telefoonnummer dat via sms wordt geverifieerd, in plaats van met een e-mailadres en wachtwoord. Deze functie biedt een handige inlogmethode, terwijl de beveiligingsmaatregelen intact blijven.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Toegang

Beheerders bepalen of gebruikers zich kunnen aanmelden met hun telefoonnummer. Om deze functie in te schakelen, moeten beheerders: Telefoonnummer instellen Aanmelden op pagina 96. Zorg ervoor dat telefoonnummers in de personeelsgegevens staan.

Overwegingen

Gebruikers die inloggen met hun telefoonnummer hebben alleen toegang tot hun persoonlijke werknemersgegevens. Managers zien het managersdashboard niet en krijgen in plaats daarvan toegang tot het persoonlijke dashboard.

Peakon maakt gebruik van Twilio, een populaire externe provider voor SMS-bezorging. SMS-technologie is echter per definitie minder betrouwbaar dan e-mail en de bezorgsnelheid kan worden beïnvloed door landspecifieke regelgeving, providers en abonnementsconfiguraties. Voor meer informatie, bezoek Concept: SMS-enquêtemeldingen op pagina 349

relatedlinks
Taken
Telefoonnummer instellen Aanmelden op pagina 96

Referentie: Fouten en waarschuwingen bij het importeren van gegevens

Bij het uploaden van werknemersgegevens kunnen er waarschuwingen en foutmeldingen optreden.

- Fouten zorgen ervoor dat het importeren mislukt voordat de gegevens zijn geüpload. Verhelp de oorzaak van de fout voordat u een nieuwe import uitvoert.
- Waarschuwingen zorgen ervoor dat de import kan worden voortgezet. Deze waarschuwingen zijn zichtbaar in het importoverzicht. Wij adviseren u het importlogboek te downloaden nadat het uploaden is voltooid, voor een volledig overzicht van de waarschuwingen. Om veiligheidsredenen is het importlogboek niet meer opvraagbaar nadat u de pagina verlaat.

Waarschuwingen

Waarschuwing	Uitleg
Geen waarde voor kolom X, de rij wordt overgeslagen.	Er ontbreekt een waarde in een vereiste kolom van een werknemer.
Er is geen identificatie gevonden voor de rij, deze wordt overgeslagen.	Zorg ervoor dat er een e-mailadres of werknemers-ID aanwezig is.
Er is geen veld gevonden voor kolom X, deze wordt genegeerd.	Zorg ervoor dat deze kolom een overeenkomende kenmerknaam heeft op Peakon.
Er is geen kolom gevonden voor veld X. Er worden geen waarden voor dit veld geïmporteerd.	Er is een (niet vereist) kenmerk gedefinieerd dat niet overeenkomt met een kolomkop.
Er is geen medewerker gevonden met e-mailadres, naam of medewerkernummer X voor kenmerk Manager.	Er zijn geen werknemersgegevens op het werkblad of op Peakon die overeenkomen met de managergegevens in een bestaand werknemersrecord. Voeg een werknemersrecord voor de manager toe aan het werkblad en upload het opnieuw.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Waarschuwing	Uitleg
Medewerker met naam X maakt geen deel uit van [segmentnaam], overslaan.	Voor hoofdaccountbeheerders: u uploadt het gegevensbestand terwijl u uw dashboard hebt ingesteld op een specifieke segmentcontext. Het bestand bevat werknemers die buiten de segmentcontext vallen. Schakel over naar de hoofdcontext van het bedrijf en upload het bestand opnieuw. Voor lokale of beperkte beheerders: u uploadt een werknemer die al bestaat in het bredere account, maar niet in het specifieke segment dat u beheert. Ze maken deel uit van een ander segment in dat kenmerk, of het kenmerkveld is leeg in hun werknemersrecord. Vraag uw hoofdaccountbeheerder om deze werknemer toe te voegen aan het exacte segment dat u beheert.
Er is al een andere medewerker met e-mailadres X.	De unieke identificatiegegevens van de werknemer bestaan al op Peakon, maar bij het uploaden wordt geprobeerd een duplicaat voor die werknemer te maken. Het is waarschijnlijk dat de unieke identificatiegegevens in meerdere werknemersrecords afzonderlijk voorkomen. Het is niet mogelijk om werknemersgegevens te uploaden door ze te consolideren, zelfs niet als u unieke identificatiegegevens probeert te overschrijven. Er zijn manieren waarop u de werknemer kunt vinden en de wijziging handmatig kunt doorvoeren. • Probeer deze werknemer in Peakon te zoeken op basis van zijn of haar e-mailadres, zowel onder huidige werknemers als onder vertrekkende werknemers. • Als u ze niet op Peakon kunt vinden, zoek dan het e-mailadres in uw gegevensbestand. Raadpleeg de medewerkers-ID in de rij van de medewerker. Het is waarschijnlijk dat de werknemer op Peakon bestaat met diezelfde werknemers-ID, maar met een ander e-mailadres. U kunt uw huidige werknemerslijst (ook met vertrekkers) exporteren en daar de huidige werknemers-ID vinden.
Het e-mailadres X komt niet overeen met een van de bedrijfsdomeinen X.	Neem contact op met de klantenservice om het domein toe te voegen als geautoriseerd domein aan uw Peakon-account.

Fouten

Fout	Uitleg
Kan Excel-bestand niet lezen.	Probeer het eerst te openen en op te slaan in Microsoft Excel.
Kan werkmap niet openen. Is het beveiligd met een wachtwoord?	Zorg ervoor dat uw Microsoft Excel-werkblad niet met een wachtwoord is beveiligd.
Het werkblad bevat meer dan het maximale aantal rijen (de werkelijke limiet is afhankelijk van de kenmerken).	De fout kan ook optreden als overbodige rijen geen gegevens bevatten, maar er wel een opmaak of stijl op is toegepast.
Er zijn meerdere bladen in de werkmap gevonden. Er mag	Verwijder de extra vellen.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Fout	Uitleg
slechts één vel aanwezig zijn.	
Geen werkblad gevonden.	Zorg ervoor dat u het bestand maakt met Microsoft Excel.
Het werkblad moet minimaal een koptekstrij en een inhoudsrij bevatten.	Controleer of het werkblad niet leeg is.
Het werkblad moet een X-kolom bevatten.	Een vereiste kolom is niet aanwezig in het bestand, waardoor het importeren mislukt.
Het werkblad moet een van de identificatiekolommen bevatten: 'E-mail' of 'Werknemers-ID'.	Zorg ervoor dat er een unieke identificatiekolom aanwezig is.
U kunt de identificatie van een werknemer zonder e-mailadres niet verwijderen.	Elke werknemer moet minimaal één unieke identificatiecode hebben.

relatedlinks
Concepten
Beheer werknemersrecords met behulp van gegevensimport op pagina 84
Probleemoplossing: datumnotatiefout bij het uploaden van gegevens op pagina 128
Problemen oplossen: een onjuiste gegevensimport corrigeren op pagina 129

Referentie: Taalcodes voor het importeren van werknemersrecords

Dit onderwerp bevat de volledige lijst met taalcodes voor Peakon. U kunt deze codes gebruiken wanneer u in bulk werknemersrecordtalen importeert. Zien Importeer werknemersrecordtalen op pagina 90 voor instructies.

Taal	Code
Arabisch	zijn
Azerbeidzjaans	az
Bengaals	bn
Bulgaars	bg
Birmees	Mijn
Catalaans	ca
Chinees, Vereenvoudigd	zh-CN
Chinees, Traditioneel	zh-TW
Kroatisch	uur
Tsjechisch	cs
Deens	da

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Taal	Code
Nederlands	nl
Engels (VK)	en-GB
Engels (VS)	en-US
Estisch	et
Faeröers	voor
Fins	fi
Vlaams	vls-BE
Frans (CA)	fr-CA
Frans (FR)	fr-FR
Duits	de
Grieks	el
Gujarati	gu-IN
Hebreeuws	Hij
Hindi	hi
Hongaars	hu
IJslands	is
Indonesisch	id
Italiaans	it
Japans	ja
Kannada	kn
Koreaans	ko
Laotiaans	zie
Lets	lv
Litouws	lt
Macedonisch	mk
Maleis	ms
Malayalam	ml
Maori	mi
Marathi	mr
Mongools	mn
Noors	Nee
Pools	pl
Portugees (BR)	pt-BR
Portugees (PT)	pt-PT

©2025 Workday, Inc. All rights reserved
Workday Proprietary and Confidential

Taal	Code
Punjabi	pa-IN
Roemeens	ro
Russisch	ru
Servisch	sr-CS
Slowaaks	sk
Sloveens	sl
Spaans (ES)	es
Spaans (LA)	es-LA
Zweeds	sv
Tagalog	tl
Tamil	ta
Teloegoe	te
Thais	e
Turks	tr
Oekraïens	VK
Urdu	jouw
Vietnamees	vi
Xhosa	xh
Zulu	zu

relatedlinks
Taken
Importeer werknemersrecordtalen op pagina 90

Referentie: Tijdzonecodes voor het importeren van werknemersrecords

Dit onderwerp bevat de volledige lijst met tijdzonecodes voor Peakon. U kunt deze codes gebruiken wanneer u in bulk tijdzones van werknemersrecords importeert. Zien Tijdzones van werknemersrecords importeren op pagina 91 voor instructies.

Tijdzonecodes
Afrika/Abidjan
Afrika/Accra
Africa/Addis_Ababa
Afrika/Algiers
Afrika/Asmara
Afrika/Asmera
Afrika/Bamako
Afrika/Bangui

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Tijdzonecodes
Afrika/Banjul
Afrika/Bissau
Afrika/Blantyre
Afrika/Brazzaville
Afrika/Bujumbura
Afrika/Caïro
Afrika/Casablanca
Afrika/Ceuta
Afrika/Conakry
Afrika/Dakar
Afrika/Dar_es_Salaam
Afrika/Djibouti
Afrika/Douala
Afrika/El_Aaiun
Afrika/Vrijstad
Afrika/Gaborone
Afrika/Harare
Afrika/Johannesburg
Afrika/Kampala
Afrika/Khartoem
Afrika/Kigali
Afrika/Kinshasa
Afrika/Lagos
Afrika/Libreville
Afrika/Lomé
Afrika/Luanda
Afrika/Lubumbashi
Afrika/Lusaka
Afrika/Malabo
Afrika/Maputo
Afrika/Maseru
Afrika/Mbabane
Afrika/Mogadishu
Afrika/Monrovia

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Tijdzonecodes
Afrika/Nairobi
Afrika/Ndjamena
Afrika/Niamey
Afrika/Nouakchott
Afrika/Ouagadougou
Afrika/Porto-Novo
Afrika/Sao_Tomé
Afrika/Timboektoe
Afrika/Tripoli
Afrika/Tunis
Afrika/Windhoek
Amerika/Adak
Amerika/Anchorage
Amerika/Anchorage
Amerika/Anguilla
Amerika/Antigua
Amerika/Araguaina
America/Argentina/Buenos_Aires
Amerika/Argentinië/Catamarca
Amerika/Argentinië/ComodRivadavia
Amerika/Argentinië/Cordoba
Amerika/Argentinië/Jujuy
America/Argentina/La_Rioja
Amerika/Argentinië/Mendoza
America/Argentina/Rio_Gallegos
Amerika/Argentinië/Salta
Amerika/Argentinië/San_Juan
Amerika/Argentinië/San_Luis
Amerika/Argentinië/Tucuman
Amerika/Argentinië/Ushuaia
Amerika/Aruba
Amerika/Asuncion
Amerika/Atikokan
Amerika/Atka

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Tijdzonecodes
Amerika/Bahia
Amerika/Barbados
Amerika/Belem
Amerika/Belize
Amerika/Blanc-Sablon
Amerika/Boa_Vista
Amerika/Bogota
Amerika/Boise
Amerika/Buenos_Aires
Amerika/Cambridge_Bay
Amerika/Campo_Grande
Amerika/Cancun
Amerika/Caracas
Amerika/Catamarca
Amerika/Cayenne
Amerika/Cayman
Amerika/Chicago
Amerika/Chicago
Amerika/Chihuahua
Amerika/Coral_Harbour
Amerika/Cordoba
Amerika/Costa_Rica
Amerika/Cuiaba
Amerika/Curaçao
Amerika/Danmarkshavn
Amerika/Dawson
Amerika/Dawson_Creek
Amerika/Denver
Amerika/Denver
Amerika/Detroit
Amerika/Dominica
Amerika/Edmonton
Amerika/Eirunepe
Amerika/El_Salvador

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Tijdzonecodes
Amerika/Ensenada
Amerika/Fort_Wayne
Amerika/Fortaleza
America/Glace_Bay
Amerika/Godthab
Amerika/Goose_Bay
Amerika/Grand_Turk
Amerika/Grenada
Amerika/Guadeloupe
Amerika/Guatemala
Amerika/Guayaquil
Amerika/Guyana
Amerika/Halifax
Amerika/Havana
Amerika/Hermosillo
Amerika/Indiana/Indianapolis
Amerika/Indiana/Knox
Amerika/Indiana/Marengo
Amerika/Indiana/Petersburg
Amerika/Indiana/Tell_City
Amerika/Indiana/Vevay
Amerika/Indiana/Vincennes
Amerika/Indiana/Winamac
Amerika/Indianapolis
Amerika/Inuvik
Amerika/Iqaluit
Amerika/Jamaica
Amerika/Jujuy
Amerika/Juneau
Amerika/Kentucky/Louisville
Amerika/Kentucky/Monticello
Amerika/Knox_IN
Amerika/La_Paz
Amerika/Lima

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Tijdzonecodes
Amerika/Los_Angeles
Amerika/Los_Angeles
Amerika/Louisville
Amerika/Maceió
Amerika/Managua
Amerika/Manaus
Amerika/Marigot
Amerika/Martinique
Amerika/Matamoros
Amerika/Mazatlan
Amerika/Mendoza
Amerika/Menominee
Amerika/Merida
Amerika/Mexico_Stad
Amerika/Miquelon
Amerika/Moncton
Amerika/Monterrey
Amerika/Montevideo
Amerika/Montreal
Amerika/Montserrat
Amerika/Nassau
Amerika/New_York
Amerika/New_York
Amerika/Nipigon
Amerika/Nome
Amerika/Noronha
America/North_Dakota/Center
America/North_Dakota/New_Salem
Amerika/Ojinaga
Amerika/Panama
Amerika/Pangnirtung
Amerika/Paramaribo
Amerika/Phoenix
Amerika/Phoenix

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Tijdzonecodes
Amerika/Port_of_Spain
Amerika/Port-au-Prince
Amerika/Porto_Acre
Amerika/Porto_Velho
America/Puerto_Rico
America/Puerto_Rico
Amerika/Regenachtige_Rivier
Amerika/Rankin_Inlet
Amerika/Recife
Amerika/Regina
Amerika/Resolute
Amerika/Rio_Branco
Amerika/Rosario
Amerika/Santa_Isabel
Amerika/Santarem
Amerika/Santiago
Amerika/Santo_Domingo
Amerika/Sao_Paulo
Amerika/Scoresbysund
Amerika/Shiprock
Amerika/St_Barthelemy
Amerika/St_Johns
Amerika/St_Kitts
Amerika/St. Lucia
Amerika/St_Thomas
Amerika/St. Vincent
Amerika/Swift_Current
Amerika/Tegucigalpa
Amerika/Thule
Amerika/Thunder_Bay
Amerika/Tijuana
Amerika/Toronto
Amerika/Tortola
Amerika/Vancouver

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Tijdzonecodes
Amerika/Virgin
Amerika/Whitehorse
Amerika/Winnipeg
Amerika/Yakutat
Amerika/Yellowknife
Antarctica/Casey
Antarctica/Davis
Antarctica/DumontD'Urville
Antarctica/Macquarie
Antarctica/Mawson
Antarctica/McMurdo
Antarctica/Palmer
Antarctica/Rothera
Antarctica/Zuidpool
Antarctica/Syowa
Antarctica/Vostok
Arctisch/Longyearbyen
Azië/Aden
Azië/Almaty
Azië/Amman
Azië/Anadyr
Azië/Aqtau
Azië/Aqtobe
Azië/Asjchabat
Azië/Asjchabad
Azië/Bagdad
Azië/Bahrein
Azië/Bakoe
Azië/Bangkok
Azië/Beiroet
Azië/Bisjkek
Azië/Brunei
Azië/Calcutta
Azië/Choibalsan

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Tijdzonecodes
Azië/Chongqing
Azië/Chungking
Azië/Colombo
Azië/Dacca
Azië/Damascus
Azië/Dhaka
Azië/Dili
Azië/Dubai
Azië/Dusjanbe
Azië/Gaza
Azië/Harbin
Azië/Ho_Chi_Minh
Azië/Hongkong
Azië/Hovd
Azië/Irkoetsk
Azië/Istanbul
Azië/Jakarta
Azië/Jayapura
Azië/Jeruzalem
Azië/Kaboel
Asia/Kamchatka
Azië/Karachi
Azië/Kashgar
Azië/Kathmandu
Azië/Katmandu
Azië/Kolkata
Azië/Krasnojarsk
Azië/Kuala_Lumpur
Azië/Kuching
Azië/Koeweit
Azië/Macau
Azië/Macau
Azië/Magadan
Azië/Makassar

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Tijdzonecodes
Azië/Manilla
Azië/Muscat
Azië/Nicosia
Azië/Novokoeznetsk
Azië/Novosibirsk
Azië/Omsk
Azië/Mondeling
Azië/Phnom_Penh
Azië/Pontianak
Azië/Pyongyang
Azië/Qatar
Azië/Qyzylorda
Azië/Rangoon
Azië/Riyad
Azië/Saigon
Azië/Sachalin
Azië/Samarkand
Azië/Seoul
Azië/Shanghai
Azië/Singapore
Azië/Taipei
Azië/Tasjkent
Azië/Tbilisi
Azië/Teheran
Azië/Tel_Aviv
Azië/Thimbu
Azië/Thimphu
Azië/Tokio
Azië/Ujung_Pandang
Azië/Ulaanbaatar
Asia/Ulan_Bator
Azië/Urumqi
Azië/Vientiane
Azië/Vladivostok

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Tijdzonecodes
Azië/Jakoetsk
Azië/Jekaterinenburg
Azië/Jerevan
Atlantische Oceaan/Azoren
Atlantische Oceaan/Bermuda
Atlantische Oceaan/Canarische Eilanden
Atlantische Oceaan/Kaapverdië
Atlantische Oceaan/Faeröer
Atlantische Oceaan/Faeröer
Atlantic/Jan_Mayen
Atlantische Oceaan/Madeira
Atlantische Oceaan/Reykjavik
Atlantische Oceaan/Zuid-Georgia
Atlantische Oceaan/St. Helena
Atlantische Oceaan/Stanley
Australië/ACT
Australië/Adelaide
Australië/Brisbane
Australia/Broken_Hill
Australië/Canberra
Australië/Currie
Australië/Darwin
Australië/Eucla
Australië/Hobart
Australië/LHI
Australië/Lindeman
Australië/Lord_Howe
Australië/Melbourne
Australië/Noord
Australië/NSW
Australië/Perth
Australië/Queensland
Australië/Zuid
Australië/Sydney

©2025 Workday, Inc. All rights reserved
Workday Proprietary and Confidential

Tijdzonecodes
Australië/Tasmanië
Australië/Victoria
Australië/West
Australië/Yancowinna
Europa/Amsterdam
Europa/Andorra
Europa/Athene
Europa/Belfast
Europa/Belgrado
Europa/Berlijn
Europa/Bratislava
Europa/Brussel
Europa/Boekarest
Europa/Boedapest
Europa/Chisinau
Europa/Kopenhagen
Europa/Dublin
Europa/Gibraltar
Europa/Guernsey
Europa/Helsinki
Europe/Isle_of_Man
Europa/Istanbul
Europa/Jersey
Europa/Kaliningrad
Europa/Kiev
Europa/Lissabon
Europa/Ljubljana
Europa/Londen
Europa/Luxemburg
Europa/Madrid
Europa/Malta
Europa/Mariehamn
Europa/Minsk
Europa/Monaco

©2025 Workday, Inc. All rights reserved
Workday Proprietary and Confidential

Tijdzonecodes
Europa/Moskou
Europa/Nicosia
Europa/Oslo
Europa/Parijs
Europa/Podgorica
Europa/Praag
Europa/Riga
Europa/Rome
Europa/Samara
Europa/San_Marino
Europe/Sarajevo
Europa/Simferopol
Europa/Skopje
Europa/Sofia
Europa/Stockholm
Europa/Tallinn
Europa/Tiran
Europa/Tiraspol
Europa/Oezjhorod
Europa/Vaduz
Europa/Vaticaan
Europa/Wenen
Europa/Vilnius
Europa/Volgograd
Europa/Warschau
Europa/Zagreb
Europa/Zaporozhye
Europa/Zürich
Indiaas/Antananarivo
Indiaans/Chagos
Indiaas/Kerstmis
Indiaas/Cocos
Indiaas/Comoren
Indiaas/Kerguelen

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Tijdzonecodes
Indiaas/Mahe
India/Malediven
Indiaas/Mauritius
Indiaas/Mayotte
Indiaas/Reünie
Stille Oceaan/Apia
Stille Oceaan/Auckland
Pacific/Chatham
Pacific/Pasen
Pacific/Efate
Pacific/Enderbury
Pacific/Fakaofo
Pacific/Fiji
Pacific/Funafuti
Stille Oceaan/Galapagos
Pacific/Gambier
Stille Oceaan/Guadalcanal
Stille Oceaan/Guam
Stille Oceaan/Honolulu
Stille Oceaan/Honolulu
Pacific/Johnston
Pacific/Kiritimati
Stille Oceaan/Kosrae
Stille Oceaan/Kwajalein
Stille Oceaan/Majuro
Pacific/Marquesas
Pacific/Midway
Stille Oceaan/Nauru
Stille Oceaan/Niue
Stille Oceaan/Norfolk
Stille Oceaan/Noumea
Pacific/Pago_Pago
Pacific/Palau
Stille Oceaan/Pitcairn

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Tijdzonecodes
Pacific/Ponape
Pacific/Port_Moresby
Stille Oceaan/Rarotonga
Stille Oceaan/Saipan
Stille Oceaan/Samoa
Pacific/Tahiti
Stille Oceaan/Tarawa
Stille Oceaan/Tongatapu
Pacific/Truk
Pacific/Wake
Stille Oceaan/Wallis
Pacific/Yap

relatedlinks
Taken
Tijdzones van werknemersrecords importeren op pagina 91

Voorbeeld: een vertrokken werknemer opnieuw in dienst nemen

In dit voorbeeld wordt uitgelegd hoe u een werknemer die eerder is vertrokken, weer in dienst kunt nemen, waarbij de historische gegevens en unieke identificatiegegevens behouden blijven. U kunt werknemers herstellen als hun werknemersrecord nog steeds aanwezig is in uw werknemersgegevens met een waarde in het kenmerkveld Datum ontslag. Het is niet mogelijk om een werknemer te herstellen nadat het personeelsdossier volledig is verwijderd.

Over deze taak

Een medewerker die uw organisatie heeft verlaten, is teruggekomen en gebruikt hetzelfde medewerkersnummer en e-mailadres als voorheen. Hun werknemersrecord wordt momenteel geclassificeerd als *vertrokken* onder het kenmerk Datum vertrek . U moet ze dus opnieuw in dienst nemen als huidige werknemer.

Procedure

1. Ga naar Administratie > Medewerkers.
2. Selecteer het filter Werkstatus .
3. Selecteer *Niet langer werkzaam*.
4. Zoek de naam van de werknemer.
5. Open hun werknemersdossier.
6. Klik op het veld Scheidingsdatum .
7. Druk op de backspace-knop om de inhoud van het veld te legen.
8. Klik op Wijzigingen opslaan.

Resultaten

Als u de ontslagdatum uit het dossier van een werknemer verwijdert, weet Peakon dat het om een huidige werknemer gaat. U kunt de werknemer direct aan een enquêteronde toevoegen, als er een open ronde

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

is. Als de werknemer over een persoonlijk dashboard beschikt, kan hij/zij ook de historische scores en opmerkingen van vóór de scheiding bekijken. Het systeem behandelt de werknemer alsof hij/zij nooit is weggeweest.

Als de werknemer een manager was en er nog steeds werknemers aan hem rapporteren, wordt het rapportagelijnsegment ook hersteld. Het segment bevat de historische scores en opmerkingen van het team, maar niet de gesprekken, erkenningen en acties van de manager. Als de manager eerder in meerdere toegangscontrolegroepen zat, kunt u deze handmatig opnieuw toevoegen.

Voorbeeld: de segmentwaarde van een individuele werknemer terugdateren

Dit voorbeeld bevat instructies voor het terugdateren van een segmentwaarde voor een individuele werknemer rechtstreeks in Peakon. Houd er rekening mee dat het terugdateren van een enkele werknemer alleen mag plaatsvinden als deze per ongeluk in het verkeerde segment is geplaatst. Het terugdateren van gegevens van één enkele werknemer kan een risico voor de vertrouwelijkheid vormen, omdat hiermee historische scores en opmerkingen van alleen die werknemer worden opgehaald.

Over deze taak

Een werknemer die oorspronkelijk in Frankrijk werkte, is onlangs naar Duitsland verhuisd om daar te werken. De kantoorlocatie van de werknemer is op Peakon nog steeds Frankrijk, omdat de wijziging niet in het door u geüploade gegevensbestand stond. Sinds de verandering heeft uw organisatie meerdere enquêterondes uitgevoerd.

U moet het segment Kantoorlocatie verplaatsen naar Duitsland met een geldigheidsdatum van 1 januari 2022 om de fout voor deze werknemer te herstellen.

Procedure

1. Ga naar Administratie **>** Medewerkers.
2. Zoek de werknemer en open het personeelsdossier.
3. Stel kantoorlocatie in op *Duitsland*.
4. Klik op het kleine klokpictogram naast het kenmerk Kantoorlocatie .
5. Selecteer de optie *Aangepaste datum* .
6. Stel deze in op 1 januari 2022.
7. Klik op Wijzigingen opslaan.

Resultaten

Enquêtegegevens of deelnamegegevens van de werknemer na 1 januari worden verplaatst van het segment Frankrijk naar het segment Duitsland. Enquêtegegevens of deelnames van vóór deze datum blijven in het segment Frankrijk staan totdat ze uit het zichtbaarheidsvenster vallen.

relatedlinks
Concepten
Concept: Terugdateren van werknemerssegmentgegevens op pagina 103

Voorbeeld: terugdateren van werknemerssegmentwaarden met behulp van gegevensimport

Dit voorbeeld bevat instructies voor het terugdateren van segmentwaarden voor een groep werknemers in bulk, rechtstreeks in Peakon.

Over deze taak

Uw bedrijf heeft al meerdere enquêtes uitgevoerd met bestaande kenmerken. U hebt onlangs een nieuw kenmerk met de naam Regio aangemaakt en moet segmentwaarden voor werknemers uploaden. Het

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

zou moeten functioneren alsof het kenmerk Regio altijd al in de tool aanwezig is geweest met historische gegevens.

Procedure

1. Bereid uw gegevensbestand voor met werknemersgegevens in de volgende kolommen: *Voornaam*, *Achternaam*, *E-mailadres*, *Werknemers-ID*, *Regio*. Als u niet over zowel *een e-mailadres* als *een medewerkers-ID*beschikt, is 1 voldoende. Voeg geen andere kenmerkkolommen toe, anders worden deze ook met terugwerkende kracht gewijzigd.
2. Ga naar Beheer > Medewerkers > Importeren.
3. Klik op Geldig vanaf.
4. Selecteer de datum die 1 dag vóór de allereerste enquêteronde valt.
5. Klik op Excel-bestand kiezen... en importeer het bestand.
6. Download het importlogboek en controleer op fouten of waarschuwingen.

Resultaten

Elke werknemer die u importeert, maakt nu met terugwerkende kracht deel uit van een segment binnen het kenmerk Regio . Na afloop van de volgende ronde worden de segmenten ingedeeld op focusgebieden, sterke punten, enzovoort.

relatedlinks
Concepten
Concept: Terugdateren van werknemerssegmentgegevens op pagina 103

Voorbeeld: Terugdateren van werknemerssegmentwaarden in bulk

Dit voorbeeld bevat instructies voor het terugdateren van segmentwaarden voor een groep werknemers in bulk, rechtstreeks in Peakon.

Over deze taak

Het kantoor in Londen, gevestigd in King's Cross, is onlangs opgesplitst in twee locaties: *King's Cross* en *Canary Wharf*. U hebt een nieuw segment Kantoorlocatie voor *Canary Wharf* aangemaakt en daar al medewerkers naartoe verhuisd. De werknemers die op het kantoor op King's Cross bleven, bleven in het oorspronkelijke segment.

Later besluit u dat u historische gegevens voor beide locatiesegmenten wilt vergelijken. Het *Canary Wharf*-segment moet functioneren alsof deze werknemers altijd al deel hebben uitgemaakt van dat segment.

Procedure

1. Ga naar Administratie > Medewerkers.
2. Selecteer Kantoorlocatiemet behulp van de filters aan de linkerkant.
3. Zet hem op Canary Wharf.
4. Selecteer alle medewerkers.
5. Klik op Bewerken.
6. Klik op het kleine klokpictogram naast het veld Kantoorlocatie .
7. Selecteer Start.
8. Klik op Terugdateren.
9. Klik op Wijzigingen controlerenen vervolgens op Wijzigingen opslaan.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Resultaten

Het Canary Wharf-segment bevat alle historische gegevens tot het begin der tijden. Het King's Cross-segment bevat uitsluitend historische gegevens van de eigen medewerkers.

relatedlinks
Concepten
Concept: Terugdateren van werknemerssegmentgegevens op pagina 103

Voorbeeld: een bestaand team terugdateren naar een nieuwe senior leider

Dit voorbeeld laat zien hoe het terugdateren van de managerrelatie tussen twee hooggeplaatste leiders er automatisch toe kan leiden dat een heel team binnen het bereik van de meest senior leider komt. Met deze actie worden ook de oude scores en opmerkingen van de Senior Manager verplaatst naar het segment met directe ondergeschikten van de Directeur. Om dergelijke vertrouwelijkheidsproblemen te voorkomen, kunt u de Directeur ook instellen als segmentmanager van het segment Senior Manager.

Over deze taak

Het marketingteam heeft een nieuwe directeur. De huidige Senior Marketing Manager rapporteert nu aan hen. De nieuwe directeur heeft historische gegevens over de nieuwe bedrijfseenheid nodig, zodat het uitgebreide team ook oude enquêterondes bevat.

Het team van de Senior Manager beschikt al over historische gegevens. Om deze historische gegevens beschikbaar te maken voor de nieuwe directeur, moet u de waarde van het Manager- segment van de Senior Manager terugdateren.

Procedure

1. Ga naar Administratie > Medewerkers.
2. Zoek en open het personeelsdossier van de Senior Manager.
3. Zorg ervoor dat het kenmerk Manager de naam van de nieuwe Directeur bevat.
4. Klik op het kleine klokpictogram op het kenmerk Manager .
5. Selecteer Start.
6. Klik op Terugdateren.
7. Klik op Wijzigingen controlerenen vervolgens op Wijzigingen opslaan.

Resultaten

De rapportagelijn tussen de Senior Manager en de Directeur heeft nu terugwerkende kracht. De directeur kan het uitgebreide team bekijken alsof het altijd aan hem rapporteert.

relatedlinks
Concepten
Concept: Terugdateren van werknemerssegmentgegevens op pagina 103

Voorbeeld: Bulkupdate van de werknemersenquête

Over deze taak

In dit onderwerp wordt uitgelegd hoe u de enquête-opnamestatus van een groep werknemers in één taak kunt bijwerken.

Met het selectievakje Enquête opnemen bepaalt u of een werknemer wordt opgenomen in enquêtes. Voor meer informatie, zie Concept: Medewerkers inactief maken op pagina 100.

U kunt de status van de enquêteopname in bulk bijwerken via de gebruikersinterface of met behulp van een CSV-bestand met de tool Importeren uit Excel .

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Voordat u begint

- Beveiliging: *Beheerderstoegang* .
- *Werk de toegangsrechten van medewerkers bij* .

Update Enquête-inclusie via gebruikersinterface

Procedure

1. Ga naar Beheer > Medewerkers, hetzij in de context Bedrijf of het segment dat u wilt bijwerken.
2. Filter uw zoekopdracht op de groep gebruikers die u wilt bijwerken.
3. Selecteer alle medewerkers of alleen degenen die bijgewerkt moeten worden.
4. Selecteer Bewerken in de rechterbovenhoek van de pagina.
5. Navigeer naar het einde van de pagina en selecteer het veld Enquête-opname .
6. Selecteer of deselecteer het selectievakje indien nodig
7. Wijzigingen opslaan.

Enquête-inclusie bijwerken via Excel-import

Procedure

1. Ga naar Beheer > Medewerkers, hetzij in de context Bedrijf of het segment dat u wilt bijwerken.
2. Filter uw zoekopdracht en selecteer de groep medewerkers die u als inactief wilt markeren.
3. Exporteer de lijst met medewerkers.
4. Download de gegenereerde export en open het Excel-bestand.
5. Verwijder alle kolommen, behalve Werknemers-ID of E-mail, Voornaam, Achternaam en Enquête-opname.
6. Werk de cellen onder de kolom Survey Inclusion bij van *Ingeschakeld* naar *Uitgeschakeld* en sla de wijzigingen in het bestand op.
7. Kies in Peakon Importerenen vervolgens Excel-bestand kiezen.
8. Wanneer u klaar bent, klikt u op Resultaat bekijken voor een samenvatting en een foutenlogboek.
9. (Optioneel) Klik op Logboek downloaden om eventuele fouten nader te bekijken.
10. Klik op Oké, ik ben klaar zodra u de wijzigingen hebt gecontroleerd om terug te gaan naar de paginaMedewerkers.

Probleemoplossing: datumnotatiefout bij het uploaden van gegevens

Oorzaak: Excel slaat datums op als het aantal dagen sinds 1/1/1900. U stelt de waarde in op datumnotatie, maar Microsoft Excel leest de waarde als tekst in plaats van als een getal. Peakon kan een tekstwaarde niet omzetten naar een datumwaarde.

Als u wilt testen of Microsoft Excel een veld als een datum opslaat, converteert u het naar het gegevenstype Algemeen. Als de voorbeeldwaarde in het voorbeeldvenster een datum weergeeft, is het een tekstwaarde en geen numerieke waarde.

Oplossing: Gebruik de functie Tekst naar kolommen in Microsoft Excel.

Procedure

1. Selecteer de betreffende kolom, behalve de koptekst. U kunt de eerste datum in de kolom selecteren en vervolgens op Ctrl + Shift + ↓ op uw toetsenbord klikken.
2. Klik op het tabblad Gegevens bovenaan het Microsoft Excel-bestand.
3. Selecteer de knop Tekst naar kolommen om de wizard Tekst naar kolommen te openen.
4. Selecteer op pagina 1 of 3 van de wizard de optie Gescheiden en klik op Volgende.
5. Laat pagina 2 van 3 zoals deze is, selecteer de Tab-optie en klik op Volgende.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

6. Selecteer op pagina 3 van 3 de optie Datum en selecteer vervolgens de huidige notatie van de datums. Bijvoorbeeld: als uw datums DD-MM-JJJJ zijn, selecteert u DMJ.
7. Klik op Voltooien.

relatedlinks
Concepten
Beheer werknemersrecords met behulp van gegevensimport op pagina 84
Referentie: Fouten en waarschuwingen bij het importeren van gegevens op pagina 106

Problemen oplossen: een onjuiste gegevensimport corrigeren

Oorzaak: Sommige werknemers in uw gegevensbestand bevatten een onjuiste segmentwaarde. Voorbeeld: De vorige manager. Sinds de upload hebt u meerdere enquêterondes uitgevoerd.

Oplossing: Bepaal de datum waarop u deze gegevens hebt geïmporteerd en voer de correctie uit met een terugwerkende geldigheidsdatum via een gegevensimport. Als u de exacte uploaddatum kent, kunt u de juiste informatie valideren met een datum die voorafgaat aan de betreffende enquêterondes.

Procedure

Beveiliging: *Bekijk medewerkers* en *Werk medewerkers bij*.

1. Bereid uw bestand voor met de essentiële kolommen (Voornaam, Achternaam, E-mailadres, Medewerkers-ID) en de kolom Manager die u moet corrigeren. Controleer of de gegevens correct zijn.
2. Ga naar Beheer > Medewerkers > Importeren.
3. Klik op Geldig vanaf.
4. Stel de dag vóór de oorspronkelijke upload in als geldigheidsdatum.
5. Importeer het bestand.

relatedlinks
Concepten
Beheer werknemersrecords met behulp van gegevensimport op pagina 84
Referentie: Fouten en waarschuwingen bij het importeren van gegevens op pagina 106

Problemen oplossen: teruggestuurde enquête-e-mails

Oorzaak: De enquête-e-mail wordt teruggestuurd als deze door de mailserver van de ontvanger wordt afgewezen.

Een e-mail die wordt teruggestuurd, is niet hetzelfde als een e-mail die in de spammap terechtkomt of als een medewerker die zich heeft afgemeld voor Peakon-e-mails.

Er zijn twee soorten teruggestuurde e-mails:

- Zachte stuiter. Voorbeeld: De inbox van de ontvanger was vol. Door het opnieuw inschakelen van e-mailverzending voor de werknemer wordt een soft bounce doorgaans opgelost.
- Harde stuiter. Voorbeeld: Het e-mailadres is onjuist vanwege een typefout. U kunt het verzenden van e-mail pas weer inschakelen als het onderliggende probleem is opgelost.

Oplossing: De oplossing hangt vooral af van het type bounce en de oorzaak ervan. Om te beginnen moet u de werknemers identificeren van wie de e-mails niet zijn teruggestuurd:

Procedure

Beveiliging: *Beheer uw medewerkers*.

1. Ga naar Administratie > Medewerkers.
2. Selecteer het filter E-mailstatus.
3. Stel het filter in op *Bounced*.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

4. Open het personeelsdossier van een werknemer met een teruggestuurde e-mail. Beweeg de muis over de knop Opnieuw inschakelen naast het veld E-mail om het foutbericht weer te geven.

   Houd er rekening mee dat het niet mogelijk is om massaal teruggestuurde e-mails opnieuw in te schakelen. Als u te maken hebt met een grote groep teruggestuurde e-mails, adviseren wij u om willekeurig een steekproef onder werknemers te nemen, zodat u inzicht krijgt in de mogelijke oorzaken binnen de groep.
5. Bepaal of het foutbericht een zachte of een harde bounce aangeeft en gebruik de juiste oplossing.

Type	Oplossing
Zachte stuiter	Klik op Opnieuw inschakelen om de e-mail opnieuw te proberen te versturen als het e-mailadres correct is en u zich geen zorgen maakt over onderliggende problemen. Als er een enquêteronde openstaat, wordt de enquête direct opnieuw verzonden. Als de e-mail nog steeds wordt teruggestuurd, blijft het bouncebericht bestaan.
Harde stuiter	Controleer of het e-mailadres correct is. Controleer op: • Typos. • Nieuwe achternaam. • Domein. Voorbeeld: kinetar.com vs. kinetar.co.uk. Als u meerdere e-mailadressen met een typefout hebt gevonden, kunt u deze in bulk bijwerken door de medewerkers te exporteren en ze opnieuw te importeren met het gecorrigeerde e-mailadres. Als de e-mailadressen geldig zijn en er een open enquêteronde is, zal Peakon de e-mail automatisch opnieuw versturen naar de nieuwe e-mailadressen. Wanneer u e-mailadressen bijwerkt via een gegevensimport, zorg er dan voor dat de medewerkers-ID hetzelfde blijft, zodat het systeem de bestaande medewerkers bijwerkt. Als het e-mailadres al correct is, kunt u samen met uw IT-team het probleem oplossen dat wordt weergegeven in het foutbericht wanneer u de muisaanwijzer op de knop Opnieuw inschakelen plaatst. Nadat u het probleem hebt opgelost, kunt u proberen het verzenden van e-mails opnieuw in te schakelen om te kijken of het probleem zich blijft voordoen.

Gebruikersrechten

Overwegingen bij de installatie: Toegangscontroles

U kunt dit onderwerp gebruiken om beslissingen te nemen bij het plannen van uw configuratie en gebruik van Toegangsbeheer. Het legt uit:

- Waarom zou je het opzetten?
- Hoe het past bij de rest van Peakon.
- Downstream-effecten en interacties tussen producten.
- Beveiligingsvereisten en configuraties van bedrijfsprocessen.
- Vragen en beperkingen waarmee u rekening moet houden vóór de implementatie.

Raadpleeg de gedetailleerde taakinstructies voor volledige configuratiedetails.

Wat het is

Met toegangscontrole kunnen beheerders groepsinstellingen beheren met betrekking tot dashboards, werknemersgegevens en beheer. Toegangscontroles werken samen met *kenmerken*om het volledige scala aan activiteiten te omvatten dat een gebruiker kan uitvoeren binnen de aan hem toegewezen segmenten.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Zakelijke voordelen

Door elke toegangscontrolegroep te configureren met de relevante machtigingen, wordt de beveiliging van gegevens gewaarborgd en wordt het juiste toegangsniveau voor belanghebbenden gegarandeerd.

U kunt uw eigen aangepaste toegangsgroepen maken om de toegangsniveaus binnen uw organisatie te diversifiëren. U kunt elke groep ook in bulk op de hoogte stellen of de leden ervan exporteren.

Gebruiksscenario's

U kunt toegangscontrolegroepen gebruiken om:

- Bepaal welke groepen toegang hebben tot het dashboard.
- Bepaal welke groepen reacties kunnen zien.
- Bepaal welke groepen toegang hebben op bedrijfsniveau.
- Toegang op lokaal beheerdersniveau inschakelen.
- Schakel specialistische toegang in voor specifieke chauffeurs.
- Maak persoonlijke dashboards beschikbaar voor uw medewerkers.

Vragen om over na te denken

Vraag	Overwegingen
Hoeveel beheerders heeft u nodig?	Een beheerder is de gebruiker met het hoogste niveau, die autoriteit heeft over het account en automatisch toegang heeft tot alle instellingen. Beheerders kunnen andere beheerders toevoegen en verwijderen, en het hele account verwijderen. Om veiligheidsredenen adviseren wij om het aantal beheerders tot een minimum te beperken, idealiter 2 of 3 personen. Als andere belanghebbenden toegang op bedrijfsniveau nodig hebben, kunt u de andere groepen *'Alle werknemers'* gebruiken, zoals Human Resources of Senior Leader, of een aangepaste groep maken. Als u samenwerkt met een consultant van een andere organisatie om Peakon in te stellen en te configureren, kunt u de toegangscontrolegroep *Externe beheerders* gebruiken om hen toegang te verlenen.
Welke leiders hebben toegang op algemeen bedrijfsniveau nodig?	U kunt meerdere groepen instellen om verschillende soorten toegang op bedrijfsniveau mogelijk te maken. Voorbeelden: toegang tot dashboard en opmerkingen, toegang tot personeelsbeheer, toegang voor specialisten met één enkele driver, toegang tot vraagbeheer. Gebruik een groep 'Alle werknemers' , dit kunt u doen met de standaardgroep of met uw eigen aangepaste optie.
Zijn er leidersgroepen die u moet uitsluiten van toegang tot het Peakon-dashboard als leider?	U kunt de groep rechtstreeks in het bewerkingspaneel uitschakelen om deze te deactiveren en ervoor te zorgen dat de leden de

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Vraag	Overwegingen
	rechten niet meer kunnen gebruiken. U kunt het later weer inschakelen.
Moet u verschillende niveaus van toegang tot instellingen creëren voor uw managers?	Het is aan te raden om alle beheerders in 1 groep te plaatsen met dezelfde instellingen. Peakon voegt automatisch managers toe aan de groep Managers als zij werknemers of segmenten beheren. U kunt de standaardgroepen die al in Peakon aanwezig zijn, gebruiken om instellingen voor verschillende toegangscontrolegroepen aan te passen, of aangepaste groepen te maken.
Welke instellingen mogen alleen toegankelijk zijn voor beheerders?	Als u uw enquête en vragen centraal beheert, dient u deze instellingen alleen voor beheerders in te schakelen. Om bepaalde functionaliteiten te beperken, moet u deze instellingen uitschakelen in de relevante toegangscontrolegroepen.
Moeten lokale beheerders leiders aan toegangscontrolegroepen toevoegen of eruit verwijderen?	Koppel toegangsgroepen aan segmenten, zodat lokale beheerders leiders aan toegangscontrolegroepen kunnen toevoegen of eruit kunnen verwijderen.
In hoeverre wilt u de reacties en commentaarinformatie van leiders beperken?	Met deze instellingen kunt u de informatie in opmerkingen beperken: • Opmerkingen in realtime bekijken • Opmerking van managers bekijken • Opmerkingen per segment bekijken Als u deze instellingen voor managers uitschakelt en later weer inschakelt, worden ze met terugwerkende kracht toegepast.
Hoe moet u uw leiders op de hoogte stellen van hun toegang?	Leiders ontvangen samenvattingsmails tijdens live enquêterondes, als hun toegangscontrolegroep actief is en de instellingen zijn ingeschakeld. U kunt leiders ook rechtstreeks in bulk op de hoogte stellen binnen de toegangscontrolegroep.
Bent u van plan om het persoonlijke dashboard voor enquêtedeelnemers in te schakelen?	Schakel deze instelling in de standaardgroep Werknemers in, of maak een aangepaste groep voor het type Individu aan en schakel deze daar in.
Zijn er functies die u eerst met een kleine groep moet uitproberen voordat u ze voor alle leidinggevenden of medewerkers beschikbaar stelt?	Maak een nieuwe toegangscontrolegroep met de relevante instellingen en voeg vervolgens testgroepleden toe. Wanneer u klaar bent met testen, verwijdert u de groep en schakelt u de functionaliteit in de gewenste groep in.
Moeten de resultaten van alle vragensets beschikbaar zijn voor alle toegangscontrolegroepen?	U kunt vragensets rechtstreeks in elke groep in- of uitschakelen.
Welk niveau van specialistische toegang heeft u nodig voor uw leiderschap?	Er zijn twee soorten specialistische toegang: • Specialistisch bedrijfbreed en,

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Vraag	Overwegingen
	• Specifiek voor een gespecialiseerd segment. Met specialistische, bedrijfsbrede toegangsrechten kunnen beheerders toegang verlenen aan specialistische gebruikers die bedrijfsbrede gegevens voor een bepaalde bestuurder (of een combinatie van bestuurders) nodig hebben. Ze kunnen bepalen tot welke drivers, binnen één of meerdere vragensets, een toegangscontrolegroep toegang heeft. Wanneer u een nieuwe groep voor toegangscontrole voor specialisten van dit type maakt, kunt u definiëren welke drivers, in verschillende vragensets, gebruikers van die groep op hun dashboard kunnen bekijken. Voorbeeld: Geef uw directeur Leren en Ontwikkeling toegang tot de driver Groei voor toegang tot de leer- en groeidoelstellingen van het hele bedrijf. Met specialistische, segmentspecifieke toegangsrechten kunnen beheerders segmentspecifieke toegang verlenen. Hiermee kunt u gebruikers toegang verlenen tot specifieke vragensets, drivers of segmenten die direct relevant zijn voor hun rollen, samen met organisatiebrede enquêtegegevens. Voorbeeld: Geef uw Franse regionale D&I-manager, die tevens lijnmanager is voor een team, toegang om de toegang van zijn team in één context te bekijken en de D&I-gegevens voor Frankrijk alleen in een nieuwe context voor toegang per segment te bekijken.

Aanbevelingen

- Beperk het aantal beheerders tot een minimum.
- Geef alle beheerders vanaf het begin toegang tot commentaar.
- Schakel alle vraagcategorieën in voor alle managergroepen.
- Schakel de meldingen uit die u niet wilt dat managers ontvangen.
- Schakel specialistische toegang in voor gebruikers die toegang op bedrijfsniveau nodig hebben voor één enkele chauffeur.

Vereisten

Geen impact.

Beperkingen

Toegangscontrolegroepen van het type *Beheerde werknemers* beheren de instellingen die beheerders binnen hun beheerde gebied kunnen gebruiken. Om iemand aan dit type groep toe te voegen, moet u die persoon eerst tot manager benoemen. Dit kunt u doen door een rapportagelijn of een beheerd segment toe te wijzen.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Als een leider deel uitmaakt van twee groepen van hetzelfde niveau, zijn de instellingen in de twee groepen even bindend. Voorbeeld: 2 groepen *beheerde medewerkers* . Wanneer u een instelling in een van deze groepen uitschakelt, maar de instelling in de andere groep inschakelt, beschouwt Peakon de instelling als ingeschakeld voor overlappende leiders.

Met de instelling voor gevoelige opmerkingen worden relevante opmerkingen in een extra tabblad weergegeven, evenals het gebied voor algemene opmerkingen. Als u deze instelling uitschakelt, worden gevoelige opmerkingen niet uit de opmerkingenweergave voor een leider verwijderd.

Als u de toegang tot beperkte kenmerken uitschakelt, worden de segmenten alleen verborgen voor leiders die het segment of de hiërarchie waarvan het segment deel uitmaakt, niet beheren.

Als u de toegang tot opmerkingen voor leiders in eerste instantie uitschakelt en later weer inschakelt, kunnen leiders historische opmerkingen bekijken als hun dashboard historische enquêtegegevens bevat.

Gespecialiseerde toegangsgroepen bieden automatisch toegang tot het dashboard op bedrijfsniveau met de ingeschakelde driver. Als u de instelling voor open opmerkingen inschakelt voor een gebruiker met speciale toegang, kunnen zij alle open opmerkingen bekijken, omdat deze niet aan een bestuurder zijn gekoppeld.

Waardenvragen maken deel uit van de Engagement-set. Het is daarom niet mogelijk om algemene of specialistische toegang tot waardenvragen te geven zonder Engagement-vragen.

Een wijziging in de machtigingen leidt niet tot een melding voor de betreffende gebruiker, behalve als u deze toevoegt aan of verwijdert uit de hoofdgroep Beheerders.

Huurderconfiguratie

Ga naar het gedeelte Toegangscontrole in het menu Beheer om de beschikbare instellingen te bekijken.

U kunt uw instellingen voor toegangscontrole configureren voordat u werknemersgegevens importeert en de instellingen op elk gewenst moment bijwerken.

Beveiliging

Leiders van *beheerde* werknemersgroepen hebben alleen toegang tot de aan hen toegewezen gebieden. Leiders van *alle werknemersgroepen* hebben toegang op bedrijfsniveau. Het is belangrijk om het aantal van dergelijke werknemers tot een minimum te beperken en om de personeelsdossiers up-to-date te houden, met name de ontslagdata. Hierdoor kan Peakon gescheiden medewerkers na scheiding uit de groep verwijderen.

Bedrijfsprocessen

Geen impact.

Rapportage

U kunt aanmeldingen bij Peakon Manager-dashboards volgen met behulp van de gebruiksstatistieken *van Manager-gedrag* . Bovendien wordt bij elke toegangscontrolegroep weergegeven hoe recent elke manager actief was. U kunt groepsleden exporteren door te filteren op de datum van hun laatste activiteit.

Integraties

Met een integratie kunt u werknemers toevoegen aan of verwijderen uit groepen die via segmenten worden gevuld. Zodra de integratie het segment met medewerkers vult, voegt Peakon deze automatisch toe aan de gekoppelde toegangscontrolegroep. Houd er rekening mee dat als het een groep *Beheerde medewerkers* betreft, de medewerker eerst een rapportagelijn of een beheerd segment moet hebben.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Verbindingen en contactpunten

Workday biedt een Touchpoints Kit met bronnen waarmee u inzicht krijgt in configuratierelaties in uw tenant. Meer informatie over de Workday Touchpoints Kit vindt u in de Workday Community.

relatedlinks
Concepten
Concept: Algemene toegangscontrolegroepen op pagina 145
Wat is er nieuw in het bericht: Peakon-toegang per segment

Een algemene toegangscontrolegroep maken

Voordat u begint

Alleen systeembeheerders kunnen toegangscontrolegroepen maken en beheren.

Over deze taak

U kunt aangepaste toegangscontrolegroepen maken om de toegangsniveaus die aan uw leidinggevenden worden verleend, te diversifiëren. Zien Concept: Algemene toegangscontrolegroepen op pagina 145 om meer te weten te komen over dit groepstype.

Als u gebruikerstoegang tot specifieke drivers moet configureren, raadpleeg dan Concept: Specialistische toegangscontrolegroepen op pagina 147 in plaats van. Zien Concept: Overerving van toegangsrechten op pagina 149 om de ervaring te begrijpen van gebruikers die deel uitmaken van meerdere groepen.

Procedure

1. Ga naar Toegangscontrole in Beheer.
2. Klik op Groep toevoegen.
3. Typ de groepsnaam.
4. Houd bij het instellen van het toegangsniveau rekening met het volgende:

Optie	Beschrijving
Bepaalde werknemers	Geeft elk groepslid toegang tot de reeds beheerde werknemers en segmenten. Om groepsleden toe te kunnen voegen, moeten ze eerst werknemers of segmenten beheren.
Alle werknemers	Biedt toegang op bedrijfsniveau. De instellingen die u inschakelt, bepalen welke acties de groepsleden binnen dit bereik kunnen uitvoeren.
Individu	Biedt toegang tot uw eigen individuele dashboardgegevens.

5. Houd bij het selecteren van hoe u leden aan de groep toevoegt rekening met het volgende:

Optie	Beschrijving
Handmatig kiezen	Het handmatig toevoegen of verwijderen van groepsleden is de meest gebruikte optie. Vanwege de handmatige inspanning werkt deze optie het beste met kleinere groepen. Omdat het toegangscontrolegebied alleen toegankelijk is voor beheerders, kunnen alleen zij werknemers aan dergelijke groepen toevoegen of eruit verwijderen. Dit is geschikt voor groepen die u centraal wilt beheren. Wanneer u deze instelling selecteert, kunt u het toevoegen en verwijderen van groepsleden nog steeds automatiseren door de targetingopties Alleen inclusief en Exclusief te gebruiken om de groep aan een segment te koppelen. Hierdoor zal Peakon de groep vullen op basis van de beoogde

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Optie	Beschrijving
	segmenten. U kunt de targetingopties op een later tijdstip verwijderen, wat verschilt van de optie Kiezen op segment .
Kies per segment	Door toegangsgroepleden te beheren via segmenten, kunt u bulksgewijs leden aan een groep toevoegen of eruit verwijderen. Deze optie kan nuttig zijn, maar is niet beperkt tot, de volgende scenario's: • Managers van een specifieke bedrijfseenheid hebben andere rechten nodig dan andere managers op hetzelfde niveau. • Verdeel beheerders in personen met en zonder toegang om opmerkingen te bekijken of ermee te communiceren. • U hebt een gefaseerde uitrol van het Persoonlijk Dashboard nodig voordat u het volledig kunt uitrollen. • Geef lokale beheerders de mogelijkheid om op een veilige manier personen aan een toegangscontrolegroep toe te voegen of te verwijderen. Wanneer u deze methode in een groep *met beheerde medewerkers* gebruikt, kunnen alleen gebruikers die een rapportagelijn of een segment beheren, lid worden van de groep.

6. (Optioneel) Schakel in het gedeelte Vragensets de vragensets in waartoe gebruikers toegang moeten hebben.

   De functionaliteit Waarden is onderdeel van de vragenset Betrokkenheid. Schakel deze in als gebruikers toegang moeten hebben tot de resultaten van de Waarden-enquête.
7. Schakel in het gedeelte 'Instellingen ' de machtigingen in die gebruikers moeten hebben. Zien Referentie: Toegangscontrole-instellingen op pagina 159 voor een uitleg van elke instelling.

Voorbeeld

U hebt uw Managersgroep ingesteld, waardoor leden toegang hebben tot enquêtegegevens. Lokale beheerders die de verschillende bedrijfsonderdelen beheren, moeten toegang hebben om werknemersgegevens in hun gebied te uploaden en te beheren.

Om aan de behoefte te voldoen, maakt u een nieuwe toegangscontrolegroep. Selecteer het toegangsniveau Beheerde medewerkers en kies handmatig voor het toevoegen van mensen aan de groep. Schakel in de instellingen dezelfde instellingen in als voor de groep Manager. Schakel daarnaast de vereiste instellingen in via het gedeelte Medewerkersinstellingen .

U kunt nu handmatig de lokale beheerders aan deze groep toevoegen. Ze blijven ook in de standaardgroep Managers , maar kunnen werknemersgegevens uploaden en beheren dankzij de instellingen van de nieuwe groep.

Volgende stappen

Gebruikers toevoegen aan de groep:

- Als u in het gedeelte Personen *handmatig kiezen* hebt geselecteerd, zie Gebruikers van een handmatig ingevulde groep beheren op pagina 139.
- Als u in het gedeelte Personen *de optie Kiezen op segment* hebt geselecteerd, zou de groep al gevuld moeten zijn met leden volgens het segment dat u hebt geselecteerd. Zien Gebruikers van een automatisch ingevulde groep beheren op pagina 139.

relatedlinks
Referentie
FAQ: Wat is het verschil tussen algemene en specialistische toegangscontrolegroepen? op pagina 167

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Creëer een gespecialiseerde bedrijfsbrede toegangscontrolegroep

Voordat u begint

Beheerderstoegang.

Over deze taak

U kunt geselecteerde gebruikers toegang verlenen tot specifieke vragensets en/of drivers op bedrijfsniveau. Voorbeeld: Uw facilitair directeur heeft toegang nodig tot de drivers Milieu en Fysiek welzijn op bedrijfsniveau.

Procedure

1. Ga naar Beheer > Toegangscontrole.
2. Ga naar het tabblad Specialistentoegang .
3. Klik op Specialistengroep toevoegen.
4. Geef de groep een naam.
5. Selecteer in het gedeelte Toegang de optie Specialist - bedrijfsbrede toegang.
6. Selecteer uw vragenset en drivercombinaties in het gedeelte Vragensets .
7. Selecteer uw rechten in het gedeelte Instellingen .
8. Klik op Groep maken.
9. Selecteer het tabblad Groepsleden in de toegangscontrolegroep die u hebt gemaakt.
10. Klik op Personen toevoegen om een keuze te maken uit de vervolgkeuzelijst met werknemers of gebruik de zoekbalk.
11. Selecteer de werknemer die u wilt toevoegen en klik op Toevoegen.
12. (Optioneel) Breng de medewerkers op de hoogte.

relatedlinks
Referentie
FAQ: Wat is het verschil tussen algemene en specialistische toegangscontrolegroepen? op pagina 167
Voorbeelden
Voorbeeld: een gespecialiseerde bedrijfsbrede toegangscontrolegroep aanmaken op pagina 155

Een gespecialiseerde segmenttoegangscontrolegroep aanmaken

Voordat u begint

Beheerderstoegang .

Opmerking: Als u de optie Specialisten - segmenttoegang niet ziet in stap 5, laat dan een NSCA een Customer Care-case indienen in Community en verzoek om de volgende functie in te schakelen: *Toegang per segment*.

Over deze taak

U kunt geselecteerde gebruikers toegang verlenen tot specifieke vragensets en/of drivers binnen opgegeven segmenten die direct relevant zijn voor hun rollen.

Voorbeeld: Uw D&I-manager voor Frankrijk moet in één context toegang hebben tot specifieke drivers uit de D&I- en Engagement-vragensets voor Frankrijk, terwijl hij in een andere context toegang moet behouden tot zijn team.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Procedure

1. Ga naar Beheer > Toegangscontrole.
2. Selecteer het tabblad Gespecialiseerde toegang .
3. Klik op 'Specialistengroep toevoegen'
4. Voeg een groepsnaam toe.
5. Selecteer in het gedeelte Toegang de optie Specialisten - Segmenttoegang.
6. Selecteer uw toegangsinstellingen en vragenset- en drivercombinaties in het gedeelte Vragensets .
7. Selecteer in het gedeelte Instellingen de machtigingen die gebruikers in deze groep moeten hebben.
8. Klik op Groep maken.
9. Selecteer het tabblad Groepsleden in de toegangscontrolegroep die u hebt gemaakt.
10. Klik op Personen toevoegen om een keuze te maken uit de vervolgkeuzelijst met werknemers of gebruik de zoekbalk.
11. Selecteer de werknemer die u wilt toevoegen en klik op Toevoegen.
12. Klik op het pluspictogram naast de naam van de werknemer om de segmentkiezer te openen.
13. Selecteer Segment toevoegen bij het geselecteerde segment.

    U kunt per gebruiker zoveel segmenten selecteren als u nodig hebt. Wanneer er al segmenten aan gebruikers zijn toegewezen, kunt u op een segment klikken om de segmenten te beheren of nieuwe segmenten toe te voegen.

    Gebruikers kunnen alleen beperkte segmenten selecteren als ze toestemming hebben om beperkte kenmerken te bekijken.
14. Klik op Sluiten.
15. (Optioneel) Breng de medewerkers op de hoogte.

Resultaten

Gebruikers kunnen hun dashboardcontext gebruiken om de contexten te selecteren waartoe ze toegang hebben, inclusief nieuwe segmenten via toegang per segmentgroep.

relatedlinks
Referentie
FAQ: Wat is het verschil tussen algemene en specialistische toegangscontrolegroepen? op pagina 167
Voorbeelden
Wat is er nieuw in het bericht: Peakon-toegang per segment

Externe beheerder toevoegen

Voordat u begint

Beveiliging: *Beheerderstoegang* .

Over deze taak

Als u een externe beheerder wilt toevoegen, voegt u de gegevens van die beheerder toe aan de toegangscontrolegroep. U hoeft ze niet als werknemers toe te voegen. Externe beheerders kunnen u helpen bij de implementatie en configuratie van Peakon.

Opmerking: De instelling *'Alle domeinen toestaan'* moet zijn ingeschakeld in uw Peakon-exemplaar om een externe beheerder toe te voegen. Als dit niet het geval is, kunt u dit aanvragen via een Peakon Instance Management-case bij de klantenservice.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Procedure

1. Ga naar Beheer > Toegangscontrole.
2. Selecteer in Algemene toegang de optie Externe beheerder.
3. Selecteer Externe beheerder toevoegen.
4. Voeg de gegevens van de consultant toe op het schuifpaneel en selecteer vervolgens Externe beheerder toevoegen om de wijzigingen op te slaan.

Resultaten

De externe beheerder ontvangt een e-mailuitnodiging om zijn/haar e-mailadres te bevestigen en een account in Peakon in te stellen. Ze worden gevraagd een wachtwoord en 2FA-authenticatie in te stellen.

Zodra ze hun wachtwoord en 2FA hebben ingesteld, is het instellen van het account voltooid en ontvangt u een e-mail ter bevestiging van de activering van het account.

relatedlinks
Concepten
Concept: Algemene toegangscontrolegroepen op pagina 145
Concept: Externe beheerder op pagina 149

Gebruikers van een handmatig ingevulde groep beheren

Voordat u begint

Beheerderstoegang.

Over deze taak

Peakon vult de standaardgroepen Managers en Medewerkers automatisch in, maar u kunt handmatig gebruikers aan andere groepen toevoegen of eruit verwijderen.

Er geldt een uitzondering voor groepen die u aan segmenten hebt gekoppeld. U kunt deze groepen alleen vullen door medewerkers aan de gekoppelde segmenten toe te voegen of eruit te verwijderen. Als dat het geval is, zie Gebruikers van een automatisch ingevulde groep beheren op pagina 139.

Peakon stelt gebruikers niet automatisch op de hoogte wanneer u hun toegang toevoegt of verwijdert, tenzij u iemand uit de groep Beheerders verwijdert.

Procedure

1. Ga naar Beheer > Toegangscontrole.
2. Open de groep waaraan u gebruikers wilt toevoegen of verwijderen.
3. Ga naar het tabblad Groepsleden .
4. Om gebruikers toe te voegen, klikt u op Personen toevoegen, selecteert u de gebruiker in de lijst en klikt u op Toevoegen. U kunt desgewenst op Melden klikken naast de naam van de gebruiker om hem of haar een aanmeldingsmail te sturen.

   Wanneer u gebruikers toevoegt aan groepen van het type *Beheerde werknemers* , moeten ze eerst werknemers of segmenten beheren voordat ze kunnen worden toegevoegd.
5. Om gebruikers te verwijderen, klikt u op Verwijder [Naam] als lid, naast de naam van de gebruiker.

Gebruikers van een automatisch ingevulde groep beheren

Voordat u begint

Beveiliging: *Bekijk medewerkers* en *Werk medewerkers bij*.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Over deze taak

Als u een toegangscontrolegroep aan een segment hebt gekoppeld, kan iedereen die werknemersrecords kan bijwerken, indirect werknemers toevoegen aan en verwijderen uit toegangscontrolegroepen. Voorbeeld: als u een lokale beheerder hebt die werknemersrecords lokaal beheert, kan hij/zij indirect leden van toegangscontrolegroepen beheren.

In de gebruikersinterface wordt niet aangegeven welke segmenten u aan toegangscontrolegroepen hebt gekoppeld. U moet uw belanghebbenden dus instrueren welke segmenten ze voor werknemers moeten gebruiken.

Het is ook mogelijk om segmentwaarden bij te werken vanuit een gegevensimport. De segmentnamen die u bij de import gebruikt, moeten dan echter exact overeenkomen met de bestaande segmenten in Peakon. Als de items niet exact overeenkomen, worden er bij het importeren nieuwe segmenten gemaakt die niet relevant zijn voor de toegangscontrolegroep.

Procedure

1. Ga naar Administratie > Medewerkers.
2. Open het record van de werknemer die u wilt toevoegen aan of verwijderen uit een aan een segment gekoppelde toegangscontrolegroep.
3. Als u een werknemer aan een toegangscontrolegroep wilt toevoegen, klikt u op het kenmerk dat de toegangsgroep vult en selecteert u vervolgens een segmentwaarde in de vervolgkeuzelijst die wordt weergegeven.
4. Als u een werknemer uit een toegangscontrolegroep wilt verwijderen, klikt u op het kenmerk dat deel uitmaakt van de toegangscontrolegroep en maakt u de waarden leeg.
5. Wijzigingen opslaan.

Resultaten

Het resultaat is onmiddellijk zichtbaar. Peakon informeert gebruikers niet automatisch over een wijziging in hun toegang.

Voorbeeld

U hebt 2 beheerderstoegangsgroepen gemaakt: *Beheerders met opmerkingen* en *Beheerders zonder opmerkingen*. Bovendien hebt u een kenmerk met de naam *Managertoegang*gemaakt. Het kenmerk heeft 2 segmenten die overeenkomen met de namen van de 2 toegangsgroepen. U hebt de segmenten aan de groepen gekoppeld.

Lokale beheerders kunnen gebruikers aan een van deze groepen toevoegen door een van de segmenten te selecteren uit het kenmerk *Managertoegang* in het werknemersrecord van een manager. Als die manager personen of segmenten beheert, wordt hij of zij lid van de toegangsgroep die u hebt geconfigureerd.

Doelsegmenten in toegangscontrolegroepen

Voordat u begint

Beheerderstoegang.

Over deze taak

Met segmenttargeting kunt u bepaalde gebruikers alleen opnemen of uitsluiten in geselecteerde toegangscontrolegroepen. U kunt deze beperkingen op elk gewenst moment bewerken. U kunt pas groepstargeting instellen nadat u de groep al hebt aangemaakt.

Voorbeeld: U hebt commentaartoegang ingeschakeld in de standaardgroep Managers, maar de bedrijfseenheid Financiën wil geen commentaartoegang verlenen aan hun managers. U kunt het segment

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Financiën uitsluiten van de groep Managers en een aangepaste groep Managers zonder opmerkingen maken, die alleen het segment Financiën bevat.

Alleen beheerders die zijn opgenomen in de beoogde toegangscontrolegroepen krijgen de ingestelde machtigingen.

Procedure

1. Ga naar Beheer > Toegangscontrole.
2. Open de toegangscontrolegroep die u wilt targeten.
3. Klik op Bewerken.
4. Stel de targeting in met behulp van de instellingen Alleen inclusief of Uitsluitend .
5. Klik op Wijzigingen opslaan.

Toegangscontrolegroepgebruikers op de hoogte stellen

Voordat u begint

Beheerderstoegang.

Over deze taak

Peakon informeert gebruikers niet over een wijziging in hun toegangsrechten, tenzij ze deel uitmaken van de groep Administrators. U kunt gebruikers uit alle andere groepen handmatig of in bulk op de hoogte stellen en hen vragen zich aan te melden. U kunt er ook voor kiezen om te wachten tot ze de meldingen van hun enquête hebben ontvangen.

Het is niet mogelijk om gebruikers van *individuele* groepstypen op de hoogte te stellen. Voorbeeld: Werknemers.

De aanmeldmelding maakt gebruik van dezelfde taaldetectie en terugvalopties als andere enquête-e-mails. Zien Concept: Enquêtetaal op pagina 294.

Procedure

1. Ga naar Beheer > Toegangscontrole.
2. Selecteer de groep met de medewerkers die u wilt waarschuwen.
3. Ga naar het tabblad Groepsleden .
4. Als u een individuele werknemer wilt waarschuwen, klikt u op 'Waarschuwen' naast zijn of haar naam.
5. Om gebruikers in bulk te informeren, klikt u op Bulkmelding, selecteert u de relevante filters en bevestigt u de melding.

Toegangsbeheerdashboards met behulp van proxyweergave

Voordat u begint

Beheerderstoegang.

Over deze taak

Met de proxyweergave kunnen beheerders de dashboardgebieden Insights, Analyse en Verbeteren vanuit het perspectief van een manager bekijken. Hiermee kunt u de machtigingsinstellingen controleren en problemen oplossen. Als u een segment voor analyse wilt bekijken, zoekt u in plaats daarvan naar het segment in de contextwisselaar.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Met de proxyweergavefunctionaliteit kunnen alleen leden van de toegangscontrolegroep Beheerders toegang krijgen tot de weergave.

De functionaliteit ondersteunt niet:

- Gedeelde dashboards.
- Management van aandachtsgebieden.
- Interacties en beheer van opmerkingen.
- Actiebeheer.
- De gedeelten Beheer en Persoonlijk dashboard .
- Toegang tot de meldingen van de manager.
- Toegang tot het profiel van de manager.

U kunt proxyweergaven alleen gebruiken voor gebruikers waarvoor de machtiging *Toegang tot statistieken* is ingeschakeld in een actieve toegangscontrolegroep.

In zeldzame gevallen kunnen beheerders die de proxyweergave gebruiken, meer gegevens zien dan ze normaal gesproken in hun normale sessie zouden zien. Voorbeeld: Beheerders kunnen segmenten van beperkte kenmerken zien als de manager er toegang toe heeft, zelfs als de beheerder deze machtiging niet heeft ingeschakeld.

De proxyweergavefunctionaliteit is bedoeld voor probleemoplossingsdoeleinden. Als beheerders een segment voor analyse moeten bekijken, raden we aan dat ze in plaats daarvan in de contextswitcher naar het segment zoeken.

Procedure

1. Open de instellingen voor de contextwisselaar vanaf elke pagina.
2. Klik op Proxyweergave.
3. Selecteer een manager.
4. Klik op Dashboard bekijken.

Resultaten

Het managerdashboard verschijnt op de eerste pagina die de manager ziet.

Volgende stappen

Klik op Weergave wisselen om het dashboard van een andere manager te bekijken of op Proxyweergave sluiten om terug te keren naar uw eigen dashboard.

Exporteer een toegangscontrolegroep

Voordat u begint

Beheerderstoegang.

Over deze taak

U kunt een lijst met gebruikers exporteren die zich in een toegangscontrolegroep bevinden en deze filteren op basis van hun zichtbaarheid in het dashboard, datum van laatste melding of laatste aanmelding.

Procedure

1. Ga naar Beheer > Toegangscontrole.
2. Open de toegangscontrolegroep die u wilt exporteren.
3. Ga naar het tabblad Groepsleden .
4. Klik op Exporteren.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

5. (Optioneel) Selecteer exportfilters.
6. Klik op Exporteren om het bestand te downloaden.

Een toegangscontrolegroep deactiveren

Voordat u begint

Beheerderstoegang.

Over deze taak

U kunt een toegangscontrolegroep tijdelijk deactiveren en later weer activeren. Zolang de groep inactief is, kunnen groepsleden met onmiddellijke ingang hun rechten niet gebruiken.

Wanneer u een groep deactiveert of opnieuw activeert, worden de leden hiervan niet op de hoogte gesteld.

Het is niet mogelijk om de standaardgroepen Beheerders en Medewerkers te deactiveren.

Procedure

1. Ga naar Beheer > Toegangscontrole.
2. Open de toegangscontrolegroep die u wilt deactiveren.
3. Klik op Bewerken.
4. Schakel de actieve instelling Toegangsgroep uit.
5. Klik op Wijzigingen opslaan.

Resultaten

De groep wordt direct inactief en er wordt een rood cirkelpictogram naast de naam weergegeven.

Een toegangscontrolegroep verwijderen

Voordat u begint

Beheerderstoegang.

Over deze taak

U kunt elke aangepaste toegangscontrolegroep verwijderen. Deze actie is onomkeerbaar. U kunt een verwijderde groep echter handmatig opnieuw maken door dezelfde instellingen te selecteren als toen u de groep maakte.

Wanneer u een groep verwijdert, lopen bestaande groepsleden het risico hun aanmeldtoegang te verliezen als ze nog geen deel uitmaken van een andere groep die Peakon-toegang biedt. Wanneer u een toegangscontrolegroep verwijdert, worden de leden daarvan niet op de hoogte gesteld.

Het is niet mogelijk om de standaardtoegangscontrolegroepen te verwijderen.

Procedure

1. Ga naar Beheer > Toegangscontrole.
2. Open de toegangscontrolegroep die u wilt verwijderen.
3. Klik op Bewerken.
4. Klik op het verwijderpictogram in de zijbalk die wordt weergegeven en klik vervolgens op Verwijderen in het pop-upvenster om te bevestigen.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

Segment toewijzen Toegang handmatig beheren

Voordat u begint

Beveiliging: *Bekijk werknemers*, *Werk werknemers bij*, *Beheer werknemers*en *Beheer segmentbeheer* toegangsinstellingen in het gedeelte Werknemers .

Over deze taak

U kunt handmatig reeds bestaande segmenten toewijzen voor leiders die geen rapportagelijn hebben, en daarmee een segment voor hun eigen team.

Procedure

1. Ga naar Administratie > Medewerkers.
2. Open het personeelsdossier van de leider en ga naar het tabblad Beheren .
3. Wijs ze de relevante segmenten toe.

Resultaten

Wanneer u een segment aan een leider toewijst, voegt Peakon de leider toe aan de toegangscontrolegroep Managers . De groep geeft hen de benodigde rechten om toegang te krijgen tot hun dashboard.

De volgende keer dat deze leider zijn of haar dashboard opent, kan hij of zij het segment bekijken dat u aan hem of haar hebt toegewezen. U kunt het segment ook op elk gewenst moment intrekken.

relatedlinks
Concepten
Concept: Segmentmanagers op pagina 187
Concept: Segment Manager Import op pagina 189

Verwijder handmatig ingestelde segmentbeheerders in bulk

Voordat u begint

Machtigingen:

- *Toegang tot segmentbeheer*
- *Segmenten beheren* (alleen beschikbaar voor alle medewerkers en bedrijfsbrede toegangsgroepen voor specialisten)

Over deze taak

U kunt handmatig ingestelde segmentbeheerders in bulk verwijderen. Voorbeeld: U hebt handmatig een groot aantal kantoorlocaties toegewezen aan managers en nu moet u deze toegang verwijderen omdat uw bedrijf de strategie heeft gewijzigd. U kunt deze segmenten in bulk verwijderen uit beheerderstoegang voor het gehele kenmerk.

Procedure

1. Ga naar > Beheerattributen.
2. Open het kenmerk met de segmentbeheerders die u wilt verwijderen.
3. Klik op de verticale ellips en selecteer Beheerders verwijderen.
4. Bevestig in het pop-upvenster dat verschijnt.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

relatedlinks
Concepten
Concept: Segmentmanagers op pagina 187

Acties en toegang tot microcursussen inschakelen

Voordat u begint

Beveiliging: Beheerderstoegang.

Over deze taak

U kunt beheerderstoegang tot Acties en Microcursussen inschakelen om de betrokkenheid van het team te verbeteren.

Procedure

1. Ga naar het beheerdersdashboard .
2. Klik op de tegel Toegangscontrole .
3. Selecteer een toegangscontrolegroep. Bijvoorbeeld: Managers.
4. Selecteer Acties in het instellingenraster .
   U kunt de machtigingen Toegang tot acties en Acties beheren inschakelen.
5. Om toegang tot microcursussen in te schakelen, selecteert u Verbeteren in het instellingenraster .
   U kunt de machtiging Toegang tot microcursussen inschakelen.

relatedlinks
Concepten
Concept: Actieplanning op pagina 602
Concept: Hub verbeteren op pagina 614

Concept: Algemene toegangscontrolegroepen

In dit onderwerp wordt uitgelegd hoe algemene toegangscontrolegroepen werken. Zien Concept: Specialistische toegangscontrolegroepen op pagina 147 om meer te weten te komen over de toegang van specialisten en om te zien Overwegingen bij de installatie: Toegangscontroles op pagina 130 om op een hoger niveau meer te leren over de toegangscontrolefunctionaliteit.

Overzicht

Algemene toegangsgroepen vormen het grootste deel van de toegangsconfiguratie.

Alle gebruikers in uw Peakon-instantie maken deel uit van de standaardgroep Werknemers . Elke gebruiker die werknemers of segmenten beheert, behoort ook tot de standaardgroep Managers . U kunt handmatig gebruikers toevoegen aan of verwijderen uit elke standaardgroep. Ook kunt u uw eigen aangepaste groepen maken.

Met algemene toegangsgroepen kunt u de toegang van gebruikers tot vragensets configureren (bijvoorbeeld: een vragenset deactiveren die u niet gebruikt). Als u echter aanvullend de gebruikerstoegang tot specifieke drivers moet configureren (bijvoorbeeld: de directeur Faciliteiten heeft alleen toegang nodig tot de driver Omgeving), raden wij u aan Concept: Specialistische toegangscontrolegroepen op pagina 147.

Toegangscontroles werken samen met kenmerken om het volledige scala aan activiteiten te vormen dat een gebruiker kan uitvoeren binnen de aan hem toegewezen segmenten.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Functionaliteit	Beschrijving
Attributen en segmenten	Een segment bepaalt de werknemers en dus de segmenten waar de leider toegang toe heeft. Bijvoorbeeld: directe ondergeschikten, een bedrijfseenheid of een landsegment.
Toegangsbeheer	Toegangscontrole bepaalt welke instellingen de leider binnen zijn segmenten kan gebruiken. Bijvoorbeeld: dashboard bekijken, personeelsgegevens beheren of roosters beheren. Een uitzondering hierop vormen de groepen ' Alle werknemers' , omdat zij hun leden automatisch volledige toegang op bedrijfsniveau verlenen. In dit geval bepaalt de Toegangscontrolegroep nog steeds welke instellingen de leider binnen dit bereik kan gebruiken.

Toegangstypen

Algemene toegangsgroepen hebben 3 toegangsniveaus: *Alle medewerkers*, *Beheerde medewerkers*en *Individueel*. De opties voor het toegangsniveau hebben betrekking op de mate van gegevens waartoe de leden van de groep toegang hebben, niet op de machtigingen die zij binnen hun toegewezen gebied kunnen gebruiken.

De groepen Beheerders, Externe beheerders, Human Resources en Senior leiders bieden toegang tot alle werknemers in het bedrijf. De groep Managers biedt toegang tot beheerde medewerkers via een rapportagelijn of een beheerd segment.

Gebruikers kunnen tegelijkertijd deel uitmaken van meerdere groepen. Voorbeeld: managers en beheerders zijn ook deelnemers aan de enquête en maken daarom deel uit van de groep Medewerkers.

Toegangsniveau	Voorbeeld	Uitleg	Gebruikers toevoegen
Alle werknemers	Administrateurs, Externe administrateurs, Senior Leiders, Human Resources	*Alle* werknemersgroepen bieden toegang op bedrijfsniveau, ongeacht of u de groep hebt geconfigureerd om alleen toegang te krijgen tot enquêteresultaten, werknemersgegevens te beheren of iets anders. Dit groepstype is geschikt voor gebruikers die de rol van beheerder op zich nemen.	U kunt gebruikers rechtstreeks binnen de toegangsgroep beheren.
Bepaalde werknemers	Managers	Groepen *met beheerde werknemers* bieden toegang op segmentniveau. Voorbeeld: het directe team van een manager, een bedrijfseenheid of een entiteit.	Peakon voegt automatisch alle people managers en segmentmanagers toe aan de standaardmanagersgroep . U kunt gebruikers rechtstreeks binnen de toegangsgroep

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Toegangsniveau	Voorbeeld	Uitleg	Gebruikers toevoegen
		Dit groepstype is geschikt voor leiders van elk niveau die toegang nodig hebben tot een specifiek team. Een lid van deze groep kan zijn/haar instellingen alleen binnen zijn/haar eigen gebied gebruiken.	beheren, maar u moet ze eerst een rapportagelijn of een beheerd segment toewijzen.
Individu	Werknemers	*Individuele* typegroepen bieden gebruikers hun eigen enquêteresultaten in persoonlijke dashboards.	Peakon voegt alle gebruikers automatisch toe aan de standaardgroep Werknemers . Voor aangepaste groepen kunt u gebruikers rechtstreeks binnen de toegangsgroep beheren.

Gebruikers toevoegen aan groepen
Wanneer u een aangepaste toegangsgroep maakt, moet u bepalen hoe Peakon nieuwe personen aan de groep toevoegt. Peakon gebruikt de optie Handmatig kiezen voor alle standaardgroepen.

Handmatig kiezen	Hiermee kunt u gebruikers binnen de groep handmatig beheren. Omdat het toegangscontrolegebied alleen toegankelijk is voor beheerders, kunnen alleen zij werknemers aan dergelijke groepen toevoegen of eruit verwijderen. Dit is geschikt voor groepen die u centraal wilt beheren.
Kies per segment	U voegt gebruikers toe aan de groep door ze toe te voegen aan een segment, dat de groep indirect vult. Deze optie is handig voor lokale beheerders die werknemersrecords en -segmenten kunnen bijwerken. Wanneer u deze optie gebruikt voor een groep 'Beheerde medewerkers', voegt Peakon alleen leiders toe die medewerkers of segmenten beheren. Met deze aanpak is het niet nodig om meer beheerders aan te stellen en krijgen lokale beheerders autonomie bij het verlenen van toegang.

Zien Externe beheerder toevoegen op pagina 138 voor instructies over het verlenen van toegang aan externe beheerders, indien van toepassing.

relatedlinks
Taken
Een algemene toegangscontrolegroep maken op pagina 135
Referentie
FAQ: Wat is het verschil tussen algemene en specialistische toegangscontrolegroepen? op pagina 167

Concept: Specialistische toegangscontrolegroepen

In dit onderwerp wordt uitgelegd hoe speciale toegangscontrolegroepen werken. Zien Concept: Algemene toegangscontrolegroepen op pagina 145 om meer te weten te komen over algemene toegang en om te

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

zien Overwegingen bij de installatie: Toegangscontroles op pagina 130 om op een hoger niveau meer te leren over de toegangscontrolefunctionaliteit.

Overzicht

Met specialistische toegang kunnen beheerders bepalen welke drivers binnen een vragenset een aangewezen specialistische gebruiker kan bekijken en bewerken op hun Peakon-dashboards. Dit biedt extra flexibiliteit vergeleken met algemene toegangsgroepen, waarmee u alleen de toegang op vragensetniveau kunt configureren.

Door toegang te bieden aan de juiste mensen, kunt u ervoor zorgen dat gespecialiseerde teams en leiders, die verantwoordelijk zijn voor specifieke gebieden met werknemerservaring, waardevolle inzichten krijgen over het hele bedrijf of per segment, om zo de verantwoording en het succes te bevorderen.

Toegangstypen

Specialistische toegangsgroepen hebben 2 toegangsniveaus: bedrijfsbrede toegang en segmenttoegang. De opties voor het toegangsniveau hebben betrekking op de mate van gegevens waartoe de leden van de groep toegang hebben, niet op de machtigingen die zij binnen hun toegewezen gebied kunnen gebruiken.

Toegangstype	Beschrijving
Specialisten: bedrijfsbrede toegang	Gespecialiseerde bedrijfsbrede toegangstypen bieden toegang aan gespecialiseerde gebruikers die bedrijfsbrede gegevens voor een bepaalde driver (of een combinatie van drivers) nodig hebben. Voorbeeld: Uw directeur Leren en Ontwikkeling heeft bedrijfsbrede toegang nodig tot de groeidriver. Met dit groepstype krijgen bepaalde specialisten extra bedrijfsbrede datarechten. De niet-geselecteerde drivers worden niet uit de bestaande dashboards van een manager verwijderd. Voorbeeld: Als een specialistische gebruiker ook een direct team heeft, dan erft hij of zij de specialistische rechten niet in de context van zijn of haar team.
Specialisten: segmenttoegang	Toegangsgroepen voor specialistische segmenten bieden toegang aan specialistische gebruikers die toegang nodig hebben tot een specifieke driver (of een combinatie van drivers) binnen een specifiek segment. Voorbeeld: Uw regionale D&I-manager voor Frankrijk, die tevens lijnmanager is van een team, heeft in de ene context toegang tot zijn team nodig en in een andere context tot de D&I-gegevens voor Frankrijk.

Beperkingen

- De Waardenvragen maken momenteel deel uit van Engagement. Het is daarom op dit moment niet mogelijk om de toegang tot de vragensets Betrokkenheid en Waarde te scheiden. Ook is het niet mogelijk om een gebruiker toegang te geven tot een subset van Waarden.
- Deze functionaliteit is niet van toepassing op de beheerders van uw bedrijf. Zij hebben altijd toegang tot alle vragensets en drivers.
- Het is alleen mogelijk om gebruikers in specialistische toegangsgroepen handmatig te beheren. Dat betekent dat alleen beheerders gebruikers aan specialistische groepen kunnen toevoegen en eruit kunnen verwijderen. Dit verschilt van algemene toegangscontrolegroepen, die u kunt koppelen aan segmenten zodat lokale beheerders indirect gebruikers kunnen toevoegen en verwijderen.
- Het is niet mogelijk om segmenten in bulk toe te wijzen via specialistische toegangsgroepen.

relatedlinks

Taken

Creëer een gespecialiseerde bedrijfsbrede toegangscontrolegroep op pagina 137

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Een gespecialiseerde segmenttoegangscontrolegroep aanmaken op pagina 137

Referentie

FAQ: Wat is het verschil tussen algemene en specialistische toegangscontrolegroepen? op pagina 167

Concept: Overerving van toegangsrechten

Gebruikers kunnen tegelijkertijd deel uitmaken van meerdere groepen. Voorbeeld: Alle managers en beheerders zijn ook deelnemers aan de enquête en maken daarom deel uit van de groep Werknemers (een groep van het type *Individu*).

Wanneer een leider zich in twee toegangsgroepen met hetzelfde niveau bevindt, werken de instellingen in de groepen samen. Er zijn verschillen wanneer een leider zich in twee verschillende niveaugroepen bevindt:

- Actieve instellingen in de groep Alle medewerkers zijn ook beschikbaar wanneer de leider beheerde segmenten bekijkt via zijn/haar toegang Beheerde medewerkers .
- Actieve instellingen in een groep Beheerde medewerkers zijn niet beschikbaar wanneer de leider gegevens op bedrijfsniveau bekijkt via de toegang Alle medewerkers .

Voorbeeld

Deze tabel geeft inzicht in de verschillende ervaringen van gebruikers die zich in twee algemene toegangsgroepen bevinden, waarbij opmerkingen in de ene groep actief zijn, maar in de andere groep inactief.

Reacties actief	Reacties inactief	Ervaring
Alle werknemers	Alle werknemers	Reacties zijn actief.
Alle werknemers	Beheerde werknemers	Reacties zijn actief in de context van het beheerde segment en het bedrijf.
Bepaalde werknemers	Alle werknemers	Opmerkingen zijn actief in de context van beheerd segment.
Bepaalde werknemers	Bepaalde werknemers	Reacties zijn actief.

Concept: Externe beheerder

In dit onderwerp wordt uitgelegd wat externe beheerderstoegang inhoudt en hoe de bijbehorende toegangscontrolegroep werkt. Bezoek Concept: Algemene toegangscontrolegroepen op pagina 145 om meer te leren over algemene toegang, en Overwegingen bij de installatie: Toegangscontroles op pagina 130 om op een hoger niveau meer te leren over de toegangscontrolefunctionaliteit.

Overzicht

Met de toegangscontrolegroep*Externe beheerders* kunnen consultants van buiten uw organisatie Peakon configureren en instellen. Dit omvat de enquêtes, integraties en kenmerkinstellingen.

Externe beheerders moeten 2FA-authenticatie instellen zodra ze aan uw Peakon-tenant zijn toegevoegd. U kunt hun toegang tot uw tenant in de toegangscontrolegroep intrekken.

Externe beheerders kunnen enquêtes configureren, maar ze kunnen zelf geen enquêtes ontvangen of invullen, inclusief testsenquêtes.

Bezoek Externe beheerder toevoegen op pagina 138 voor informatie over het instellen van de toegang voor externe beheerders. Houd er rekening mee dat deze gebruikers niet per se als werknemers in Peakon hoeven te worden toegevoegd.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Toegangsniveau

Status	Toestemming
Ingeschakeld	Externe beheerders kunnen: • Bekijk scores op het dashboard van de manager. • Toegangscontrolegroepen bekijken. • Reageer via opmerkingen en gesprekken. • Medewerkersgegevens bekijken, maken en bewerken. • Exporteer de heatmap, Powerpoint, opmerkingen en de lijst met medewerkers. • Wijs gebruikers toe aan toegangscontrolegroepen, met uitzondering van de groepstypen *Beheer* . • Ontvang meldingen in Peakon. • Maak gedeelde dashboards. • Configureer kenmerken, inclusief beperkte kenmerken.
Niet ingeschakeld	Externe beheerders kunnen niet: • Deelname aan een enquêteronde, inclusief testsenquêtes. • Wordt manager of segmentmanager van een werknemer. • Wordt weergegeven in de medewerkerslijst in het *beheergedeelte* . • Wijs gebruikers toe aan de toegangscontrolegroep Externe beheerder. • Wordt beheerder. • Toegang tot proxyweergave. • Ontvang e-mailmeldingen, met uitzondering van gebeurtenissen met betrekking tot integratie.

relatedlinks

Concepten

Concept: Algemene toegangscontrolegroepen op pagina 145

Taken

Externe beheerder toevoegen op pagina 138

Concept: Toegang tot vragenset

Overzicht

Door de toegang van gebruikers tot verschillende vragensets te configureren, krijgen leiders meer gepersonaliseerde inzichten wanneer ze hun dashboards bekijken. Het hoofd Diversiteit en Inclusie (D&I) heeft bijvoorbeeld mogelijk alleen toegang nodig tot enquêtegegevens uit de vragenlijst over diversiteit en inclusie. Op dezelfde manier is het mogelijk om de toegang van gebruikers tot verschillende vragensets te beperken.

Als u de toegang tot een vragenset binnen een groep deactiveert, worden de scores en het dashboard van de vragenset niet weergegeven in het gedeelte Inzichten voor de groepsleden. Ze zien echter nog steeds opmerkingen en onderwerpen als de opmerkingen in de vragenset een bijdrage hebben geleverd aan de berekende onderwerpen.

Opmerking:

Alleen standaardvragenlijsten voor chauffeurs hebben speciale dashboards. Als een gebruiker alleen toegang heeft tot niet-standaardvragensets (bijvoorbeeld bedrijfsvragen), komt hij of zij na aanmelding bij Peakon op de pagina Chauffeurs terecht.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Configuratieopties

Optie	Beschrijving
Een algemene toegangscontrolegroep maken op pagina 135	U kunt de toegang tot vragensets activeren en deactiveren voor de groepen *Alle medewerkers* en *Beheerde medewerkers* , met uitzondering van de groep Beheerders. Dit is handig als u de enquêteresultaten van een specifieke vragenset (bijvoorbeeld: Diversiteit en inclusie) wilt verbergen voor een gebruikersgroep. Het is niet mogelijk om toegang te verlenen of te verwijderen aan individuele bestuurders.
Creëer een gespecialiseerde bedrijfsbrede toegangscontrolegroep op pagina 137	U kunt de toegang tot vragensets en drivers voor resultaten op bedrijfsniveau configureren. Dit is handig voor gebruikers die verantwoordelijk zijn voor specifieke elementen binnen de organisatie. Voorbeeld: Uw facilitair directeur heeft toegang nodig tot de driver Omgeving uit de vragenset Betrokkenheid en tot de driver Fysiek welzijn uit de vragenset Gezondheid en welzijn.
Een gespecialiseerde segmenttoegangscontrolegroep aanmaken op pagina 137	U kunt de toegang tot vragensets en drivers voor resultaten op segmentniveau configureren. Dit is handig voor gebruikers die verantwoordelijk zijn voor specifieke elementen, maar niet op bedrijfsniveau. Voorbeeld: Als u regionale directeuren Faciliteiten hebt, kunt u hen de benodigde drivers toekennen, maar dan wel beperkt tot de door hen opgegeven regio's.

Concept: Dashboard en heatmap zichtbaarheid per toegangsniveau

In dit onderwerp wordt uitgelegd hoe de zichtbaarheid van het dashboard en de heatmap in Peakon varieert op basis van het toegangsniveau.

Overzicht

Het toegangstype van een toegangscontrolegroep bepaalt welke gegevens de leden kunnen bekijken. Beheerders stellen dit in bij het maken van een nieuwe toegangscontrolegroep. Nadat de toegangscontrolegroep is gemaakt, kan dit niet meer worden gewijzigd.

Standaard maken alle managers deel uit van de standaardgroep *Managers* , terwijl alle gebruikers in uw Peakon-exemplaar deel uitmaken van de standaardgroep *Werknemers* .

Toegangstypen

Wanneer u een nieuwe toegangscontrolegroep voor algemene toegang aanmaakt, kunt u kiezen uit 3 toegangsniveaus:

- Medewerkers aansturen.
- Alle werknemers.
- Individual.

Verwijzen naar Een algemene toegangscontrolegroep maken op pagina 135 voor meer informatie over elk toegangstype.

Wanneer u een specialistengroep aanmaakt, kunt u kiezen uit 2 toegangsniveaus:

- Bedrijfsbrede toegang.
- Segmenttoegang.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Verwijzen naar Concept: Specialistische toegangscontrolegroepen op pagina 147 voor meer informatie over dit type toegang.

Contextwisselaar

Met de contextswitcher kunnen geautoriseerde gebruikers schakelen tussen hun dashboards.

Gebruikers in het toegangscontrolegroepstype *Beheerde medewerkers* kunnen slechts een beperkte lijst met segmenten op hun contextswitcher bekijken. Dit zijn de segmenten die zij beheren.

Gebruikers in het toegangscontrolegroepstype *Alle werknemers* kunnen elk segment binnen uw Peakon-exemplaar selecteren, op voorwaarde dat ze de machtiging *Toegangsstatistieken* hebben en, in sommige gevallen, *Toegang tot beperkte segmenten*.

Voorbeeld: Een gebiedsmanager heeft toegang tot het segment *Alle rapporten* en is toegevoegd als segmentmanager van het segment *Dublin* (Kantoor). Omdat ze deel uitmaken van het toegangsbeheergroepstype *Beheerde medewerkers* , kunnen ze alleen van context wisselen en deze twee segmenten bezoeken: *Alle rapporten* en *Dublin* (Kantoor).

Heatmap

De heatmap is zichtbaar voor zowel gebruikers met de toegangstypen *Beheerde medewerkers* als *Alle medewerkers* , op voorwaarde dat ze ook de *toegangscontrolemachtiging Toegangsvergelijking van segmenten* hebben ingeschakeld.

Via de heatmapweergave heeft een gebruiker uit een toegangsbeheergroep voor *beheerde werknemers* slechts gedeeltelijke toegang tot gegevens uit een segment als hij het segment niet rechtstreeks of in zijn geheel beheert.

Als een manager geen toegang heeft tot een subsegment, kan hij of zij het segment niet uitvouwen om de subsegmenten op de heatmap te bekijken.

Voorbeeld: een area manager die is opgenomen in een toegangsgroep *Beheerde medewerkers* heeft toegang tot het segment *Dublin* (Kantoor). Ze kunnen het segment *'Alle rapporten'* van hun eigen directe manager zien op de Heat Map van het kantoor in Dublin. De resultaten die de gebiedsmanager ziet, zijn echter niet alle resultaten van het segment ' *Alle rapporten* ' van de directe manager, omdat zijn directe manager ook gebruikers beheert die zich buiten het segment ' *Dublin* (kantoor)' bevinden, waartoe de gebiedsmanager geen toegang heeft. Wanneer ze de resultaten van het segment *Alle rapporten* van hun eigen manager bekijken via de Heat Map, zien ze alleen de resultaten en scores van medewerkers waartoe ze toegang hebben.

Daarentegen hebben gebruikers uit de toegangscontrolegroepen *Alle werknemers* (bijvoorbeeld beheerders) toegang tot het gehele segment wanneer ze dezelfde heatmap openen. Deze gebruikers kunnen informatie bekijken op de heatmap van het kantoor in Dublin, die verborgen is voor de gebruikersgroep *Beheerde werknemers* .

Voorbeeld: Beperkte toegang op bedrijfsniveau inschakelen

Dit voorbeeld illustreert hoe u een manager toegang op bedrijfsniveau kunt geven en tegelijkertijd de segmenten kunt beperken waartoe hij of zij geen toegang mag hebben.

Over deze taak

Uw HR-managers hebben toegang op bedrijfsniveau nodig om met de feedback uit de enquête te kunnen werken. Ze kunnen het onderdeel Human Resources niet zien, omdat daarin de scores van hun eigen team staan.

Procedure

1. Ga naar Attributen in het gedeelte Beheer .
2. Open het kenmerk Afdeling .

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

3. Zoek het segment Human Resources en klik ernaast op Bewerken .
4. Vouw het gedeelte Geavanceerd uit.
5. Selecteer in het gedeelte Segmentscores de optie Alleen degenen met toegang tot beperkte segmenten.
6. Klik op Wijzigingen opslaan.
7. Herhaal indien nodig stap 2-6 om ook het relevante Manager- segment te beperken.
8. Ga naar Toegangscontrole in het gedeelte Beheer .
9. Selecteer de standaard Human Resources- groep. U kunt in deze stap ook een aangepaste typegroep Alle werknemers maken.
10. Open het tabblad Groepsleden .
11. Klik op Personen toevoegen.
12. Klik op het vervolgkeuzemenu.
13. Selecteer een Human Resources-manager en klik op Toevoegen. Herhaal deze stap om de resterende Human Resources-managers toe te voegen.

Resultaten

De HR-managers hebben toegang tot gegevens op bedrijfsniveau. Ze kunnen de scores van het segment Human Resources niet in de heatmap bekijken. Ze kunnen ook niet overschakelen naar het segment Human Resources om de scores daarvan te bekijken.

Voorbeeld: HRBP-dashboardtoegang configureren

In dit voorbeeld worden de stappen uitgelegd voor het verlenen van toegang aan Human Resource Business Partners (HRBP's) tot hun beheerde gebieden en hoe u de taken beheert die zij binnen die gebieden op Peakon kunnen uitvoeren.

Opmerking:

In dit voorbeeld gaan we ervan uit dat uw HRBP's geen werknemers hebben die rechtstreeks aan hen rapporteren.

Als uw HRBP's rechtstreeks aan hen rapporteren, bevinden zij zich ook in de standaardtoegangsgroep *Managers* . Deze groep geeft hen toestemming om de aan hen toegewezen segmenten te bekijken en ermee te communiceren. Als de bestaande machtigingen voldoende zijn, laat u de toegangscontroleconfiguratie van de HRBP's ongewijzigd en wijst u alleen extra segmenten toe aan hun toegang. Als een gebruiker zich in twee toegangsgroepen bevindt die toegang bieden *aan beheerde medewerkers* , worden de machtigingen van de ene groep ook toegepast op de andere groep.

Over deze taak

U hebt meerdere HRBP's die verschillende bedrijfseenheden binnen uw organisatie ondersteunen. U wilt elke HRBP alleen toegang geven tot de bedrijfseenheden die zij ondersteunen, met historische gegevens. Ze moeten toegang hebben om de dashboards te kunnen bekijken en om te kunnen reageren op opmerkingen.

Procedure

1. Ga naar Beheer > Kenmerken.
2. Open het kenmerk *Business Unit* of een equivalent daarvan.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

3. Wijs elke HRBP-gebruiker toe aan de segmenten die hij/zij beheert met behulp van een van de volgende methoden:
    - Klik op het pluspictogram naast de segmentnaam en stel een HRBP in als beheerder van het segment.
    - Ga naar het tabblad Importmanagers en download de sjabloon. Importeer het bestand opnieuw met de HRBP-e-mailadressen en de namen van de segmenten waartoe ze toegang moeten hebben.
4. Ga naar Beheer > Toegangscontrole.
5. Klik op Groep toevoegen.
6. Geef de groep een naam. Voorbeeld: *HRBP*.
7. Selecteer in het gedeelte Toegang *de optie Beheerde medewerkers*.

   Met deze machtiging zorgt u ervoor dat de leden van de groep alleen toegang hebben tot de segmenten die u aan hen hebt toegewezen.
8. Selecteer in het gedeelte Personen de optie *Handmatig kiezen*.
9. Bekijk in het gedeelte Vragensets de vragensets waartoe uw HRBP's toegang moeten hebben in hun resultaten.
10. Vouw in het gedeelte Instellingen de gebieden Toegangsstatistieken en Opmerkingen uit en schakel vervolgens de relevante machtigingen in.
11. Klik op Groep maken.
12. Ga naar het tabblad Groepsleden in de nieuw aangemaakte groep.
13. Klik op Personen toevoegen.
14. Voeg elke HRBP-gebruiker afzonderlijk toe door deze te selecteren in het vervolgkeuzemenu en op Toevoegente klikken.

Resultaten

Dankzij de groep kunnen HRBP's zich nu bij Peakon aanmelden als beheerders van hun toegewezen segmenten.

U kunt op 'Bulkmelding' klikken om ze direct een e-mail te sturen waarin ze zich aanmelden. U kunt ook wachten tot u de samenvatting per e-mail ontvangt bij de volgende enquêteronde.

Voorbeeld: een lokale beheerderstoegangscontrolegroep maken

Dit voorbeeld illustreert hoe u een toegangscontrolegroep instelt die lokale beheerderstoegang biedt.

Over deze taak

Binnen uw organisatie zijn er meerdere entiteiten die de tool afzonderlijk willen gebruiken. Een HR-partner van elke organisatie heeft toegang nodig tot:

- Bekijk het dashboard van de entiteit die zij beheren.
- Importeer en beheer hun werknemersgegevens.
- Configureer en start hun enquête.

Procedure

1. Ga naar het gedeelte Toegangscontrole in het gedeelte Beheer .
2. Klik op Groep toevoegen.
3. Geef de groep een naam. Voorbeeld: lokale HR-leiders.
4. Selecteer in het gedeelte Toegang de optie Beheerde medewerkers.
5. Selecteer in het gedeelte Personen de optie Handmatig kiezen.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

6. Selecteer in het gedeelte Vragensets de vragensets waartoe lokale beheerders toegang moeten hebben.
7. Vouw in het gedeelte Instellingen de optie Toegangsstatistiekenuit.
8. Schakel de instelling Toegang tot statistieken en alle andere benodigde instellingen in.
9. Vouw het gedeelte Medewerkers uit.
10. Inschakelen Medewerkers bekijken, Medewerkers bijwerken, Medewerkersgegevens terugdateren, Medewerkers beheren, Toegangsinstellingen voor segmentbeheer .
11. Vouw het gedeelte Beheren uit.
12. Schakel indien nodig de instelling Schema's beheren en de instelling Merknaam beheren in .
13. Vouw de benodigde instellingen uit en schakel ze in in de secties Acties, Opmerkingen, Meldingenen Verbeteren .
14. Klik op Groep maken.

Volgende stappen

Wijs aan elke lokale beheerder de instellingen toe die hij/zij moet beheren. Voeg de lokale beheerders toe aan de groep en breng hen op de hoogte.

Voorbeeld: een gespecialiseerde bedrijfsbrede toegangscontrolegroep aanmaken

Dit voorbeeld illustreert hoe u een gespecialiseerde, bedrijfsbrede toegangsgroep instelt, bedoeld voor toegang door één enkele bestuurder.

Over deze taak

Uw facilitair directeur heeft op bedrijfsniveau toegang nodig tot de omgevingsdriver. Ze moeten de score en opmerkingen van de coureur zien.

Voordat u begint

De facilitair directeur moet over een personeelsdossier op Peakon beschikken om deze taak te kunnen uitvoeren.

Procedure

1. Ga naar het gedeelte Toegangscontrole in het gedeelte Beheer .
2. Klik op het tabblad Gespecialiseerde toegang .
3. Klik op de knop Specialist: bedrijfsbrede toegang.
4. Geef de groep een naam. Voorbeeld: Facilitair Manager.
5. Selecteer in het gedeelte Vragensets de driver Omgeving binnen Betrokkenheid.
6. Schakel de relevante instellingen in onder de secties Toegangsstatistieken en Opmerkingen .
7. Klik op Groep maken.
8. Klik op het tabblad Groepsleden op Personen toevoegen.
9. Zoek in het dropdownmenu in de lijst naar de facilitair directeur en selecteer deze.
10. Klik op Toevoegen om te bevestigen.

relatedlinks
Concepten
Toegang tot vragensets beheren op pagina 390

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

Voorbeeld: Lokale beheerders in staat stellen leden van toegangscontrolegroepen te beheren

Dit voorbeeld illustreert hoe u toegangsgroepen instelt, zodat lokale leiders het groepslidmaatschap indirect kunnen beheren.

Over deze taak

U hebt toegang tot managers in uw bedrijf op 3 niveaus:

- Managers (toegang tot dashboard bekijken)
- Managers + (toegang tot dashboard en opmerkingen)
- Managers ++ (toegang tot het dashboard en het bekijken/beantwoorden van opmerkingen)

Lokale beheerders in uw organisatie moeten de autonomie hebben om hun eigen medewerkers optimaal te kunnen aansturen. Voorbeeld: toegang verlenen aan werknemers of segmenten en gebruikers toevoegen aan de juiste toegangscontrolegroep.

Alleen beheerders kunnen rechtstreeks toegangsgroepen toevoegen of verwijderen. Daarom moet u toegangsgroepen koppelen aan de relevante segmenten.

Procedure

1. Ga naar het gedeelte Attributen in het gedeelte Beheer .
2. Klik op Kenmerk toevoegen.
3. Geef het kenmerk een naam die overeenkomt met zijn functie. Voorbeeld: Managertoegang.
4. Stel het kenmerktype in als Optie.
5. Klik op het gedeelte Geavanceerd .
6. Vouw het gedeelte Segmenten uit.
7. Selecteer Geen automatisch segmenten makenom ervoor te zorgen dat bij gegevensimporten met opties die anders gespeld zijn dan bestaande segmenten, geen nieuwe segmenten worden gemaakt.
8. Klik op Wijzigingen opslaan.
9. Klik binnen het nieuwe kenmerk op Segment toevoegen.
10. Voer de segmentnaam in en klik op Toevoegen. Herhaal dit voor alle 3 vereiste segmentopties: Managers, Managers + en Managers ++.
11. Ga naar Beheer > Toegangscontrole.
12. Open de groep Managers .
13. Klik op Bewerkenen stel vervolgens Alleen inclusief in op het segment Managers. Klik op Wijzigingen opslaan.
14. Schakel de relevante instellingen in onder het gedeelte Toegangsstatistieken en schakel de instellingen uit onder het gedeelte Opmerkingen .
15. Nu herhalen we de bovenstaande stappen terwijl we de twee extra toegangscontrolegroepen aanmaken. Klik op Groep toevoegen.
16. Noem het Managers +, selecteer Beheerde medewerkers, selecteer ook Kiezen op segmenten.
17. Koppel het aan het segment Managers +.
18. Schakel de relevante instellingen in onder het gedeelte Toegang tot statistieken en de instellingen voor alleen weergeven onder het gedeelte Instellingen voor opmerkingen .
19. Klik op Groep maken om te bevestigen.
20. Herhaal stappen 15-19 voor Managers ++ en zorg ervoor dat het gedeelte Opmerkingen interacties met opmerkingen mogelijk maakt.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Resultaten

U hebt nu 3 toegangscontrolegroepen: Managers, Managers + en Managers ++. Voor alle drie de groepen zijn iets andere instellingen ingeschakeld en ze zijn allemaal gekoppeld aan een bepaald segment.

Volgende stappen

Werknemersrecords hebben nu een Managertoegang-kenmerkveld in hun werknemersrecords. Lokale beheerders kunnen het werknemersrecord van een manager openen en het veld Managertoegang instellen op een van de opties. Peakon plaatst de manager automatisch in de juiste groep. Als de manager nog geen werknemers of segmenten beheert, voegt Peakon deze alleen toe aan de relevante groep wanneer u aan deze voorwaarde voldoet.

Voorbeeld: Managers verwijderen uit de standaardtoegangsbeheergroep voor managers

Dit voorbeeld illustreert hoe u personen en segmentmanagers uit de standaard Managerstoegangsbeheergroep verwijdert met behulp van segmenttargeting.

Over deze taak

Vanaf de eerste enquêteronde biedt uw organisatie alle managers, met uitzondering van de managers in Frankrijk, toegang tot het dashboard. Uw organisatie plant op een later moment de Peakon Employee Voice-training voor Frankrijk. Daarna zouden managers uit Frankrijk toegang moeten hebben tot hun dashboards.

Voordat u begint

U moet een segment hebben dat alle werknemers uit Frankrijk bevat. Voorbeeld: Landkenmerk dat een segment Frankrijk bevat.

Procedure

1. Ga naar Beheer > Toegangscontrole.
2. Open de groep Managers .
3. Klik op Bewerken.
4. Stel de instelling 'Uitsluiten' in op *Frankrijk*.
5. Klik op Wijzigingen opslaan.

Resultaten

De toegangsgroep Managers sluit nu alle managers uit waarvan het kenmerk Land de waarde Frankrijk heeft. Dit betekent dat ze de rechten van deze groep niet kunnen gebruiken totdat u de beperking opheft. Bovendien krijgt een manager weer toegang als u de waarde 'Frankrijk' uit het veld 'Land' in het personeelsdossier verwijdert.

Deze uitsluiting heeft geen invloed op werknemers uit Frankrijk die geen manager zijn, omdat zij nooit deel hebben uitgemaakt van de Managers-toegangsgroep.

Volgende stappen

Nadat de managers in Frankrijk hun training hebben ontvangen, kunt u dezelfde stappen volgen en in stap 4 Frankrijk als segment verwijderen.

Voorbeeld: Gefaseerde uitrol van een persoonlijk dashboard

Dit voorbeeld illustreert hoe u het persoonlijke dashboard gefaseerd kunt uitrollen naar uw medewerkers.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Over deze taak

Uw organisatie moet het persoonlijke dashboard vrijgeven aan een kleine groep testers voordat het beschikbaar wordt voor alle medewerkers. Om dit resultaat te bereiken, moet u de standaardtoegangsgroep Werknemers uitschakelen en een tweede groep van het type Individu maken.

Procedure

1. Ga naar Beheer > Toegangscontrole.
2. Open de toegangsgroep Medewerkers .
3. Vouw de instellingen van het persoonlijke dashboard uit.
4. Zorg ervoor dat deze instellingen uitgeschakeld zijn. Als ze niet zijn uitgeschakeld, deactiveer ze dan en sla de wijzigingen op.
5. Klik op Groep toevoegen.
6. Geef de groep een naam. Voorbeeld: *Persoonlijke dashboardtesters*.
7. Stel Toegang in op *Individueel*.
8. Geef aan of mensen *handmatig mogen kiezen*.
9. Vouw de instellingen van het persoonlijke dashboard uit.
10. Schakel alle instellingen in.
11. Klik op Groep toevoegen.
12. Open het tabblad Groepsleden .
13. Klik op Personen toevoegen.
14. Zoek naar elke tester en klik vervolgens op Toevoegen.

Resultaten

De testers hebben nu toegang tot hun eigen persoonlijke dashboards. Als de testers managers zijn, hebben ze via hun managerdashboard toegang tot het persoonlijke dashboard. Medewerkers kunnen het persoonlijke dashboard raadplegen aan het einde van de volgende enquête of inloggen bij Peakon.

Volgende stappen

Volg stappen 1-4 en schakel alle instellingen in wanneer u het persoonlijke dashboard voor alle werknemers moet inschakelen.

relatedlinks
Concepten
Concept: Persoonlijk Dashboard op pagina 589
Persoonlijk dashboard inschakelen op pagina 586

Voorbeeld: een specifieke vragenset verbergen voor doelgroepen

Dit voorbeeld illustreert hoe u een specifieke vragenset kunt beperken tot een groep werknemers.

Over deze taak

Uw organisatie heeft het pakket met secundaire arbeidsvoorwaarden voor fulltimewerknemers gereorganiseerd en u wilt hun reacties op de veranderingen in kaart brengen met behulp van de vragenset Transformatie en verandering. Uw IT-personeel bestaat echter allemaal uit contractarbeiders en u wilt hen uitsluiten van de vragen in de volgende enquêteronde.

Procedure

1. Ga naar Beheer.
2. Selecteer Toegangscontrole.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

3. Klik op de knop Groep toevoegen .
4. Noem de groep *IT-personeel*.
5. Klik onder het tabblad Toegang op de knop Alle werknemers .
6. Klik onder het tabblad Personen op de knop Kiezen op segment .
7. Klik op de knop Alleen inclusief .
8. Selecteer het segment IT-medewerkers dat u wilt opnemen in de toegangscontrolegroep.
9. Schakel de optie Transformatie- en wijzigingsvragenset uit.
10. Ga naar Beheer.
11. Selecteer Schema's.
12. Selecteer een geplande enquête.
13. Selecteer Doel.
14. Klik op de knop Uitsluiten .
15. Selecteer de IT-bedrijfseenheid.
16. Klik op de knop Selecteer 1 segment .
17. Klik op de knop Schema bijwerken .

Resultaten

Leden van de ondersteunende personeelsgroep kunnen nu geen vragen uit de vragenset Transformatie en verandering meer bekijken. Ze hebben ook niet de mogelijkheid om het dashboard in hun inzichtengebied te bekijken. Ze zien echter nog steeds reacties en mogelijke onderwerpen als de reacties een bijdrage leveren aan de onderwerpen.

Referentie: Toegangscontrole-instellingen

Door toegangscontrole-instellingen te beheren, bepaalt u wat uw gebruikers kunnen zien en doen in hun toegewezen gebied. Lees meer over toegangscontrole-instellingen op Peakon.

- Persoonlijk dashboard op pagina 159
- Toegangsstatistieken op pagina 160
- Werknemers op pagina 161
- Acties op pagina 162
- Opmerkingen op pagina 162
- Beheren op pagina 164
- Meldingen op pagina 165
- Verbeteren op pagina 165

Persoonlijk dashboard

U kunt persoonlijke dashboardinstellingen configureren in groepen van het type Individu , zoals *Werknemers*. Dit type groep bepaalt wat enquêtedeelnemers kunnen zien op hun persoonlijke dashboard op Peakon. Hoewel leiders ook deel uitmaken van een individuele groep, hebben deze instellingen betrekking op hun ervaring als deelnemer aan een enquête.

Instelling	Beschrijving
Toegang tot persoonlijk dashboard	Hiermee krijgt u toegang tot uw persoonlijke dashboard nadat u een enquête hebt ingediend of bent ingelogd op Peakon. Als Peakon deze optie uitschakelt, wordt in plaats daarvan een beperkte samenvatting van uw enquête weergegeven.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Instelling	Beschrijving
	Deze instelling is een vereiste voor alle andere instellingen binnen de groep Persoonlijke dashboardinstellingen .
Organisatiegegevens	Geeft de scores op bedrijfsniveau weer, zodat u deze kunt vergelijken met uw eigen scores. Vereiste toestemming: *Toegang tot persoonlijk dashboard*.
Scores van het directe team van de manager	Geeft de scores van uw team weer, zodat u deze kunt vergelijken met uw eigen scores. Vereiste toestemming: *Toegang tot persoonlijk dashboard*.
Gegevens voor teams boven directe manager	De mogelijkheid om de scores weer te geven van teams die boven uw directe manager staan. Geeft ook aandachtsgebieden en acties weer. Vereiste machtigingen: *Toegang tot het persoonlijke dashboard* en *Vergelijken met teamscores*.

Opmerking: De *teamscores van de directe manager* en *gegevens voor teams met hogere rechten dan de directe manager* bieden medewerkers toegang tot de scores van hun team voor alle vragenlijsten. Dit is iets om over na te denken als u managers niet inzicht hebt gegeven in alle vragensets.

Toegangsstatistieken

Instelling	Beschrijving
Statistieken bekijken	Geeft de belangrijkste statistische informatie weer op het dashboard, zoals chauffeurscores en deelnamepercentages. Geeft managers toegang tot hun dashboards met de enquêteresultaten van de teams die zij beheren. Deze instelling is een vereiste voor alle andere instellingen binnen de groep Access-statistiekinstellingen .
Vergelijking van segmenten bekijken	Hiermee kunnen gebruikers de segmentheatmap bekijken, hun team opsplitsen in kleinere segmenten en hun scores vergelijken.
Lijst bekijken met werknemers die de enquête hebben ontvangen	Geeft een lijst weer met gebruikers die Peakon in een bepaalde dashboardcontext heeft ondervraagd in het zichtbaarheidsvenster. Als deze functie is ingeschakeld, kunnen gebruikers deze lijst bekijken door te klikken op de link 'Medewerkers die zijn ondervraagd' in het deelnamevak.
Beperkte kenmerken openen	Bepaalt of beperkte kenmerken of segmenten toegankelijk zijn voor gebruikers in deze groep.
Toegang tot sterke punten en aandachtsgebieden	Geeft focusgebieden en focussegmenten weer aan gebruikers op hun dashboard en in de heatmap.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Instelling	Beschrijving
Aandachtsgebieden beheren	Hiermee kunt u aanbevolen focusgebieden accepteren of negeren en uw eigen focusgebieden instellen.
Dashboard delen met werknemers	Geeft het deelpictogram weer waarmee managers hun dashboard met hun team kunnen delen.
Dashboard openbaar maken	Hiermee kunnen gebruikers met de *machtiging 'Dashboard delen met medewerkers'* de deelbare toegang uitbreiden naar gebruikers die niet zijn aangemeld.
Voorspeld verloop	Geeft statistische voorspellingen van personeelsverloop weer op de heatmap, zodat u risico's op verloop kunt identificeren en aanpakken.
Vraagscores	Geeft de pagina met vraagscores weer, waarop u de verzamelde resultaten van afzonderlijke vragen kunt bekijken.
Testgegevens weergeven	Hiermee kunt u overschakelen van echte enquêtegegevens naar testsenquêtegegevens via de instellingen in de contextswitcher.
Impact	Geeft deImpactpagina binnen het gedeelte Analyse , indien geconfigureerd door de beheerder.
Geselecteerde inzichten	Mogelijkheid om het tabblad Gecureerde inzichten te zien in het gedeelte Inzichten . Curated Insights is ideaal voor senior managers die alle enquêteresultaten in één overzicht willen hebben.

Werknemers

Instelling	Beschrijving
Werknemers bekijken	Geeft werknemersgegevens weer in het gedeelte Werknemers en biedt de mogelijkheid om de enquête opnieuw naar een individuele werknemer te sturen. Peakon geeft werknemersgegevens weer op basis van de context die u op dat moment bekijkt. Deze instelling is een vereiste voor alle andere instellingen in de medewerkersinstellingen .
Beperkte kenmerken bekijken	Hiermee bepaalt u of u beperkte kenmerkwaarden in de werknemersrecords kunt bekijken. Met deze toestemming kunnen gebruikers mensen uit beperkte segmenten toevoegen.
Werknemers bijwerken	Hiermee kunt u werknemersgegevens toevoegen of bijwerken binnen uw toegewezen gebied. Wij raden deze instelling aan voor lokale beheerders die de lokale werknemersrecords beheren.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Instelling	Beschrijving
Werknemersgegevens antedateren	Maakt het mogelijk om gegevens terug te dateren, zodat er met terugwerkende kracht segmentwijzigingen kunnen worden aangebracht bij het bijwerken van velden in werknemersrecords.
Beheer werknemersdossiers	Hiermee kunt u werknemersgegevens toevoegen, bewerken of verwijderen binnen de segmenten die u beheert. Wanneer u de context naar een ander segment schakelt, wordt de lijst met werknemers dienovereenkomstig bijgewerkt.
Toegang tot segmentbeheer	Hiermee kunt u andere leiders toegang verlenen tot segmenten die u beheert. Deze instelling is geschikt voor lokale beheerders die werknemersrecords beheren en managers toegang verlenen tot specifieke segmenten.
Kioskcodes	Geeft kioskcodes weer die u kunt bekijken en downloaden om te verspreiden in kioskenquêtes. Wij raden deze instelling aan voor lokale beheerders die werknemersrecords beheren op Peakon.

Acties

Instelling	Beschrijving
Toegang tot acties	Geeft acties weer die u of andere leiders hebben gemaakt voor de vragenset Betrokkenheid, wanneer u de relevante dashboards bekijkt. Deze instelling is een vereiste voor alle andere instellingen in de Actie -instellingen.
Acties beheren	Hiermee kunt u op elk dashboard waartoe u toegang hebt, acties voor de Engagement-vragenset maken, bewerken en archiveren.

Opmerkingen

Instelling	Beschrijving
Opmerkingen over drijfveren bekijken	Hiermee kunt u opmerkingen over chauffeursvragen bekijken, erop filteren en ze exporteren. Indien van toepassing kan Peakon ook gemarkeerde opmerkingen en onderwerpen weergeven.
Opmerkingen in realtime bekijken	Als Peakon deze optie ingeschakeld heeft, worden er opmerkingen weergegeven zodra medewerkers hun enquêtes indienen. Als deze optie is uitgeschakeld, kunnen leden van deze toegangscontrolegroep nieuwe opmerkingen pas bekijken nadat de enquêteronde is afgelopen.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Instelling	Beschrijving
Reageren op opmerkingen over drijfveren	Hiermee kunt u opmerkingen van chauffeursvragen bevestigen en zien hoe vaak andere leiders een opmerking hebben bevestigd.
Opmerkingen over bedrijfswaarden bekijken	Hiermee kunt u opmerkingen bij waardevragen bekijken, erop filteren en ze exporteren waar relevant.
Reageren op opmerkingen over bedrijfswaarden	Hiermee kunt u opmerkingen over waardenvragen bevestigen en zien hoe vaak andere leiders een opmerking hebben bevestigd.
Opmerkingen bij open vragen bekijken	Hiermee kunt u opmerkingen bij open vragen bekijken, erop filteren en ze exporteren.
Reageren op opmerkingen bij open vragen	Hiermee kunt u open vragen bevestigen en zien hoe vaak leiders de opmerkingen hebben bevestigd.
Gesprekken bekijken	Hiermee kunt u reageren op opmerkingen en een dialoog aangaan met de werknemer, terwijl zijn of haar identiteit beschermd blijft. Ook kunt u hiermee deelnemen aan interne notities waarin u andere leiders tagt, en bestaande gesprekken bekijken in de opmerkingen in uw beheerde weergave.
Opmerkingen waarin gevoelige termen zijn gedetecteerd controleren in een afzonderlijke weergave	Markeert opmerkingen als gevoelig en geeft gevoelige opmerkingen weer in een apart tabblad. Wanneer u deze optie uitschakelt, kunt u de opmerkingen nog steeds bekijken. Peakon markeert de opmerking dan echter niet meer als gevoelig.
Gevoelige opmerkingen markeren	Hiermee kunt u opmerkingen als gevoelig markeren of de markering ervan ongedaan maken. Wij raden aan deze instelling samen met de instelling *Gevoelige opmerkingen weergeven in* te schakelen, omdat een manager hiermee vals-positieve detecties kan oplossen.
Opmerking van managers bekijken	Geeft de hiërarchie van beheerders weer die aan de opmerking zijn gekoppeld, te beginnen bij de directe beheerder. In deze lijst worden managers weergegeven die zijn afgeleid van kenmerken van het type werknemer. De lijst is mogelijk niet altijd volledig, omdat sommige managers om redenen van vertrouwelijkheid niet zijn opgenomen. Voorbeeld: Een manager heeft slechts één directe ondergeschikte, of het segment van de manager conflicteert met een ander segment binnen die context.
Opmerkingen per segment bekijken	Biedt de mogelijkheid om opmerkingen te filteren op specifieke segmenten.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Instelling	Beschrijving
Semantisch zoeken	Hiermee wordt het tabblad 'Semantisch zoeken' toegevoegd, waarmee u op basis van de contextuele betekenis naar opmerkingen kunt zoeken in plaats van alleen op trefwoorden. Deze toestemming wordt weergegeven nadat u zich hebt aangemeld voor gegevensverwerking door Semantic Search in > Beheeraccountgegevensbeheer > . Nadat ze zich hebben aangemeld voor Semantisch zoeken, kunnen leden van de toegangscontrolegroepen Beheerders en Senior Leaders (als ze toegang hebben tot opmerkingen) het tabblad Semantisch zoeken direct zien.

Beheren

Leden van de toegangscontrolegroep Beheerders en andere groepen van het type *Alle werknemers* hebben toegang tot alle instellingen van de sectie Beheren .

Toegangscontrolegroepen met toegang tot *beheerde medewerkers* hebben alleen de volgende instellingen beschikbaar:

- *Beheer schema's*.
- *Vragen beheren*.
- *Reacties verwijderen*.
- *Bekijk beheerdersgebruikstatistieken*.
- *Beheer merkidentiteit*.

Instelling	Beschrijving
Segmenten beheren	Mogelijkheid om segmenten te maken, bij te werken en te verwijderen. Ook kunt u beheerders aan segmenten toevoegen of verwijderen. Vereiste instellingen: *Medewerkers bekijken*, *Medewerkers bijwerken*en *Medewerkers beheren*.
Kenmerken beheren	Mogelijkheid om kenmerken te maken, bij te werken en te verwijderen. Vereiste instellingen: *Medewerkers bekijken*, *Medewerkers bijwerken*, *Medewerkers beheren*, *Segmenten beheren*.
Planningen beheren	Mogelijkheid om schema's voor het verzenden van enquêtes te maken en beheren. Wij raden deze instelling aan voor lokale beheerders als zij een aangepast enquêteschema voor hun gebied willen maken.
Vragen beheren	Mogelijkheid om aangepaste vragen te maken die zijn afgestemd op de context die u op dat moment bekijkt. Met deze instelling kunt u bestaande vragen op bedrijfsniveau niet bewerken als u het dashboard op bedrijfsniveau niet bekijkt.
Opmerkingen verwijderen	Mogelijkheid om opmerkingen te verwijderen.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Instelling	Beschrijving
Bedrijfswaarden beheren	Vermogen om de waardenvragen die Peakon meet, te beheren en te bewerken.
Gevoelige termen beheren	Mogelijkheid om het monitoren van gevoelige opmerkingen in of uit te schakelen en de gemonitorde trefwoorden te beheren.
Gebruiksstatistieken manager bekijken	Geeft beheerdersgebruiksstatistieken weer voor de weergaven die u beheert.
Impactstatistieken bekijken	Alleen-lezen-toegang tot de Impact -pagina binnen het gedeelte Beheer .
Metrics voor impact beheren	Hiermee kunt u impactstatistieken importeren, maken en beheren die uw leiders kunnen gebruiken. Voorbeeld: Importeer de klanttevredenheidsscores van uw organisatie. Vereiste instellingen: *Impactstatistieken bekijken*.
Branding beheren	Mogelijkheid om enquêtebranding te creëren en beheren binnen de sectie Beheer .

Meldingen

Instelling	Beschrijving
Herinnering over geplande enquête ontvangen	Stuurt een herinneringsmail over een aankomende enquêteronde.
E-mails over geringe deelname ontvangen	Stuurt een e-mail met een samenvatting van de lage deelname tijdens de ronde als de deelname voor een van uw beheerde weergaven laag is.
Meldingen over gevoelige opmerkingen ontvangen	Stuurt een melding wanneer Peakon een gevoelige opmerking in uw beheerde weergaven detecteert. Deze instelling is alleen beschikbaar voor groepen van het type *Alle werknemers* .

Verbeteren

Instelling	Beschrijving
Microcursussen inschakelen	Biedt toegang tot microcursussen in het gedeelte Verbeteren op het dashboard van de bestuurder.
Bedrijfsbronnen beheren	Hiermee kunt u aangepaste bedrijfsbronnen toevoegen en beheren in het paneel Beheer . Deze instelling is alleen beschikbaar voor groepen van het type *Alle werknemers* .
Bedrijfsacties beheren	Hiermee kunt u aangepaste acties toevoegen en beheren in het Beheerpaneel . Deze instelling is alleen beschikbaar voor groepen van het type *Alle werknemers* .

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

relatedlinks
Concepten
Concept: Algemene toegangscontrolegroepen op pagina 145

Referentie: Toegang tot opmerkingen

Beheerders kunnen toegang tot opmerkingen inschakelen via de instellingen voor Toegangscontrole .

Toegangscontrole-instellingen:

Toegangsbeheer	Beschrijving
Bekijk opmerkingen van stuurprogramma's.	Lees de opmerkingen van werknemers.
Bekijk opmerkingen.	Bekijk de reacties direct, voordat een enquêteronde is afgelopen. Als u deze optie niet inschakelt, worden opmerkingen tijdens de enquêteronde weergegeven, zodra ze zijn ingediend.
Erken opmerkingen van de bestuurder.	Bevestig opmerkingen van de bestuurder door een e-mail te sturen naar de reageerder.
Waardevolle opmerkingen bekijken.	Kan waardevolle opmerkingen lezen.
Erken waardevolle opmerkingen.	Geef een bevestiging van waardevolle opmerkingen door een e-mail te sturen naar de reageerder.
Toegang tot open reacties.	Lees open vragen in alle vragenreeksen.
Erken open opmerkingen.	Geef een reactie op open vragen en stuur hiervoor een e-mail naar de reageerder.
Krijg toegang tot gesprekken.	Kan vervolg vragen stellen aan medewerkers en alle bestaande gesprekken bekijken op basis van opmerkingen.
Bekijk gevoelige opmerkingen.	Bekijk gevoelige opmerkingen apart van alle andere opmerkingen.
Markeer gevoelige opmerkingen.	Opmerkingen als gevoelig markeren of de markering ervan opheffen.
Bekijk commentaarbeheerders.	Bekijk de lijst met beheerders die aan een opmerking zijn gekoppeld.
Bekijk opmerkingen per segment.	Filter reacties op segmenten.

relatedlinks
Concepten
Concept: Enquêtecommentaar op pagina 551

FAQ: Waarom kan ik geen manager toevoegen aan een toegangscontrolegroep?

U kunt geen manager toevoegen aan een toegangscontrolegroep om een of beide van de volgende redenen:

- De manager beheert nog niemand op Peakon.
- De manager maakt geen deel uit van het segment dat de toegangsgroep automatisch vult met gebruikers.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Achtergrond

De meeste toegangscontrolegroepen die bedoeld zijn voor managers, bieden toegang tot *Beheerde medewerkers*, in tegenstelling tot *Alle medewerkers*.

Als de groep die u configureert de instelling *Beheerde medewerkers* gebruikt, moeten managers al een aantal medewerkers of een segment beheren om in aanmerking te komen als potentiële leden van de groep. Het vervolgkeuzemenu dat wordt weergegeven wanneer u nieuwe beheerders aan een groep toevoegt, bevat alleen in aanmerking komende beheerders.

Om dit probleem op te lossen, wijst u eerst de manager zijn/haar directe ondergeschikten of beheerde segment toe en voegt u hen vervolgens toe aan de groep. Zie Directe ondergeschikten toewijzen aan een manager of Handmatig toegang tot segmenten toewijzen voor de stappen.

Als de groep die u configureert ook gebruikmaakt van segmenttargeting (bijvoorbeeld: de groep voegt automatisch alle managers uit het segment Europa toe), hoeft u alleen de manager aan het segment toe te voegen om deze in de groep te plaatsen. Zie Gebruikers van een automatisch ingevulde groep beheren.

FAQ: Wat is het verschil tussen algemene en specialistische toegangscontrolegroepen?

Met beide typen toegangscontrolegroepen kunnen beheerders het volgende configureren:

- Of groepsleden wereldwijde toegang hebben of alleen aangewezen gebieden.
- De acties die groepsleden kunnen uitvoeren en de functionaliteiten waartoe zij toegang hebben.
- De beschikbare vragensets voor de groepsleden.

Gespecialiseerde toegangscontrolegroepen zijn beter aanpasbaar, waardoor beheerders gebruikers op verschillende manieren toegang kunnen geven tot afzonderlijke drivers.

relatedlinks
Taken
Een gespecialiseerde segmenttoegangscontrolegroep aanmaken op pagina 137
Een algemene toegangscontrolegroep maken op pagina 135
Creëer een gespecialiseerde bedrijfsbrede toegangscontrolegroep op pagina 137

Bedrijfsstructuur

Overwegingen bij de installatie: kenmerken en segmenten

U kunt dit onderwerp gebruiken om beslissingen te nemen bij het plannen van uw configuratie en het gebruik van de functionaliteit voor kenmerken en segmenten. Het legt uit:

- Waarom moet je dit opzetten?
- Hoe het past bij de rest van Workday.
- Downstream-effecten en interacties tussen producten.
- Beveiligingsvereisten en bedrijfsprocesconfiguraties.
- Vragen en beperkingen waarmee u rekening moet houden vóór de implementatie.

Raadpleeg de gedetailleerde taakinstructies voor volledige configuratiedetails.

Wat ze zijn

Met de functionaliteit voor kenmerken en segmenten kunt u uw werknemerspopulatie groeperen in verschillende demografische categorieën. Bijvoorbeeld: land, geslacht, afdeling, manager, rol, leeftijd, salarisbereik, enzovoort.

U kunt kenmerken beschouwen als de categorieën en segmenten als de opties binnen elke categorie.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Zakelijke voordelen

Door kenmerken en segmenten te configureren kunt u de reacties van uw werknemers in analyses segmenteren en werknemerssegmenten targeten voor vragen en enquêtes. U kunt er ook voor zorgen dat gebruikers alleen de juiste content kunnen bekijken door toegang te verlenen tot de relevante segmenten.

Gebruiksscenario's

U kunt kenmerken en segmenten gebruiken om:

- Kopieer de kenmerken van uw HR-tool (Human Resources) om demografische segmentatie voor enquêteanalyse mogelijk te maken. Voorbeelden: regio, afdeling, geslacht, tenure.
- Analyseer de segmentenquête op basis van datum van vertrek en reden van vertrek, en stel vragen gericht aan medewerkers met een naderende vertrekdatum.
- Breng diversiteitsproblemen aan het licht door medewerkers toestemming te geven voor het verzamelen van vertrouwelijke gegevens en kenmerken in enquêtes te selecteren voor segmentatie van de resultaten. Voorbeelden: etniciteit, seksualiteit, handicap.
- Voeg bestaande kenmerken samen om automatisch bijgewerkte, overlappende segmenten te maken die u in analyses kunt gebruiken. Voorbeelden: Locatie per land, Geslacht per afdeling, Etniciteit per bedrijfseenheid en Functieniveau per reden van ontslag.
- Stel gerichte enquêtevragen door alleen bepaalde segmenten op te nemen of uit te sluiten. Voorbeeld: sluit thuiswerkers uit van vragen die betrekking hebben op de kantooromgeving.
- Maak enquêtes die alleen bepaalde segmenten opnemen of uitsluiten. Voorbeeld: Aparte enquête voor arbeiders met behulp van de kiosk-enquêtemodus.
- Bepaal welke toegangscontrolegroepen u wilt beheren door alleen bepaalde segmenten op te nemen of uit te sluiten. Voorbeeld: Verdeel managers in groepen die wel en niet toegang mogen hebben tot opmerkingen in hun teams.
- Beperk de toegang tot specifieke kenmerken in enquêteanalyses zonder de gebruikersmachtigingen te wijzigen.
- Maak kenmerkhiërarchieën door onderliggende kenmerken toe te wijzen aan bovenliggende kenmerken. Zo verleent u gecascadeerde toegang aan gebruikers die segmenten van de bovenliggende kenmerken beheren.

Vragen om over na te denken

Vraag	Overweging
Hoe wilt u uw werknemerspopulatie in Peakon segmenteren?	Begin met het verwijzen naar de velden in de personeelsdossiers van uw HR-tool en bedenk hoe u deze kunt spiegelen in Peakon. De meeste kenmerken in Peakon zijn van het type *Optie* . Zie Referentie: Attribuuttypen voor meer informatie over attribuuttypen op Peakon.
Hoe wilt u werknemersgegevens importeren in Peakon?	Je kunt: • Stel een automatische synchronisatie van werknemers met Peakon in vanuit uw HR-tool. Bijvoorbeeld: Workday, BambooHR, Personio. • Importeer werknemersgegevens met behulp van Excel. • Voeg handmatig individuele werknemers toe via de gebruikersinterface. Ongeacht de methode die u gebruikt, moet u handmatig aangepaste kenmerken in Peakon maken voordat u werknemers toevoegt. Met import en integratie worden automatisch segmenten voor bestaande kenmerken gemaakt. Hoewel de kenmerken van Peakon gebruikmaken van standaardtoewijzing, kunt u aliassen aan kenmerken toevoegen wanneer de kenmerknaam in uw HR-tool

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Vraag	Overweging
	anders is, als u de naam in Peakon niet wilt wijzigen. Hierdoor herkent Peakon het bestaande kenmerk, ondanks een verschil in naamgevingsconventie.
Moet Peakon automatisch segmenten maken van geïmporteerde gegevens?	Wanneer u werknemersgegevens importeert of toevoegt aan Peakon, creëert Peakon nieuwe segmenten met de bijbehorende werknemers. U kunt er ook voor kiezen om te voorkomen dat er automatisch nieuwe segmenten worden aangemaakt bij het importeren van gegevens. Dit kan handig zijn als u bepaalde kenmerken hebt waarvan de segmentnaam vaak verandert. Dit kan leiden tot de aanmaak van dubbele segmenten als er geen bestaande overeenkomst is in Peakon. Wanneer de naam van een segment in uw HR-tool verandert, kunt u het segment handmatig een nieuwe naam geven in Peakon. Pas daarna kunt u de gegevens importeren of synchroniseren.
Hoe wilt u uw attribuuthiërarchieën structureren?	U kunt kenmerkhiërarchieën configureren om onderliggende en bovenliggende relaties te creëren tussen afzonderlijke kenmerken. Zo creëert u een hiërarchische keten van het laagste onderliggende kenmerk tot het hoogste bovenliggende kenmerk. Hiermee kunt u een bovenliggend segment aan een manager toewijzen (bijvoorbeeld de regiodirecteur die het segment van zijn regio beheert). De manager krijgt dan automatisch ook volledige beheerdersrechten voor de onderliggende segmenten. Peakon creëert automatisch hiërarchieën tussen segmenten binnen het Manager-kenmerk zelf, op basis van de rapportagelijnen uit uw werknemersgegevens. U kunt echter een hiërarchie maken die begint met het kenmerk Manager als onderliggend kenmerk en een afdelingsachtig kenmerk als bovenliggend kenmerk instelt. Vervolgens kunt u een bedrijfseenheid of een regio instellen als bovenliggend element van het afdelingsachtige kenmerk, enzovoort. Voorbeeld: Manager > Afdeling > Bedrijfseenheid > Land > Regio. Het is mogelijk om meerdere hiërarchieën voor elk kenmerk te creëren. Voorbeeld: U kunt zowel de kenmerken Afdeling als Locatie instellen als bovenliggende kenmerken voor het kenmerk Manager. U kunt ervoor kiezen om hiërarchieën handmatig bij te werken met één klik op de knop, of Peakon de hiërarchieën automatisch te laten bijwerken wanneer de werknemersgegevens in de loop van de tijd veranderen. Zie Concept: Hiërarchische kenmerken voor meer informatie.
Moet u de namen en beschrijvingen van kenmerken of segmenten lokaliseren?	U kunt kenmerk- en segmentnamen lokaliseren als: • Er zijn managers die het dashboard in hun eigen taal gebruiken. • U verzamelt attribuutgegevens in enquêtes en staat meerdere talen toe in uw enquête. Als u geen lokalisaties toevoegt voor kenmerk- en segmentnamen, worden deze in het Engels weergegeven in dashboards en enquêtes. U moet werknemersgegevens importeren met behulp van de kenmerk- en segmentnamen in de oorspronkelijke taal om te voorkomen dat er duplicaten ontstaan.
Welke kenmerken wilt u toewijzen aan standaardwaarden voor benchmarking?	Peakon koppelt standaardkenmerken automatisch aan standaardwaarden, zodat Peakon deze kenmerken kan gebruiken voor externe benchmarking. U hoeft alleen toewijzing te configureren als u standaardkenmerken deactiveert en in plaats daarvan aangepaste kenmerken voor hetzelfde doel maakt. Zie Attribute Mapping configureren voor benchmarks voor instructies.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Vraag	Overweging
Hoe gaat u omgaan met uw gevoelige kenmerken?	U kunt gevoelige kenmerken zo configureren dat ze zichtbaar zijn voor: • Niemand. • Alleen gebruikers met toegang tot beperkte kenmerken, conform hun toegangscontrolegroep. • Alle gebruikers (die werknemers hebben in die segmenten). Segmenten van gevoelige kenmerken moeten zichtbaarheidsdrempels overschrijden om zichtbaar te zijn voor de toegestane gebruikers. Als een gebruiker een segment beheert dat u beperkt, kan hij of zij dit nog steeds bekijken. Andere gebruikers kunnen het echter niet zien. Zie Concept: Attributen en segmenten beperken.
Wilt u bestaande kenmerken combineren om kruisende segmenten te maken?	Met Peakon kunt u gecombineerde kenmerken maken en automatisch onderhouden die segmenten uit bestaande kenmerken gebruiken. Voorbeeld: als u Geslacht en Afdeling combineert, zal Peakon automatisch segmenten per afdeling aanmaken en onderhouden op basis van overlappende waarden voor werknemerssegmenten. Zie Concept: Combinatiekenmerken voor meer informatie.
Wilt u segmentgegevens verzamelen via enquêtes?	Met het verzamelen van kenmerkgegevens kunnen medewerkers zelf een segment selecteren uit een vervolgkeuzemenu in de enquête. Als u op deze manier segmentwaarden verzamelt, kunt u kenmerkbeschrijvingen toevoegen om in enquêtes uit te leggen hoe u deze kenmerken gaat gebruiken. Zie Stappen: Demografische gegevens verzamelen in enquêtes. Als de verzamelde gegevens gevoelig zijn (bijvoorbeeld: handicap), kunt u de instelling voor toestemming inschakelen, zodat medewerkers toestemming kunnen geven voordat ze hun antwoord geven. U kunt ook gericht kenmerkgegevens verzamelen. Zo verzamelt u kenmerkgegevens alleen van bepaalde groepen werknemers in de enquête.
Wilt u een van uw kenmerken gebruiken voor uw merk?	Wanneer u branding inschakelt voor een kenmerk, gebruikt Peakon de segmentnamen en logo's van het kenmerk in enquêtes voor werknemers van die segmenten in plaats van de bedrijfsnaam en het logo. Voorbeeld: Uw bedrijf heeft meerdere dochterondernemingen met elk hun eigen bedrijfsnaam en logo. U kunt een *dochterondernemingskenmerk* maken en alle werknemers in verschillende segmenten binnen het kenmerk plaatsen. Als u het kenmerk 'dochteronderneming' van een merk voorziet, ziet elke werknemer de bedrijfsnaam en het logo van het *dochterondernemingssegment* waarvan hij/zij deel uitmaakt. Zie Bedrijfsnaam en logo vervangen voor de stappen.
Wilt u segmenten gebruiken om automatisch toegangscontrolegroepen in te vullen?	Door een toegangscontrolegroep aan een segment te koppelen, wordt het automatisch vullen van de toegangscontrolegroep mogelijk. Voorbeeld: u kunt een toegangscontrolegroep met de naam *Managertoegang* maken met twee segmenten: *Dashboard- en opmerkingentoegang* en *Alleen dashboardtoegang*. Koppel elk segment aan een andere toegangscontrolegroep om de groepen te vullen met gebruikers die deel uitmaken van die segmenten. Alleen daarvoor in aanmerking komende medewerkers worden lid van de groep. Een gebruiker moet bijvoorbeeld medewerkers of segmenten beheren om lid te kunnen worden van een toegangsgroep met managerrechten. Met deze methode kunt u lokale beheerders in staat stellen om indirect managers toe te voegen aan of te verwijderen uit toegangsgroepen, door de segmentwaarden van het beoogde kenmerk in de managerwerknemersrecords bij te werken.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Vraag	Overweging
	Zie Voorbeeld: Lokale beheerders toestaan leden van toegangscontrolegroepen te beheren voor een voorbeeld van hoe u dit type groepen kunt configureren.
Zijn er gebruikers die toegang nodig hebben tot bepaalde segmenten, maar die geen people managers zijn?	Het toewijzen van segmenten aan gebruikers zonder dat u een rapportagelijn hoeft te maken, is geschikt om toegang te verlenen aan gebruikers die geen werknemers in dat segment beheren, maar die nog steeds toegang moeten hebben tot de enquêteresultaten van het segment. U kunt de toegang tot de segmentmanager individueel of via een gegevensimport configureren. Zie Handmatig toegang tot segmenten toewijzen en Concept: Importeren van segmentbeheer voor meer informatie.
Bent u van plan om nieuwe segmenten te creëren nadat de enquêterondes al zijn afgesloten?	Wanneer u een nieuwe enquêteronde start, dragen de reacties van werknemers die tijdens die ronde zijn ingediend bij aan de segmenten waarvan de werknemers deel uitmaakten op de datum van de start van de enquête. Als een werknemer tijdens een enquêteronde van leidinggevende verandert, dragen de antwoorden van die medewerker nog steeds bij aan het segment van de manager waaraan hij rapporteerde toen de enquêteronde werd geopend. Wij adviseren u wijzigingen in werknemerssegmenten door te voeren voordat de enquêterondes worden geopend. Indien nodig kunt u dergelijke wijzigingen echter met terugwerkende kracht doorvoeren naar een datum vlak voor de opening van de enquêteronde. Overweeg of het terugdateren van segmentwaarden een vertrouwelijkheidsrisico voor de werknemer kan vormen. Voorbeeld: Terugdateren, zodat reeds bestaande reacties verdwijnen van het dashboard van de ene manager en verschijnen op het dashboard van een andere manager.

Aanbevelingen

- Maak eenvoudige kenmerkhiërarchieën, beginnend bij het laagste kenmerk (voorbeeld: Manager) en eindigend bij het hoogste kenmerk (voorbeeld: Entiteit).
- Voer de updates in de werknemersgegevens (en dus in de segmenten) uiterlijk 1 dag voordat uw enquête start.
- Als de namen van kenmerken of segmenten veranderen, kunt u deze rechtstreeks in Peakon bijwerken vóór de volgende import of synchronisatie van werknemers.

Vereisten

Attribuut- en segmentnamen moeten exact overeenkomen tussen Peakon en uw HR-systeem.

Beperkingen

- Het is niet mogelijk om segmenten te blokkeren voor de gebruikers die deze segmenten beheren.
- Het is niet mogelijk om een segmentbeperking in te stellen.
- U kunt segmenten alleen combineren en kenmerkhiërarchieën maken met behulp van kenmerken van het type *Optie* .
- Het is niet mogelijk om de instelling 'toestemming vereist' in te trekken nadat u een kenmerk hebt gemaakt dat toestemming vereist.
- Het is niet mogelijk om toestemming van een werknemer toe te voegen aan een kenmerk dat al bestaat. U kunt het kenmerk opnieuw maken en instellen dat er toestemming nodig is.
- Het is niet mogelijk om attribuut- en segmentlokalisatie te uploaden via een import.

Huurderconfiguratie

Geen effect.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Beveiliging

Alleen beheerders kunnen kenmerken en segmenten maken, verwijderen en configureren.

Bedrijfsprocessen

Geen effect.

Rapportage

U kunt kenmerken en segmenten bekijken in:

- De segmentheatmap en kaartweergave.
- Het verlooprapport.
- De werknemerservaringscyclus.
- De gebruiksstatistieken.

Integraties

U kunt werknemersgegevens en hun segmenten invullen door Peakon te integreren met uw HR-systeem. Peakon biedt kant-en-klare integraties met Workday, BambooHR, bob, Personio en BetterUp. Met SCIM 2.0 kunt u ook uw eigen integratie maken.

Verbindingen en contactpunten

Workday biedt een Touchpoints Kit met bronnen waarmee u inzicht krijgt in configuratierelaties in uw tenant. Meer informatie over de Workday Touchpoints Kit vindt u in de Workday Community.

relatedlinks
Concepten
Concept: Attributen en segmenten op pagina 180
Taken
Een optie-type-attribuut maken op pagina 172
Een werknemerstype-attribuut maken op pagina 173
Een datumtype-attribuut maken op pagina 174
Een nummertype-attribuut maken op pagina 174
Een combinatietype-attribuut maken op pagina 175
Referentie
Referentie: Attribuutconfiguratieopties op pagina 191
Referentie: Segmentconfiguratieopties op pagina 193

Een optie-type-attribuut maken

Voordat u begint

Beveiliging: *Medewerkers bekijken*, *Medewerkers bijwerken*, *Medewerkersinstellingen* beheren in het gedeelte Medewerkers .

Beheer segmenten en *beheer* kenmerkinstellingen in het gedeelte Beheren . De sectie Beheren is alleen beschikbaar voor groepstypen *Alle werknemers* .

Over deze taak

U kunt optietypekenmerken maken om lijsten met meerdere vaste waarden in te stellen. Voorbeeld: kenmerk Business Unit met *Marketing*, *Financiën*en *Engineering* als segmentopties.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Procedure

1. Ga naar > Beheerattributen.
2. Maak een nieuw kenmerk van het type *Optie* .
3. Geef het kenmerk een naam en sla de wijzigingen op.

Volgende stappen

U kunt handmatig segmentopties aan het kenmerk toevoegen. Elk segment dat u toevoegt, wordt weergegeven als een optie in het kenmerkveld in de werknemersrecords.

Het is ook mogelijk om segmenten te maken met behulp van een Excel-bestand wanneer u werknemersgegevens uploadt. Peakon maakt automatisch een nieuw segment voor elke nieuwe waarde (hoofdlettergevoelig) in de kolom waarvan de naam overeenkomt met het Peakon-kenmerk. Iedereen met rechten om werknemersgegevens te uploaden, kan nieuwe segmenten maken onder bestaande kenmerken. Als u wilt voorkomen dat Peakon segmenten maakt door het uploaden van gegevens, stelt u Segmenten van geïmporteerde gegevens in op *Niet automatisch segmenten maken* in de instellingen van het kenmerk.

De kolomnaam en attribuutnaam op Peakon moeten exact overeenkomen. Als een exacte match niet mogelijk is, kunt u een alias toevoegen in de instellingen van het kenmerk of u kunt het kenmerk een nieuwe naam geven in Peakon.

relatedlinks
Referentie
Referentie: Attribuuttypen op pagina 189

Een werknemerstype-attribuut maken

Voordat u begint

Beveiliging: *Medewerkers bekijken*, *Medewerkers bijwerken*, *Medewerkersinstellingen* beheren in het gedeelte Medewerkers .

Beheer segmenten en *beheer* kenmerkinstellingen in het gedeelte Beheren . De sectie Beheren is alleen beschikbaar voor groepstypen *Alle werknemers* .

Over deze taak

U kunt werknemerstypekenmerken maken om directe en indirecte rapportagelijnen in te stellen. Voorbeeld: Kenmerk Lijnmanager met de directe ondergeschikten en alle ondergeschiktensegmenten voor elke manager.

Procedure

1. Ga naar Beheer > Kenmerken.
2. Maak een nieuw kenmerk van het type *Medewerker* .
3. Geef het kenmerk een naam en sla de wijzigingen op.

Resultaten

Peakon maakt een segment wanneer een werknemer aan een andere werknemer wordt gekoppeld in een kenmerk van het type werknemer. Het segment bevat de naam van de manager, gevolgd door Directe ondergeschikten of Alle ondergeschikten, afhankelijk van de vraag of de direct ondergeschikte zelf ook een manager is.

U kunt ook segmenten maken en invullen met behulp van een Excel-bestand wanneer u werknemersrecordgegevens uploadt. Voorbeeld: om de manager voor een werknemer in te stellen, moet u het e-mailadres van de manager toevoegen in de kolom van het kenmerk employee-type in het

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

gegevensbestand. De kolomnaam en attribuutnaam op Peakon moeten exact overeenkomen. Als een exacte match niet mogelijk is, kunt u een alias toevoegen in de instellingen van het kenmerk of u kunt het kenmerk een nieuwe naam geven in Peakon.

Iedereen met rechten om werknemersgegevens te uploaden, kan segmenten maken en vullen onder bestaande kenmerken.

relatedlinks
Referentie
Referentie: Attribuuttypen op pagina 189

Een nummertype-attribuut maken

Voordat u begint

Beveiliging: *Medewerkers bekijken*, *Medewerkers bijwerken*, *Medewerkersinstellingen* beheren in het gedeelte Medewerkers .

Beheer segmenten en *beheer* kenmerkinstellingen in het gedeelte Beheren . De sectie Beheren is alleen beschikbaar voor groepstypen *Alle werknemers* .

Over deze taak

U kunt nummertypekenmerken maken om nummerbereiksegmenten in te stellen. Voorbeeld: Salariskenmerk met *50.000-100.000*, *100.000-150.000*en *150.000+* als segmentopties.

Procedure

1. Ga naar Beheer > Kenmerken.
2. Maak een nieuw kenmerk van het type *Nummer* .
3. Geef het kenmerk een naam.
4. (Optioneel) Stel de opties voor het nummerbereik in. U kunt deze stap ook later voltooien.
5. Wijzigingen opslaan.

Resultaten

Elk nummerbereik dat u toevoegt, wordt weergegeven als een optie in het kenmerkveld in de werknemersrecords. Wanneer u werknemersgegevens uploadt met behulp van een Excel-bestand, neemt Peakon de numerieke waarden in de kolom van het kenmerk en voegt werknemers toe aan de betreffende nummerbereiksegmenten.

relatedlinks
Referentie
Referentie: Attribuuttypen op pagina 189

Een datumtype-attribuut maken

Voordat u begint

Beveiliging: *Medewerkers bekijken*, *Medewerkers bijwerken*, *Medewerkersinstellingen* beheren in het gedeelte Medewerkers .

Beheer segmenten en *beheer* kenmerkinstellingen in het gedeelte Beheren . De sectie Beheren is alleen beschikbaar voor groepstypen *Alle werknemers* .

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Over deze taak

U kunt datumtypekenmerken maken om datumbereiksegmenten in te stellen. Voorbeeld: Tenure-attribuut met *0-3 maanden*, *3 maanden - 1 jaar*en *1-2 jaar* als segmentopties.

Procedure

1. Ga naar Beheer > Kenmerken.
2. Maak een nieuw kenmerk van het type *Datum* .
3. Geef het kenmerk een naam.
4. (Optioneel) Stel de opties voor het datumbereik in. U kunt deze stap ook later voltooien.
5. Wijzigingen opslaan.

Resultaten

Elk nummerbereik dat u toevoegt, wordt weergegeven als een optie in het kenmerkveld in de werknemersrecords. Wanneer u werknemersgegevens uploadt met behulp van een Excel-bestand, neemt Peakon de numerieke waarden in de kolom van het kenmerk en voegt werknemers toe aan de betreffende nummerbereiksegmenten.

relatedlinks
Referentie
Referentie: Attribuuttypen op pagina 189

Een combinatietype-attribuut maken

Voordat u begint

Beveiliging: *Medewerkers bekijken*, *Medewerkers bijwerken*, *Medewerkersinstellingen* beheren in het gedeelte Medewerkers .

Beheer segmenten en *beheer* kenmerkinstellingen in het gedeelte Beheren . De sectie Beheren is alleen beschikbaar voor groepstypen *Alle werknemers* .

Over deze taak

U kunt kenmerken van het type Combinatie maken om twee bestaande kenmerken van het type Optie te combineren. Voorbeeld: Land x Afdeling.

Procedure

1. Ga naar Beheer > Kenmerken.
2. Maak een nieuw kenmerk van het type *Combinatie* .
3. Geef het kenmerk een naam.
4. Selecteer de 2 kenmerken die u wilt combineren.
5. Wijzigingen opslaan.

Resultaten

Peakon maakt automatisch segmenten op basis van het snijpunt van de twee oorspronkelijke kenmerken. Eventuele wijzigingen in de originele segmenten worden ook doorgevoerd in de gecombineerde segmenten.

relatedlinks
Concepten
Concept: Combinatiekenmerken op pagina 183

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

Referentie

Referentie: Attribuuttypen op pagina 189

Voorbeelden

Voorbeeld: Resultaten voor geslacht en afdeling kruisen op pagina 195

Scheidingsattributen maken

Voordat u begint

Beveiliging: *Medewerkers bekijken*, *Medewerkers bijwerken*, *Medewerkersinstellingen* beheren in het gedeelte Medewerkers .

Beheer segmenten en *beheer* kenmerkinstellingen in het gedeelte Beheren . De sectie Beheren is alleen beschikbaar voor groepstypen *Alle werknemers* .

Over deze taak

Met de scheidingskenmerken kunt u inzichten in vertrekkers analyseren en inzicht krijgen in het verloop. Als u uw scheidingskenmerken hebt verwijderd of als u een oude klant bent zonder scheidingskenmerken, kunt u deze handmatig maken.

Procedure

1. Ga naar Attributen in het gedeelte Beheer .
2. Maak een *Datumtypekenmerk* voor de Scheidingsdatum.
3. Nadat u het kenmerk hebt opgeslagen, opent u de instellingen en definieert u uw datumbereiken.
4. Maak een nieuw *Optie* -kenmerk voor Scheidingsreden.
5. Nadat u het kenmerk hebt opgeslagen, kunt u segmenten toevoegen om verschillende scheidingsredenen. Voorbeeld: Vrijwillig, Onvrijwillig.

Resultaten

Door de kenmerken *'Scheidingsdatum'* en *'Scheidingsreden'* te labelen, kan Peakon deze kenmerken in kaart brengen zoals bedoeld. Nadat u de kenmerken volgens deze naamgevingsconventie hebt gemaakt, kunt u de kenmerken een andere naam geven. Ze blijven dan werken.

Een beperkt kenmerk maken

Voordat u begint

Beveiliging: *Beheer segmenten* en *beheer* kenmerkinstellingen in het gedeelte Beheren . Deze instellingen zijn alleen beschikbaar voor de groepstypen *Alle werknemers* .

Over deze taak

U kunt een kenmerk maken dat niet zichtbaar is voor leiders van bepaalde groepen. Bij het aanmaken van het kenmerk is het mogelijk om verdere wijzigingen in de beperkingsinstellingen te vergrendelen.

Procedure

1. Ga naar > Beheerattributen.
2. Voeg een nieuw kenmerk toe.
3. Beperk de gegevenstoegang voor uw kenmerk.
4. (Optioneel) Stel het kenmerk in om verdere wijzigingen in de instelling voor gegevenstoegang te verbieden.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

relatedlinks
Concepten
Concept: Beperkende kenmerken en segmenten op pagina 181

Beperk een bestaand kenmerk

Voordat u begint

Beveiliging: *Beheer segmenten* en *beheer* kenmerkinstellingen in het gedeelte Beheren . Deze instellingen zijn alleen beschikbaar voor de groepstypen *Alle werknemers* .

Over deze taak

Je kunt een kenmerk beperken, zodat het niet zichtbaar is voor leiders van bepaalde groepen.

Procedure

1. Ga naar > Beheerattributen.
2. Ga naar de instellingen voor het kenmerk dat u wilt beperken.
3. Beperk de gegevenstoegang voor uw kenmerk.

relatedlinks
Concepten
Concept: Beperkende kenmerken en segmenten op pagina 181

Beperk een segment

Voordat u begint

Beveiliging: *Beheer segmenten* en *beheer* kenmerkinstellingen in het gedeelte Beheren . Deze instellingen zijn alleen beschikbaar voor de groepstypen *Alle werknemers* .

Over deze taak

U kunt een segment van een Optie-, Werknemer- en Combinatiekenmerk beperken, zonder het hele kenmerk te beperken.

Procedure

1. Ga naar > Beheerattributen.
2. Open het kenmerk dat het segment bevat dat u wilt beperken.
3. Ga naar de Bewerkingsinstellingen van het specifieke segment.
4. Beperk het segment op het tabblad Geavanceerd .

relatedlinks
Concepten
Concept: Beperkende kenmerken en segmenten op pagina 181

Een kenmerkhiërarchie maken

Voordat u begint

Beveiliging: *Beheer segmenten* en *beheer kenmerkinstellingen* in het gedeelte Beheren . Deze instellingen zijn alleen beschikbaar voor de groepstypen *Alle werknemers* .

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Accountbeheerders en gebruikers met toegangsrechten voor het beheren van kenmerken en segmenten kunnen hiërarchieën maken, bewerken en verwijderen. Peakon detecteert automatisch relaties tussen kenmerken, waardoor de installatie snel en eenvoudig is.

Over deze taak

Begin met het bepalen welke kenmerken u in een hiërarchie wilt opnemen. Normaal gesproken staan de kenmerken met het minste aantal segmenten bovenaan de hiërarchie. Naarmate u lager in de hiërarchie komt, neemt het aantal segmenten geleidelijk toe.

Procedure

1. Ga naar > Beheerattributen.
2. Open het kenmerk 'child' en begin met het maken van een hiërarchie.
3. Selecteer het bovenliggende segment en laat Peakon relaties voorstellen.
4. (Aanbevolen) Selecteer of de hiërarchie automatisch moet worden bijgewerkt.

Voorbeeld

U moet een hiërarchie creëren tussen *bedrijfseenheden* en *afdelingen*. Het moet altijd automatisch worden bijgewerkt en up-to-date blijven wanneer de segmenten worden bijgewerkt.

Ga naar het kenmerk *Afdeling* , start een nieuwe hiërarchie en stel *Bedrijfseenheid* in als bovenliggend kenmerk. Wacht tot Peakon de relaties heeft geïdentificeerd en schakel de optie Hiërarchieën automatisch bijwerken in.

relatedlinks
Concepten
Concept: Hiërarchische kenmerken op pagina 184

Segmenten samenvoegen

Voordat u begint

Beveiliging: *Medewerkers bekijken*, *Medewerkers bijwerken*, *Medewerkersinstellingen* beheren in het gedeelte Medewerkers .

Beheer segmenten en *beheer* kenmerkinstellingen in het gedeelte Beheren . De sectie Beheren is alleen beschikbaar voor groepstypen *Alle werknemers* .

Over deze taak

Het samenvoegen van twee segmenten kan nuttig zijn als:

- U moet een aantal afdelingen combineren, samen met hun historische gegevens.
- De naam van een team is gewijzigd, maar u hebt werknemersgegevens geüpload met de nieuwe teamnaam zonder het segment op Peakon een nieuwe naam te geven. Door het uploaden van de gegevens werd een tweede segment voor dat team gecreëerd, wat je in sommige enquêterondes niet hebt opgemerkt.
- Het gegevensbestand bevatte een typefout in de segmentnaam, waardoor er een nieuw segment voor dat team werd aangemaakt. In sommige enquêterondes hebt u dat niet opgemerkt.

Procedure

1. Ga naar Administratie > Medewerkers.
2. Gebruik de filters aan de linkerkant om te filteren op de 2 segmenten die u wilt samenvoegen.
3. Bewerk alle werknemers in bulk en stel ze allemaal in op hetzelfde segment.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

4. Voordat u de wijzigingen opslaat, moet u de kenmerkwaarde terugdateren voor een terugwerkende kracht.

Voorbeeld

U moet de segmenten *Verkoop* en *Commerciële* afdeling met terugwerkende kracht consolideren in *Verkoop* .

Wanneer u de werknemers filtert, moet u filteren op Afdeling en deze instellen op *Verkoop* en *Commercieel*. Selecteer alle medewerkers en klik op Bewerken. Stel de waarde van Afdeling in op *Verkoop*. Klik op het kleine klokpictogram en voer de wijziging terug naar het begin van de tijd.

Volgende stappen

U kunt naar > Beheerkenmerken gaan en indien nodig het segment verwijderen dat u hebt leeggemaakt.

relatedlinks
Voorbeelden
Voorbeeld: segmenten handmatig combineren voor speciale rapportage op pagina 196

Directe ondergeschikten toewijzen aan een manager

Voordat u begint

Beveiliging: *Bekijk medewerkers* en *Werk medewerkers bij*.

Over deze taak

Peakon maakt een rapportagelijn wanneer een werknemersrecord de naam van een manager bevat in een kenmerkveld van het type werknemer, zoals het standaardkenmerk Manager . Het is ook mogelijk om de wijzigingen met terugwerkende kracht door te voeren, zodat historische onderzoeksgegevens zijn afgestemd op de nieuwe beheerder.

Als u rapportageregels in bulk wilt maken, raden wij u aan om in plaats daarvan een gegevensupload te gebruiken. Deze taak bevat instructies voor het handmatig toewijzen van medewerkers aan managers binnen Peakon.

Procedure

1. Maak de personeelsdossiers aan van de werknemers die aan de manager rapporteren.
2. Ga naar elk werknemersrecord en selecteer de naam van de manager in het veld Manager .
3. (Optioneel) Pas de waarden met terugwerkende kracht toe als de wijziging met terugwerkende kracht moet plaatsvinden. Voorbeeld: de werknemer begon met rapporteren aan deze manager voordat de enquête begon. Om redenen van vertrouwelijkheid adviseren wij u om de geldigheidsdatum af te stemmen op de daadwerkelijke start van de meldlijn.
4. Wijzigingen opslaan.

Resultaten

Deze werknemers rapporteren nu rechtstreeks aan de manager. Als de werknemers zelf managers zijn, heeft de hogere manager nu 2 segmenten: *Direct ondergeschikten* en *Alle ondergeschikten*.

Verwijder handmatig ingestelde segmentbeheerders in bulk

Voordat u begint

Machtigingen:

- *Toegang tot segmentbeheer*

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

- *Segmenten beheren* (alleen beschikbaar voor alle medewerkers en bedrijfsbrede toegangsgroepen voor specialisten)

Over deze taak

U kunt handmatig ingestelde segmentbeheerders in bulk verwijderen. Voorbeeld: U hebt handmatig een groot aantal kantoorlocaties toegewezen aan managers en nu moet u deze toegang verwijderen omdat uw bedrijf de strategie heeft gewijzigd. U kunt deze segmenten in bulk verwijderen uit beheerderstoegang voor het gehele kenmerk.

Procedure

1. Ga naar > Beheerattributen.
2. Open het kenmerk met de segmentbeheerders die u wilt verwijderen.
3. Klik op de verticale ellips en selecteer Beheerders verwijderen.
4. Bevestig in het pop-upvenster dat verschijnt.

relatedlinks
Concepten
Concept: Segmentmanagers op pagina 187

Concept: Attributen en segmenten

Achtergrond

Met attributen en hun segmenten kunt u een werknemersstructuur creëren voor zinvolle gegevensanalyse en accountbeheer. Met kenmerken en segmenten kunt u:

- Segmentscores vergelijken.
- Segmenthiërarchieën creëren.
- Schakel Peakon in om segmenten te markeren die verschillen van de benchmark.
- Stel gerichte vragen, enquêtes op en krijg toegang tot groepen met segmenten.
- Geef gebruikers toegang tot specifieke segmenten.

U kunt een kenmerk beschouwen als de categorie, en een segment als een optie binnen de categorie. Voorbeeld: Het kenmerk Afdeling kan de segmentopties Financiën, Marketing en Verkoop bevatten. Als een werknemer Marketing in het veld Afdeling van zijn of haar personeelsdossier heeft staan, leveren de resultaten van zijn of haar enquête een bijdrage aan het segment Marketing.

Attributen kunnen ook handig zijn voor meer administratieve doeleinden en kunnen worden verborgen in de dashboardweergave door ze te beperken in de instellingen. Voorbeelden:

- *Contracttype* om bepaalde groepen in of uit enquêtes op te nemen.
- *Enquêtemethode* (e-mail versus kiosk) om het juiste type enquête naar elke werknemer te sturen.
- *Diensttype* (dag versus nacht) om een afzonderlijk onderzoek in een andere diensttijd uit te voeren.
- *Met beheerdersrechten kunt u* beheerders opsplitsen in segmenten op basis van de toegang die ze nodig hebben. U kunt deze rechten gebruiken om specifieke toegangsgroepen te selecteren.

Configuratie

Alleen beheerders kunnen kenmerken en segmenten maken, verwijderen en configureren. Wanneer u op een specifiek kenmerk klikt, worden de segmenten ervan weergegeven. Het is niet mogelijk om een kenmerk te verwijderen als u het gebruikt voor het targeten van segmenten in een enquêteronde.

Zorg er bij het maken of configureren van uw kenmerken voor dat de kenmerknaam exact overeenkomt (hoofdlettergevoelig) met het relevante veld in uw HR-systeem. U kunt de naam van een kenmerk bewerken of er een alias aan toevoegen, zodat het systeem het kenmerk tijdens een import kan

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

herkennen. Het is niet mogelijk om segmentnamen in bulk bij te werken. Beheerders kunnen segmentnamen slechts één voor één bewerken.

U kunt elk aangepast kenmerk handmatig maken. U kunt handmatig segmenten aan een kenmerk toevoegen of via het uploaden van werknemersgegevens, nadat u het kenmerk hebt gemaakt. Wanneer Peakon een nieuwe waarde in de kolom van het kenmerk ziet, wordt er een nieuw segment in het systeem aangemaakt. Om een bestaand segment te vullen, moet de segmentnaam in het gegevensbestand exact overeenkomen (hoofdlettergevoelig) met de naam op Peakon.

Segmentlimiet

Een voortgangsbalk geeft aan hoeveel segmenten u nog kunt toevoegen voordat u de accountlimiet bereikt. Wij raden u af om een groot aantal segmenten voor een kenmerk te maken. Gebruik bijvoorbeeld geen kenmerken van het type *Optie* voor verjaardagen. Dit zou namelijk een groot aantal segmenten zonder doel opleveren. Als u te veel inactieve segmenten hebt gemaakt, kunt u op de verticale ellipsen naast de knop Segment toevoegen klikken en vervolgens *Lege segmenten verwijderen*selecteren.

Om prestatieredenen beperken we het verwijderen van lege segmenten tot 1000 segmenten per keer.

relatedlinks
Referentie
Referentie: Attribuuttypen op pagina 189

Concept: Beperkende kenmerken en segmenten

Door kenmerken en segmenten te beperken, kunt u bepalen welke gebruikersgroepen toegang hebben tot beperkte segmentscores of segmentwaarden in werknemersrecords.

Om te beginnen raden wij u aan om rekening te houden met 3 zaken:

- Wat wilt u beperken?
- Wilt u de toegang tot het dashboard of de toegang tot het personeelsdossier beperken, of beide?
- Welke toegangscontrolegroepen moeten toegang hebben tot beperkte kenmerken?

Gebruiksscenario's

Beperk gevoelige werknemerskenmerken die u via enquêtes verzamelt, zodat alleen de medewerkers van Human Resources toegang hebben tot de relevante enquêtescores of werknemersgegevens.

Beperk het segment Human Resources en deactiveer de machtiging Toegang tot beperkte kenmerken voor Human Resources-medewerkers, zodat ze toegang hebben tot alle segmenten in het bedrijf zonder dat ze het dashboard van hun eigen team hoeven te zien.

Beperk de zichtbaarheid van de segmentscore van een kenmerk (bijvoorbeeld met de optie *Geen enkele* beperking) voor administratieve doeleinden, in plaats van voor analyse:

- Medewerkers segmenteren in kiosk versus e-mail voor gerichte enquêtes.
- Segmenteer managers in managers met of zonder commentaartoegang, voor het targeten van toegangscontrolegroepen.

Beperkende kenmerken

U kunt kenmerken in het medewerkersdossier en in het dashboard beperken. Elk beperkingstype heeft 3 opties.

Beperkingstype	Opties
Eigenschappen van werknemers. Dit heeft betrekking op het kenmerkveld dat	• *Iedereen die toegang heeft tot de profielen van werknemers.* • *Alleen gebruikers met rechten om beperkte kenmerkgegevens te bekijken.* • *Niemand.*

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Beperkingstype	Opties
wordt weergegeven in werknemersrecords.	Het is niet mogelijk om werknemerskenmerken te beperken voor het standaardkenmerk Diensttijd .
Segmentscores. Dit houdt in dat u de scores van het segment in heatmaps ziet.	• *Iedereen die segmenten op het dashboard kan bekijken.* • *Alleen personen met toegangsrechten voor beperkte segmenten.* • *Niemand.*

Beperkende segmenten

U kunt segmenten van de kenmerken van het type Optie, Medewerkeren Combinatie beperken.

Wanneer u afzonderlijke segmenten beperkt, is het alleen mogelijk om de segmentscores in het dashboard te beperken. Als u het kenmerk niet beperkt, worden alle segmentopties in de werknemersrecords weergegeven.

Beperkingstype	Opties
Segmentscores. Dit houdt in dat u de scores van het segment in heatmaps ziet.	• *Iedereen die segmenten op het dashboard kan bekijken.* • *Alleen personen met toegangsrechten voor beperkte segmenten.* • *Niemand.*

Toegang

Met deze machtigingen wordt de toegang tot beperkte kenmerken en segmenten beheerd:

- De machtiging Toegang tot beperkte kenmerken in de sectie Toegangsstatistieken .
- Beperkte kenmerken weergeven in het gedeelte Werknemers .

Leiders die beperkte kenmerksegmenten beheren of beperkte onderliggende segmenten erven, kunnen hun context nog steeds naar hun dashboards overzetten. Dit is zelfs het geval als ze niet over de machtiging Toegang tot beperkte kenmerken beschikken.

Voorbeeld: U hebt het kenmerk Manager beperkt, maar het is het onderliggende kenmerk van het kenmerk Afdeling . Een senior leider is een segmentmanager van het segment *Marketing (Afdeling)* . Dankzij de hiërarchie die u hebt gecreëerd, heeft de senior manager ook toegang tot de onderliggende segmenten via het kenmerk Manager .

Opmerking: Als u de optie *Niemand* selecteert voor een beperkt kenmerk of segment, heeft niemand er toegang toe, inclusief beheerders of personen met toegang tot beperkte kenmerken. Dit heeft ook invloed op de Peakon-integratie met uw HR-systeem, omdat het kenmerk niet wordt gesynchroniseerd als het beperkt is.

Overwegingen

Getroffen gebied	Overweging
True Benchmark	Beperkte kenmerken zijn niet beschikbaar voor True Benchmark-aanpassingen.
Sterke punten en aandachtsgebieden	Segmenten met beperkte kenmerken worden geen focussegmenten. Managers met weergavetoegang tot beperkte kenmerken kunnen deze nog steeds gebruiken om te vergelijken.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Getroffen gebied	Overweging
Hiërarchische segmenten	Als een leider een bovenliggend segment van een hiërarchie beheert, kan hij of zij de context overschakelen naar het dashboard van een beperkt segment.
HRIS-integraties	Beperkte kenmerken worden gesynchroniseerd met Peakon wanneer u een HRIS gebruikt. Wanneer het kenmerk echter beperkt maar uitgeschakeld is (de optie *Niemand* is geselecteerd), wordt het niet gesynchroniseerd met Peakon.

relatedlinks
Concepten
Een beperkt kenmerk maken op pagina 176
Beperk een bestaand kenmerk op pagina 177
Beperk een segment op pagina 177

Concept: Combinatiekenmerken

Met combinatiekenmerken kunnen organisaties kenmerken van twee opties combineren om automatisch kruisende segmenten te maken. U kunt gebruikmaken van combinatiekenmerken om te rapporteren over meer gedetailleerde demografische gegevens, die u mogelijk niet buiten Peakon hebt. Voorbeeld: *Afdeling per regio*, *Geslacht per bedrijfseenheid*, *Etniciteit per geslacht*.

Configuratieoverwegingen

Activiteit	Overwegingen
Combinatiekenmerken tussen kenmerken van twee optietypen instellen.	U kunt elk optie-attribuuttype gebruiken om een combinatieattribuut te maken.
Instellen van combinatiekenmerken tussen een optietype en een datum/nummer/werknemertype-kenmerk.	Het is niet mogelijk om deze kenmerktypen te gebruiken voor combinatiekenmerken. Het aanmaken en onderhouden van een dergelijk kenmerk vereist een handmatige aanpak.
Combinatiekenmerken tussen 2 beperkte kenmerken instellen.	Peakon beperkt automatisch het resulterende combinatiekenmerk.
Instellen van combinatiekenmerken tussen 2 toestemmingsvereisende kenmerken.	Peakon beperkt automatisch het resulterende combinatiekenmerk.
Een combinatiekenmerk instellen als bovenliggend kenmerk in een hiërarchie.	Peakon stelt het combinatiekenmerk in als onderliggend kenmerk van de twee gebruikte hoofdkenmerken. Voorbeeld: U hebt een combinatiekenmerk gemaakt tussen *Land* en *Lokale vestiging*. Het kenmerk *Kantoor x Lokaal kantoor* is een onderliggend kenmerk van zowel *Land* als *Lokaal kantoor*. Het is ook mogelijk om bovenliggende kenmerken aan het combinatiekenmerk toe te wijzen. Het combinatiekenmerk zelf kan echter geen bovenliggend kenmerk in een hiërarchie zijn.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Toegangsoverwegingen

Activiteit	Overwegingen
Een segment uit een combinatiekenmerk toewijzen aan een manager.	U kunt segmenten uit een combinatiekenmerk aan managers toewijzen.
Een segment van een combinatiekenmerk in de heatmap bekijken.	Segmenten van gecombineerde kenmerken zijn in de heatmap zichtbaar voor leiders die werknemers in die segmenten hebben. U kunt het kenmerk beperken zodat het niet in de heatmap wordt weergegeven.

Onderhoudsoverwegingen

Activiteit	
Een combinatiekenmerk automatisch bijwerken met nieuwe wijzigingen door een werknemer.	Wanneer u werknemersgegevens in de twee oorspronkelijke kenmerken bijwerkt, worden er door het combinatiekenmerk automatisch segmenten gemaakt of bestaande segmenten bijgewerkt. Het is niet mogelijk om segmenten van combinatiekenmerken handmatig te bewerken.
Terugdateren van werknemersgegevens in een segment vanuit een combinatiekenmerk.	Het terugdateren van gegevens in de oorspronkelijke segmenten heeft effect op het relevante segment in het combinatiekenmerk.

Voorbeelden

- Een lokale financieel leider geeft leiding aan de financiële afdeling in Duitsland, maar rapporteert zelf niet aan de directie. Als u ze toegang geeft tot de segmenten *Financiën (Afdeling)* of *Duitsland (Land)*, worden medewerkers buiten hun regio weergegeven. Beide opties zijn dus niet ideaal. U kunt een combinatiekenmerk tussen Business Unit en Countryinstellen en het segment *Financiën in Duitsland* aan de leider toewijzen.
- De diversiteits- en inclusieconsultant wil inzicht krijgen in de manier waarop de betrokkenheidservaring verschilt per etniciteit in verschillende landen en afdelingen. U hebt het kenmerk Etniciteit beperkt. U kunt 2 combinatiekenmerken instellen: *Etniciteit per land*en *Etniciteit per afdeling*. Door een beperkt kenmerk te gebruiken, nemen de combinatiekenmerken automatisch dezelfde instellingen voor gegevenstoegang over. Het is niet mogelijk om de beperking van het combinatiekenmerk op te heffen.

relatedlinks

Taken

Een combinatietype-attribuut maken op pagina 175

Voorbeelden

Voorbeeld: Resultaten voor geslacht en afdeling kruisen op pagina 195

Concept: Hiërarchische kenmerken

Met hiërarchische kenmerken kunt u meerdere kenmerken verbinden, zodat Peakon inzicht krijgt in de hiërarchie van uw organisatie. In een kenmerkhiërarchie stelt u het hogere kenmerk in als het bovenliggende kenmerk en een lager kenmerk als het onderliggende kenmerk. Voorbeeld: *Regio* zou het bovenliggende kenmerk van het kenmerk *Land* zijn. Elke leider die beheerder is van een bovenliggend segment, heeft automatisch ook volledige beheerrechten voor de onderliggende segmenten.

In de segmentheatmap worden bovenliggende segmenten en hun onderliggende segmenten weergegeven. Zo kunt u de resultaten gedetailleerder bekijken. Wijzigingen in segmenten die deel

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

uitmaken van een hiërarchie, worden automatisch weergegeven in het gedeelte Onderliggende segmenten van de heatmap, ook tijdens liverondes.

Achtergrond

Hiërarchie niveau	Beschrijving
Kindkenmerk	Een 'child'-attribuut is het lagere attribuut. Bijvoorbeeld: als u *Regio* en *Land*koppelt, is *Land* het onderliggende kenmerk. Een onderliggend kenmerk kan ook een bovenliggend kenmerk zijn in een andere hiërarchische relatie. Voorbeeld: als *u Land* en *Afdeling*koppelt, is *Land* het bovenliggende kenmerk.
Hoofdkenmerk	Een bovenliggend kenmerk is het hogere kenmerk. Voorbeeld: als u *Regio* en *Land*verbindt, is *Regio* het bovenliggende kenmerk. Een bovenliggend kenmerk kan ook een onderliggend kenmerk zijn in een andere hiërarchische relatie. Voorbeeld: als u *Entity* en *Region*verbindt, is *Region* het onderliggende kenmerk.

Voorbeeld van een typische hiërarchie: Entiteit > Regio > Land > Bedrijfseenheid > Afdeling > Teammanager > .

In de relatie Entiteit > Land is *Land* het onderliggende kenmerk, maar in de relatie Land > Bedrijfseenheid is *Land* het bovenliggende kenmerk.

Toegang

Een leider met toegang tot een bovenliggend segment kan onderliggende segmenten van die hiërarchie op twee manieren bekijken.

- Ze kunnen via de contextswitcher naar het onderliggende segment zoeken en hun context hiernaartoe schakelen.
- Ze kunnen het bovenliggende segment toevoegen aan de heatmap en de pijl-omlaag uitvouwen om de onderliggende segmenten te onthullen. Als een werknemerimport wijzigingen aanbrengt in een hiërarchie die automatisch wordt bijgewerkt, worden de wijzigingen in de sectie Onderliggende segmenten automatisch in de segmentheatmap weergegeven.

Leiders kunnen alleen bovenliggende segmenten en hun onderliggende segmenten bekijken als zij de segmentbeheerder van het bovenliggende segment zijn. Deze segmenten moeten individueel voldoen aan de drempelwaarden voor zichtbaarheid van gegevens om enquêtegegevens te kunnen weergeven.

Leiders die geen bovenliggend segment aansturen, kunnen toch profiteren van de hiërarchie. In hun heatmap worden de bovenliggende en onderliggende segmenten weergegeven, met de werknemers die zij vanuit die segmenten aansturen. Ze kunnen hun context niet overschakelen naar de volledige bovenliggende of onderliggende segmenten als ze niet de segmentbeheerders van het bovenliggende segment zijn.

Onderliggende segmenten die het bedrijf tijdens of na de enquêteronde heeft aangemaakt, worden pas in de volgende enquêteronde in de hiërarchie weergegeven. Bovendien worden lege segmenten niet in hiërarchieën weergegeven.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

Overwegingen

Activiteit	Overweging
Hiërarchieën beheren	Beveiliging: *Beheer segmenten* en *beheer* kenmerkinstellingen in het gedeelte Beheren . Deze instellingen zijn alleen beschikbaar voor de groepstypen *Alle werknemers* .
Attribuuttypen	Alleen kenmerken van het optietype kunnen hiërarchieën creëren. Elk kenmerk bestaat in meerdere hiërarchieën.
Automatisch segmenten voorstellen	Wanneer u een hiërarchie instelt, raden wij u aan de segmenten te gebruiken die Peakon voorstelt. Peakon adviseert alleen kindsegmenten die meer dan 2 werknemers bevatten en waarbij elke werknemer ook deel uitmaakt van het bovenliggende segment. Voorbeeld: Als u Afdeling en Land koppelt, stelt Peakon Marketing niet in als een onderliggend segment van Frankrijk als er ook Marketing-medewerkers zijn in andere landen. Het is ook mogelijk om onderliggende en bovenliggende segmenten handmatig te koppelen. Als u handmatig segmenten toevoegt die niet in de hiërarchie staan, kunnen er inconsistenties ontstaan. Bovendien kunt u dan toegang krijgen tot segmenten die niet beschikbaar zouden moeten zijn. Als Peakon geen onderliggend segment voorstelt dat u nodig hebt, controleer dan of er werknemers zijn die niet in het bovenliggende kenmerk voorkomen.
Hiërarchieën automatisch bijwerken	Hiërarchieën worden automatisch bijgewerkt wanneer er wijzigingen in de medewerkersstructuur plaatsvinden. Wanneer u een nieuwe hiërarchie maakt, kunt u selecteren of deze automatisch of handmatig moet worden bijgewerkt. • Hiërarchieën automatisch bijwerken: De hiërarchie wordt automatisch bijgewerkt. Het is niet mogelijk om handmatig wijzigingen aan te brengen in de hiërarchie of deze te bewerken. • Handmatig hiërarchieën bijwerken: de hiërarchie raakt verouderd als segmentrelaties veranderen na een werknemersupdate. De beheerder moet de hiërarchie bijwerken zodat deze de nieuwste gegevensset weergeeft. Het is altijd mogelijk om handmatig segmenten toe te voegen of te bewerken in handmatige hiërarchieën.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Activiteit	Overweging
	Wij raden aan Peakon in te schakelen om hiërarchieën automatisch bij te werken. Het handmatig bijwerken van hiërarchieën kan leiden tot inconsistenties en een administratieve last.
Hiërarchieën verwijderen	Wanneer u een hiërarchie verwijdert en opnieuw toevoegt, gaan er geen gegevens verloren, met uitzondering van eventuele handmatige bewerkingen.
Beperkende segmenten	Een leider die segmentbeheerder is van een bovenliggend segment, kan de onderliggende segmenten zien, zelfs als u het kenmerk of segment beperkt. Peakon gaat ervan uit dat managers toegang moeten hebben tot de segmenten die zij beheren, zelfs als u beperkingen oplegt aan hen of hun onderliggende segmenten.

relatedlinks
Taken
Een kenmerkhiërarchie maken op pagina 177
Referentie
FAQ: Waarom heeft Peakon geen hiërarchie tussen twee segmenten gedetecteerd? op pagina 194

Concept: Segmentmanagers

Overzicht

Een segmentmanager is een leider die een reeds bestaand segment beheert dat niet tot zijn/haar eigen rapportagelijn behoort. Een segmentmanager kan naast zijn eigen rapportagelijnen ook segmenten beheren.

Voorbeeld: een HR-partner heeft toegang nodig tot een landensegment, naast zijn eigen Direct Reports-team. Als de HR-partner meerdere weergaven beheert, worden op het dashboard alleen resultaten weergegeven voor de context waarin ze zich op dat moment bevinden.

Ondersteunde kenmerktypen

- Optie
- Werknemer
- Combinatie

Overwegingen

Nadat u een bestaand segment aan een manager hebt toegewezen:

- De manager maakt automatisch deel uit van de toegangscontrolegroep Managers en kan de ingeschakelde machtigingen van de groep gebruiken. Er is een uitzondering als u segmenttoegang toewijst via een specialistische toegangsgroep. In dat geval maken ze alleen deel uit van de specialistische groep.
- De beheerder heeft toegang tot het volledige segment, binnen de beperkingen van de machtigingen van zijn/haar toegangscontrolegroep(en). Voorbeeld: Als de groep toegang biedt tot opmerkingen, kan de manager direct alle historische opmerkingen zien van het nieuw toegewezen segment.
- Als het toegewezen segment een bovenliggend segment van een hiërarchie is, erft de beheerder ook de beheerrechten van de onderliggende segmenten in de hiërarchie. Voorbeeld: Als u een

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

hiërarchie hebt tussen Regio en Land, beheert een Regiosegmentmanager ook de Landsegmenten in de hiërarchie volledig.

- De naam van de manager wordt weergegeven naast de segmenten waaraan u hem of haar hebt toegewezen in het configuratiegebied Kenmerken in Beheer.
- Het beheerde segment wordt weergegeven op het tabblad Beheren in het werknemersrecord van de manager. Er is een uitzondering als u segmenttoegang toewijst via een speciale toegangsgroep. In dat geval wordt het beheerde segment weergegeven naast de manager in de speciale toegangscontrolegroep.
- De manager heeft een volledig overzicht van het segment, inclusief opmerkingen, segmentvergelijkingen en de mogelijkheid om PowerPoint-rapporten te genereren. Als het de bedoeling is om een verkorte versie van het dashboard te delen zonder deze informatie, overweeg dan om de toegang tot de segmentbeheerder te verwijderen en Deel uw dashboard op pagina 484 in plaats van.
- Beheerders en gebruikers met toegang tot de sectie > Beheerkenmerken kunnen de lijst met segmentbeheerders bekijken onder de kolom Beheerders , door één kenmerk tegelijk te bekijken.

Configuratie

Methode	Beschrijving
Voeg segmenten toe op het tabblad Beheren in het werknemersdossier van de manager.	Vereisten: *Toegangsrechten voor werknemers bekijken*, *Werknemers bijwerken*, *Werknemers beheren*en *Segmentbeheer* in het gedeelte Werknemers van Toegangsbeheer. Met deze methode kunt u segmenttoegang afzonderlijk toevoegen. Lokale beheerders met toegangsrechten voor het beheren van werknemersrecords kunnen op deze manier segmenttoegang toewijzen. Zie Segment toewijzen: Toegang handmatig beheren.
Voeg managers toe aan segmenten in het configuratiegebied Kenmerken in Beheer.	Vereisten: • *Medewerkers bekijken*, *medewerkers bijwerken*en *medewerkers beheren* in het gedeelte Medewerkers van Toegangscontrole. • *Beheer segmenten* en *beheer* kenmerkinstellingen in het gedeelte Beheren van Toegangsbeheer. Met deze methode kunt u meerdere beheerders toegang verlenen tot segmenten met hetzelfde kenmerk door op het pluspictogram naast elk segment te klikken. Alleen beheerders kunnen op deze manier toegang verlenen.
Importeer managers naar segmenten in het configuratiegebied Kenmerken in Beheer.	Vereisten: *Toegangsrechten voor werknemers bekijken*, *Werknemers bijwerken*, *Werknemers beheren*en *Segmentbeheer* in het gedeelte Werknemers van Toegangsbeheer. Met deze methode kunt u meerdere beheerders in bulk toegang verlenen tot segmenten met hetzelfde kenmerk. Alleen beheerders kunnen op deze manier toegang verlenen. Zien Concept: Segment Manager Import op pagina 189.
Voeg segmenten toe aan Specialist Access-groepsbeheerders in Toegangsbeheer.	Vereisten: beheerderstoegang. Met deze methode kunt u specialistentoegang verlenen aan managers in dezelfde specialistentoegangsbeheergroep. Voorbeeld: Uw Franse facilitair directeur heeft toegang nodig tot de scores van de vragen Milieu voor het onderdeel Frankrijk. Zien Concept: Specialistische toegangscontrolegroepen op pagina 147.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

relatedlinks
Taken
Segment toewijzen Toegang handmatig beheren op pagina 92
Verwijder handmatig ingestelde segmentbeheerders in bulk op pagina 93

Concept: Segment Manager Import

Overzicht

U kunt een gegevensimportbestand gebruiken om reeds bestaande segmenten aan leiders toe te wijzen. U kunt ook handmatig een lijst exporteren van de segmentmanagers die u al hebt toegewezen. Zien Concept: Segmentmanagers op pagina 187 voor een lijst met ondersteunde kenmerken, overwegingen en andere methoden voor het verlenen van segmenttoegang.

Segment Manager Import

- Gebruik de sjabloon van het tabblad Importmanagers op het kenmerk.
- De segmentnamen in het bestand moeten exact overeenkomen met de segmentnamen in Peakon.
- Identificeer managers aan de hand van hun volledige naam, e-mailadres of personeelsnummer.
- Gebruik meerdere rijen als een manager toegang nodig heeft tot meerdere segmenten van hetzelfde kenmerk.
- Vink het vakje Overschrijven alleen aan als u de bestaande toegang tot de segmentbeheerder wilt intrekken en alle wijzigingen wilt overschrijven. Als u het vakje niet aanvinkt, worden er bij het uploaden nieuwe segmentbeheerders toegevoegd zonder dat de bestaande configuratie wordt beïnvloed.
- Bij het importeren van managers op een kenmerk van het type Medewerker bevat de sjabloon een kolom Directe ondergeschikten met de geaccepteerde waarden *TRUE* en *FALSE*. Stel de waarde in op *TRUE* als u het segment Direct Reports wilt toewijzen. Stel de waarde in op *FALSE* als u het segment Alle rapporten wilt toewijzen.

Segmentmanager exporteren

U kunt het tabblad Exportmanagers gebruiken om managers die u al handmatig aan segmenten hebt toegewezen, te exporteren.

In het bestand worden geen relaties weergegeven die zijn afgeleid van rapportagelijnen of hiërarchieën. Voorbeeld: wanneer u managers van een kenmerk van het type Medewerker exporteert, bevat de export alleen de managers die u handmatig hebt toegevoegd.

Referentie: Attribuuttypen

De keuze van het juiste type kenmerken hangt af van de manier waarop u uw enquêteresultaten wilt segmenteren. Peakon biedt 5 verschillende soorten attributen:

Attribuuttype	Gebruiksscenario	Voorbeelden
Optie	Maak lijsten met meerdere vaste waarden. Voorbeeld: als u een Landkenmerk hebt met het segment Frankrijk, dan maakt elke werknemer waarbij Land is ingesteld op Frankrijk deel uit van het segment Frankrijk.	• Regio • Kantoorlocatie • Afdeling • Geslacht • Functie • Bedrijfseenheid
Datum	Peakon presenteert segmenten voor datumtypekenmerken als tijdbereiken. Voorbeeld: 5 - 10 jaar (datum van indiensttreding). U kunt de	• Geboortedatum • Huurdatum • Scheidingsdatum

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Attribuuttype	Gebruiksscenario	Voorbeelden
	datumbereiken configureren in de instellingen van het kenmerk. Peakon detecteert de invoer van een datumtypekenmerk in een werknemersrecord en plaatst de enquêteantwoorden van die werknemer in het betreffende datumbereiksegment. Voorbeeld: Als u de startdatum van een werknemer instelt op 01-01-2016, valt deze werknemer in het segment *5 - 10 jaar (indiensttredingsdatum)* .	
Werknemer	Peakon detecteert rapportagelijnen van medewerkers en creëert segmenten. Voorbeeld: Een manager heeft 3 werknemers die aan hem rapporteren. Peakon maakt een segment *[Managernaam] - Alle rapporten* als de 3 werknemers het veld Manager in hun werknemersrecord op deze manager hebben ingesteld. Als de 3 direct ondergeschikten ook medewerkers aansturen, krijgt de manager een segment *'Alle ondergeschikten'* en een segment *'Direct ondergeschikten'* .	• Lijnmanager • Projectmanager • Businesspartner Human Resources
Getal	Peakon presenteert segmenten voor dit numerieke typekenmerk als getallenbereiken. Voorbeeld: *50.000 - 100.000 (salarisbereik)*. U kunt de nummerbereiken configureren in de instellingen van het kenmerk. Peakon detecteert de invoer van een numeriek kenmerk in een werknemersrecord en plaatst de enquêteantwoorden van die werknemer in het betreffende nummerbereiksegment. Voorbeeld: als u de salariswaarde van een werknemer instelt op 54.000, dan behoort deze werknemer tot het segment *50.000 - 100.000 (Salarisbereik)* .	• Salaris • Prestatie-evaluatiescore
Combinatie	Maak overlappende kenmerken door twee bestaande optie-typekenmerken te combineren. Peakon maakt en onderhoudt automatisch de segmenten op basis van de informatie in de twee oorspronkelijke segmenten. Peakon behandelt de segmenten die door dit kenmerk zijn gemaakt als gewone segmenten. U kunt ze gebruiken voor vergelijking en instellen als sterke punten of aandachtsgebieden. Het is alleen mogelijk om 2 optiekenmerken te combineren.	• Land x Afdeling • Bedrijfseenheid x Medewerkerniveau • Etniciteit x Geslacht

relatedlinks
Concepten
Concept: Attributen en segmenten op pagina 180

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Referentie: Attribuutconfiguratieopties

Optie	Gebruiksscenario	Overwegingen
Status	U kunt kenmerken deactiveren die niet in gebruik zijn. Met deze instelling wordt het kenmerk uit werknemersprofielen verwijderd.	Beschikbaar na aanmaak van het kenmerk. Segmenten met samengevoegde gegevens blijven op het dashboard en de heatmap staan, zolang het zichtbaarheidsvenster dit toelaat.
Beschrijving	De beschrijving is zichtbaar voor medewerkers van de bewerkbare kenmerken die in hun enquête worden weergegeven.	-
Toestemming werknemer vereist	Wij adviseren om de toestemmingsinstelling te gebruiken bij het verzamelen van gevoelige persoonsgegevens via door werknemers bewerkbare kenmerken. Peakon beperkt dan automatisch het kenmerk op het dashboard en het personeelsdossier. Beheerders kunnen toegang verlenen tot beperkte kenmerken via toegangsgroepen.	Het is niet mogelijk om de instelling 'toestemming vereist' in te trekken nadat u een kenmerk hebt gemaakt dat toestemming vereist. Hiermee wordt de bescherming van de gegevens van dit kenmerk gewaarborgd. Het is niet mogelijk om toestemming van een werknemer toe te voegen aan een kenmerk dat al bestaat. U kunt het kenmerk opnieuw maken en instellen dat er toestemming nodig is.
Medewerkerskenmerken in het gedeelte Gegevenstoegang	Door werknemerskenmerken te beperken, bepaalt u of een kenmerk beschikbaar is om te bewerken in het werknemersrecord. Bij het aanmaken van het kenmerk kunt u deze instelling vergrendelen om te voorkomen dat de beperkte status verder wordt gewijzigd. Deze instelling is relevant voor gevoelige kenmerken, om werknemersgegevens te beschermen.	Als u deze instelling gebruikt, worden de gegevens niet gesynchroniseerd met dat kenmerk vanuit uw Human Resources-systeem.
Segmenteer scores binnen het gedeelte Gegevenstoegang	Door de segmentscores te beperken, bepaalt u of een kenmerk zichtbaar is op de heatmap. Bij het aanmaken van het kenmerk kunt u deze instelling vergrendelen om te voorkomen dat de beperkte status verder wordt gewijzigd. Deze instelling is relevant voor gevoelige kenmerken, om werknemersgegevens te beschermen.	Gebruikers die geen toegang hebben om beperkte kenmerken te bekijken, kunnen nog steeds een segment van een beperkt kenmerk bekijken als: • Zij zijn de manager van dat segment op Peakon. • Het segment is een onderliggend segment van een segment waarvan zij de beheerder zijn. Als u een kenmerk beperkt, wordt het uitgesloten van True Benchmark-aanpassingen. Het wordt ook niet weergegeven als focussegment voor

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Optie	Gebruiksscenario	Overwegingen
		managers die geen toegang hebben tot beperkte kenmerken.
Gegevensverzameling van doelsegmenten	Door gerichte gegevensverzameling kunt u bewerkbare kenmerken in hetzelfde schema gebruiken, terwijl u ervoor zorgt dat alleen een groep werknemers uit het schema de bewerkbare kenmerken kan voltooien.	-
Naamlokalisatie en beschrijvinglokalisatie	Het is mogelijk om handmatig vertalingen toe te voegen voor attribuutnamen in alle dashboardtalen. Managers die hun dashboard in een specifieke taal bekijken, zien een gelokaliseerde versie van de kenmerknamen. Voor kenmerken die door medewerkers kunnen worden bewerkt, is het ook mogelijk om de lokalisatie van de beschrijving in alle enquêtetalen te bewerken, zodat het kenmerk aan de medewerker wordt uitgelegd. Wanneer de werknemer de enquête opent en de bewerkbare kenmerken ziet, biedt de kenmerkbeschrijving extra context.	Alle geïmporteerde werknemersgegevens moeten in de standaardtaal zijn en niet in een taal die u voor lokalisatie hebt gebruikt. Wanneer u werknemersgegevens in de vertaalde taal uploadt, worden er nieuwe segmenten aangemaakt. U kunt alleen handmatig vertalingen van kenmerknamen en beschrijvingen toevoegen op de kenmerkenpagina.
Segmenten op basis van geïmporteerde gegevens	U kunt nieuwe segmenten maken met behulp van geüploade werknemersgegevens. Om te voorkomen dat er segmenten worden aangemaakt vanuit uploads, gebruikt u de instelling Segmenten uit geïmporteerde gegevens voor het specifieke kenmerk. Wanneer u deze instelling gebruikt, worden uploads die niet overeenkomen met de exacte naam van een segment, door Peakon afgewezen. Peakon adviseert u om wijzigingen aan te brengen in het gegevensblad en een van de bestaande segmenten te selecteren.	Beschikbaar na aanmaak van het kenmerk. Wij raden deze instelling aan voor kenmerken die gericht zijn op toegangsgroepen, als lokale beheerders segmentatie gebruiken om toegang te verlenen aan gebruikers.
Segmenten met merknaam	Segmentbranding is beschikbaar op het optietypekenmerk en vervangt de bedrijfsnaam en het logo door de segmentnaam en het logo. Nadat u de configuratie hebt voltooid, kunt u als medewerker een voorbeeld van de enquête bekijken vanuit het merksegment.	Beschikbaar na aanmaak van het kenmerk. Schakel deze instelling uit als u gebruikmaakt van enquêtebranding.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Optie	Gebruiksscenario	Overwegingen
Aliassen	Als u een alias aan een kenmerk toevoegt, kan het systeem kenmerken op Peakon en uw gegevensbestand met elkaar vergelijken, zelfs als de namen niet hetzelfde zijn.	U kunt meerdere aliassen toevoegen door een door komma's gescheiden lijst in te voeren. Wij adviseren om het kenmerk op Peakon een nieuwe naam te geven. De Alias is handig als hernoemen geen optie is.

relatedlinks
Concepten
Concept: Attributen en segmenten op pagina 180

Referentie: Segmentconfiguratieopties

Optie	Gebruiksscenario	Overwegingen
Naam	Het hernoemen van een bestaand segment is handig wanneer een team van naam verandert.	De nieuwe segmentnaam is direct voor iedereen zichtbaar. Als u het segment een nieuwe naam geeft vóór de volgende gegevensupload, blijven de enquêtegegevens onaangetast. Als u het segment niet hernoemt voordat u gegevens uploadt, maakt Peakon een nieuw segment zonder historische gegevens.
Naamlokalisatie	Het is mogelijk om handmatig vertalingen toe te voegen voor segmenten in alle dashboardtalen. Managers die hun dashboard in een specifieke taal bekijken, zien een gelokaliseerde versie van de segmentnamen.	U moet werknemersgegevens importeren in de standaardtaal, niet in de vertaalde taal. Wanneer u werknemersgegevens in de vertaalde taal uploadt, worden er nieuwe segmenten aangemaakt. Naamlokalisatie is alleen mogelijk voor optietypesegmenten. U kunt handmatig vertalingen toevoegen in de instellingen van het segment. Het is niet mogelijk om vertalingen toe te voegen via het uploaden van gegevens.
Segmentscores	Door de segmentscores te beperken, bepaalt u of een kenmerk zichtbaar is op de heatmap. Voorbeeld: het Human Resources-team heeft toegang op bedrijfsniveau, maar mag de resultaten van het eigen	Gebruikers die geen toegang hebben om beperkte kenmerken te bekijken, kunnen nog steeds een segment van een beperkt kenmerk bekijken als: • Zij zijn de manager van dat segment op Peakon.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Optie	Gebruiksscenario	Overwegingen
	team niet kunnen segmenteren. U kunt het segment Human Resources in het kenmerk Afdeling beperken, zonder dat dit van invloed is op andere afdelingssegmenten.	• Het segment is een onderliggend segment van een segment waarvan zij de beheerder zijn.
Logo segment	Wanneer u segmentbranding gebruikt, kunt u het segmentlogo uploaden. Medewerkers van dit segment krijgen dit logo op de enquête en in e-mails over de enquête.	U kunt deze instelling gebruiken met enquêtebranding.

relatedlinks
Concepten
Concept: Attributen en segmenten op pagina 180

FAQ: Waarom heeft Peakon geen hiërarchie tussen twee segmenten gedetecteerd?

Wanneer een beheerder een kenmerkhiërarchie tussen twee segmenten maakt, detecteert Peakon automatisch relaties tussen eventuele onderliggende en bovenliggende segmenten. Er bestaat alleen een ouder-kindrelatie tussen twee segmenten als iedere werknemer uit het kindsegment ook deel uitmaakt van het oudersegment op Peakon. Voorbeeld: als elke afzonderlijke werknemer uit het segment *Frankrijk (Land)* ook deel uitmaakt van het segment *Europa (Regio)* , detecteert Peakon een ouder-kindrelatie tussen de twee segmenten. Het is niet mogelijk om een bestaande relatie van een andere hiërarchie naar een andere hiërarchie te kopiëren of toe te voegen.

Als u verwacht dat een bepaald onderliggend segment onder een specifiek bovenliggend segment in de heatmap wordt weergegeven en dat momenteel niet het geval is, probeer dan de werknemers van het onderliggende segment te identificeren die niet tot het bovenliggende segment behoren. U kunt de onderstaande stappen volgen om te achterhalen waarom Frankrijk niet wordt weergegeven onder Europa in de segmentheatmap:

1. Ga naar Administratie > Medewerkers.
2. Maak de volgende selecties met behulp van de filters aan de linkerkant:
    - Land, is, Frankrijk
    - Regio, is niet, Europa
3. Selecteer alle weergegeven medewerkers.
4. Klik op Bewerken.
5. Stel hun *regiowaarde* in op *Europa*.
6. (Optioneel) Als u wilt dat deze wijziging met terugwerkende kracht wordt toegepast, selecteert u een geldigheidsdatum in het verleden.

    Opmerking: Hiermee worden dashboards uit het verleden voor het segment *Europa* met terugwerkende kracht bijgewerkt door historische enquêtegegevens van reeds afgesloten enquêterondes van de bijgewerkte medewerkers over te nemen.
7. Wijzigingen opslaan.

Alle medewerkers van *Frankrijk* behoren nu ook tot het segment *Europa* , waardoor er een hiërarchie ontstaat tussen de twee segmenten.

relatedlinks
Concepten
Concept: Hiërarchische kenmerken op pagina 184

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Voorbeeld: Resultaten voor geslacht en afdeling kruisen

In dit voorbeeld wordt uitgelegd hoe u twee bestaande kenmerken combineert om overlappende segmenten te maken voor genuanceerdere rapportage. Zien Concept: Combinatiekenmerken op pagina 183 voor meer informatie.

Over deze taak

Uw Diversiteit & Inclusie-team wil een gedetailleerde analyse uitvoeren met kruisende segmenten van de kenmerken Geslacht en Afdeling voor alle vragensets en drivers. Hiermee kunt u meer informatie verkrijgen, bijvoorbeeld of vrouwen in de accountancy lager scoren op het criterium *'eerlijke kansen'* vergeleken met mannen in de accountancy.

Gebruikers met toegang tot segmenten op hoog niveau kunnen ook een 3-weg segmentanalyse uitvoeren door hun context in te stellen op een specifiek segment terwijl de gecombineerde kenmerken worden weergegeven. Voorbeeld: Als u uw context wijzigt naar Europa (Regio) als algemeen filter, kunt u de kenmerken Regio, Geslacht en Afdeling met elkaar laten kruisen.

Als u geen gecombineerd kenmerk maakt, kunt u alleen de resultaten per bestuurder en gefilterde context bekijken, voor het volledige vrouwelijke segment of voor het volledige boekhoudsegment. Om dit uit te breiden, kunt u de functionaliteit voor gecombineerde kenmerken gebruiken.

Voordat u begint

Beveiliging: Beheerderstoegang.

Procedure

1. Ga naar **>** Beheerattributen.
2. Klik op Kenmerk maken.
3. Geef het een naam. Voorbeeld: Geslacht x Afdeling.
4. Stel het attribuuttype in op *Combinatie*.
5. Stel Geslacht in als Kenmerk 1 en stel Afdeling in als Kenmerk 2.
6. (Optioneel) Beperk de toegang tot segmenten vanuit het kenmerk in het gebied Segmentscores wanneer u Gegevenstoeganguitvouwt.

   Als 1 van de originele kenmerken al een beperking heeft, dan weerspiegelt het combinatiekenmerk die instelling en is het niet mogelijk om deze te wijzigen.

   Als u het kenmerk beperkt, kunnen alleen gebruikers met de machtiging Toegang *tot beperkte kenmerken* in het gedeelte Toegangsstatistieken de resultaten bekijken.

Resultaten

Het kenmerk is nu gereed met kruisende segmenten. Het is niet nodig om de nieuw aangemaakte segmenten terug te dateren, omdat ze een afspiegeling zijn van de historische gegevens van de oorspronkelijke kenmerken en segmenten, in dit geval Geslacht en Afdeling.

U kunt alleen dashboards bekijken voor de segmenten die voldoen aan de zichtbaarheidsdrempels.

De segmenten van het combinatiekenmerk worden automatisch bijgewerkt wanneer u segmenten van de oorspronkelijke twee kenmerken bijwerkt. Voorbeeld: Nieuwe medewerkers die deel uitmaken van de oorspronkelijke segmenten, worden ook onderdeel van relevante combinatiesegmenten.

Volgende stappen

Controleer de machtigingen voor de toegangscontrolegroep als u het combinatiekenmerk hebt beperkt.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

relatedlinks
Concepten
Concept: Combinatiekenmerken op pagina 183
Taken
Een combinatietype-attribuut maken op pagina 175

Voorbeeld: segmenten handmatig combineren voor speciale rapportage

Beheerders kunnen handmatig meerdere, reeds bestaande segmenten combineren tot één nieuw segment voor analyse. U kunt segmenten op elk gewenst moment combineren, ook met terugwerkende kracht. Het handmatig combineren van segmenten is anders dan het gebruiken van combinatiekenmerken, waarbij automatisch twee bestaande kenmerken worden gecombineerd om kruisende segmenten te maken.

Over deze taak

Een senior leider die leiding geeft aan vier verschillende teams, kan deze in één gecombineerde weergave zien, maar kan ze ook afzonderlijk bekijken:

- Klantensuccesconsultants
- Commerciële klantensuccesconsultants
- Consultants voor klantensucces voor ondernemingen
- Klantenservice Specialisten

De leidinggevende wil een extra weergave met daarin de drie Customer Success-teams, maar dan zonder het Customer Support-team.

Procedure

1. Ga naar Beheer > Kenmerken.
2. Klik op Kenmerk toevoegen.
3. Geef het kenmerk een naam. Voorbeeld: Aangepast rapport.
4. Selecteer het type *Optie* .
5. Klik op Wijzigingen opslaan.
6. Klik binnen het kenmerk op Segment toevoegen. Voorbeeld: Klantensucces exclusief ondersteuning.
7. Ga naar Beheer > Medewerkers.
8. Selecteer in het filtermenu aan de linkerkant het kenmerk Team.
9. Stel het filter Teamkenmerk in op de 3 Customer Success-teams.
10. Selecteer alle medewerkers en klik op Bewerken.
11. Zoek het veld van het kenmerk dat u hebt gemaakt (in dit geval Aangepast rapport).
12. Klik op het kenmerkveld om het vervolgkeuzemenu te openen.
13. Selecteer het segment dat u hebt gemaakt (Customer Success exclusief Support).
14. Klik op het kleine klokpictogram naast dat veld.
15. Voer de wijziging met terugwerkende kracht door, voor zover dat nodig is.
16. Klik op Wijzigingen controlerenen vervolgens op Wijzigingen opslaan.
17. Ga terug naar Beheer > Medewerkers en open het medewerkersdossier van de senior manager.
18. Ga naar het tabblad Beheren in het werknemersrecord.
19. Klik op Segment toevoegen.
20. Selecteer het segment Klantensucces, exclusief Ondersteuning.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Resultaten

Dit segment is nu zichtbaar als een extra optie in het contextmenu van de senior leider. Wijzigingen die in de oorspronkelijke drie teams worden doorgevoerd, moet u ook in het aangepaste segment onderhouden en bijwerken.

relatedlinks
Taken
Segmenten samenvoegen op pagina 178

Voorbeeld: Prestatiebeoordelingskenmerken toevoegen

Dit voorbeeld illustreert hoe u beperkte toegangscontrolegroepen kunt inschakelen om enquêtescores van werknemers te bekijken op basis van beoordelingen van werkprestaties.

Over deze taak

U wilt kenmerken creëren waarmee HR-managers enquêtescores kunnen bekijken en rapporteren op basis van de prestatiebeoordelingen van werknemers. U beoordeelt de prestaties van uw medewerkers op een schaal van 5 tot 10.

Voordat u begint

- Een numerieke prestatiebeoordelingsscore in uw Human Resources Information System (HRIS).
- Beveiliging: Beheerderstoegang.

Procedure

1. Navigeer naar Beheerattributen **>** .
2. Klik op Kenmerk toevoegen .
3. Voer in het veld Naam *de prestatiebeoordeling* in.
4. Selecteer *Getal* als Attribuuttype.
5. Voer in het gedeelte Segmenten *-5* in als het begin van het getallenbereik.
6. Selecteer een andere rij en voer *0*in.
7. Selecteer een andere rij en voer *5*in.
8. Selecteer een andere rij en voer *10* in als de uiteindelijke numerieke waarde om de prestatiescores weer te geven.
9. Selecteer in het gedeelte Gegevenstoegang de optie Niet vereist voor Toestemming van werknemer vereisen.
10. Selecteer in het gedeelte Medewerkerskenmerken de optie Alleen personen met rechten om beperkte werknemersgegevens te bekijken.
11. Selecteer in het gedeelte Segmentscores de optie Alleen personen met toegangsrechten voor beperkte segmenten.
12. Selecteer 'Verbied verdere wijzigingen aan deze instelling' om de ingestelde beperkingen te behouden.
13. Klik op Wijzigingen opslaan.

Volgende stappen

Om de scores van de enquête te bekijken op basis van prestatiebeoordelingen, start u een integratie tussen WPEV en uw HRIS. U kunt uw werknemersgegevens ook importeren via Microsoft Excel-werkbladen (xlsx) of CSV-bestanden.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

relatedlinks
Concepten
Concept: Algemene toegangscontrolegroepen op pagina 145
Taken
Een combinatietype-attribuut maken op pagina 175

Integraties

Overwegingen bij de installatie: integraties

U kunt dit onderwerp gebruiken om beslissingen te nemen bij het plannen van uw configuratie en gebruik van werknemersinrichting en -integraties. Het legt uit:

- Waarom zou ik ze opzetten?
- Hoe het past bij de rest van Peakon.
- Downstream-effecten en interacties tussen producten.
- Beveiligingsvereisten en configuraties van bedrijfsprocessen.
- Vragen en beperkingen waarmee u rekening moet houden vóór de implementatie.

Raadpleeg de gedetailleerde taakinstructies voor volledige configuratiedetails.

Wat ze zijn

Met de inrichting en integratie van werknemers kunt u uw Peakon-werknemerslijst vullen en uw werknemersgegevens continu bijwerken.

Zakelijke voordelen

- Minimaliseer de inspanning en verminder de complexiteit en menselijke fouten door geautomatiseerde import en beheer van werknemersgegevens.
- Verbeter de efficiëntie en beveiliging door unieke, aangepaste identiteitskenmerken voor werknemers te creëren. Voorbeelden: gebruikersnamen, rollen en profielen.
- Bespaar tijd en moeite door gebruik te maken van vooraf gedefinieerde roltoegangsrechten.
- Werk de profielen van uw medewerkers voortdurend bij, zodat u altijd over de meest actuele gegevens beschikt.
- Verhoog de beveiliging door de toegang van werknemers te beperken wanneer zij uw organisatie verlaten.
- Wanneer u een door Peakon geleverde, externe REST API gebruikt om aangepaste applicaties en integraties te bouwen voor de inrichting van medewerkers, kunt u authenticatie uitvoeren door een HTTP POST-aanvraag te verzenden naar het */v1/auth/application*- eindpunt.

Gebruiksscenario's

Gebruik de door Workday geboden integratie om werknemersgegevens uit te wisselen tussen Peakon en Workday. Dankzij de integratie kunt u medewerkers synchroniseren op de volgende manieren:

- Criteria die uw organisatie nodig heeft.
- Toezichthoudende organisatie.

Gebruik de door Peakon geleverde integraties met de volgende externe serviceproviders om uw werknemersgegevens aan te maken en te synchroniseren met Peakon:

- BambooHR
- HiBob

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

- Okta
- Personio

Bouw aangepaste applicaties en integraties voor de inrichting van uw medewerkers met behulp van een door Peakon geleverde externe REST API.

Gebruik Simple Cloud Identity Management (SCIM 2.0) voor integratie met externe provisioning-applicaties, zoals Sapling en Namely.

Beheer gebruikersreferenties centraal via een externe identiteitsprovider (IdP), zoals Microsoft Azure Active Directory, om Single Sign-On (SSO) voor gebruikers mogelijk te maken.

Vragen om over na te denken

Vragen	Overwegingen
Hoe wilt u uw bestaande identiteitsbeheerproces of Identity Provider (IdP) integreren met Peakon?	Wanneer u een bestaande IdP gebruikt die het SCIM 2.0-protocol ondersteunt, hebt u geen aangepaste integratie nodig. Voorbeelden: Microsoft Azure Active Directory of Okta. Met de Peakon SCIM 2.0 API kunt u automatisch personeelsdossiers inrichten en bijwerken. U kunt de IdP configureren voor automatische provisioning naar Peakon als een standaard SCIM 2.0-serviceprovider. Wanneer u een aangepaste integratie nodig hebt, gebruikt u de SCIM-URL en OAuth Bearer Token.
Welke kenmerken wilt u gebruiken om werknemers te identificeren?	Peakon gebruikt 2 unieke identificatiegegevens voor medewerkers wanneer u via externe dienstverleners inricht: • E-mailadres • Werknemersnummer Dankzij de Workday-integratie kunt u unieke externe ID's gebruiken om werknemers te identificeren. Gebruik beide unieke identificatievelden om menselijke fouten tijdens het uploaden van gegevens te beperken. U kunt ook persoonlijke e-mailadressen synchroniseren om ontslagen werknemers te enquêteren. Registreer de e-maildomeinen van uw organisatie bij Peakon voordat u de inrichting van werknemers inschakelt.
Welke Active Directory gebruikt u?	Gebruikersinrichting via SCIM 2.0 is alleen beschikbaar via Azure Active Directory. Wanneer u een on-premises AD-oplossing gebruikt, configureert u de AD om de gegevens te synchroniseren met Azure Active Directory via Azure AD Connect.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Vragen	Overwegingen
	Wanneer u Azure AD configureert voor inrichting, schakelt u de synchronisatie van *gebruikers* in en schakelt u *groepen*uit.
Hoe wilt u de overgedragen gegevens verifiëren wanneer u Peakon en Workday verbindt?	U kunt verbinding maken via OAuth of door een gebruikersnaam en wachtwoord voor een integratiesysteem (ISU) te gebruiken. Met OAuth kunnen Workday-gebruikers externe klanten namens hen veilig toegang verlenen tot hun Workday-gegevens. Wij adviseren om OAuth alleen te gebruiken als u People Experience-kaarten gebruikt om medewerkers op de hoogte te stellen van enquêtes. U kunt de overgedragen gegevens voor kaarten ook verifiëren met Alpaca. Houd bij het selecteren van een authenticatiebeleid rekening met het volgende: • Workday-omgevingen waarvoor u het authenticatiebeleid maakt. • Netwerken en IP-adressen waarvoor u alle gebruikers wilt blokkeren. • Netwerken en IP-adressen waarvoor u gebruikers toegang wilt verlenen. • Methoden waarmee u wilt dat gebruikers zich moeten verifiëren en of u multifactorauthenticatie voor gebruikers wilt vereisen. • Functionaliteit waartoe u gebruikers wilt beperken nadat ze zich hebben geauthenticeerd.
Hoe wilt u uw aangepaste applicaties en integraties voor de inrichting van werknemers verifiëren?	Als reactie op een succesvol authenticatieverzoek: • Een JSON-webtoken retourneert. • Alle daaropvolgende API-aanvragen bevatten een Authorization-header met het gecodeerde token. Als reactie op een succesvol authenticatieverzoek wordt een JSON Web Token geretourneerd. Alle daaropvolgende API-verzoeken bevatten een Authorization-header met het gecodeerde token. Door authenticatie- en autorisatietokens te scheiden, kunt u de applicatie zo implementeren dat alleen een toegewezen applicatieontwikkelaar of een bedrijfsbeheerder toegang heeft tot het authenticatietoken. Workday wijst autorisaties toe aan applicatiegebruikers en deelt deze met hen.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Vragen	Overwegingen
Welke externe dienstverlener wilt u gebruiken om medewerkers op de hoogte te stellen van enquêtes?	U kunt Slack gebruiken om medewerkers op de hoogte te stellen van nieuwe enquêtes en om herinneringen voor enquêtes te sturen. Slack stuurt alleen meldingen naar medewerkers met een Peakon-e-mailadres dat overeenkomt met hun Slack-e-mailadres. Alleen Peakon-beheerders kunnen de Peakon-app aan Slack toevoegen. Alleen de Slack-beheerder kan de Peakon-app toevoegen aan de Slack-werkruimte van uw organisatie. Met Microsoft Teams kunt u herinneringen voor enquêtes versturen en kunnen medewerkers hun enquêtes invullen in de Teams-app. Microsoft Teams informeert alleen medewerkers waarvan het Peakon-e-mailadres overeenkomt met hun Microsoft Teams-e-mailadres.
Hoe wilt u de toegang tot alle werknemersgegevens beheren?	Alleen uw standaardbeheerderstoegangsgroep heeft toegang tot integraties en de inrichting van werknemers. Om veiligheidsredenen adviseert Workday om het aantal gebruikers met systeembrede beheerdersrechten tot een minimum te beperken. U kunt een toegangsgroep voor Human Resources en Senior Leaders instellen die toegang heeft voor alle werknemers.
Hoe wilt u kenmerkhiërarchieën beheren?	Wanneer u kenmerkhiërarchieën maakt die automatisch worden bijgewerkt, kan de automatische synchronisatie van werknemersgegevens leiden tot verschuivingen in de hiërarchie tijdens live enquêterondes. Hiërarchie-updates hebben geen invloed op de dashboardscores en deelname. Wijzigingen in het gedeelte Onderliggende segmenten van de heatmap kunnen echter wel worden weergegeven voor beheerders en segmentmanagers.

Aanbevelingen

- Voeg deze uitgaande IP-adressen toe aan de lijst met toegestane IP-adressen van uw browser voor de SCIM API en voor Workday-integraties:
    - 176.34.69.237
    - 18.202.158.27
    - 34.253.249.186
    - 54.220.91.27

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Vereisten

- Gebruik 2 unieke identificatiegegevens per werknemer om de nauwkeurigheid van de gegevens te garanderen wanneer u werknemersgegevens overdraagt tussen Peakon en externe leveranciers. Voorbeeld: E-mailadres en werknemersidentificatienummer van de werknemer.

Beperkingen

- Peakon ondersteunt geen SCIM-groepen en ondersteunt geen groepen zoals gedefinieerd in Azure AD.
- Wanneer u de integratie van Workday met Peakon gebruikt, worden indirecte wijzigingen in werknemersgegevens, zoals een wisseling van manager, niet overgedragen in de uurlijkse synchronisatie. Workday adviseert om vóór elke enquêteronde handmatig een volledige synchronisatie te starten.
- Wanneer u slechts één unieke identificatiecode voor werknemers gebruikt, kunnen automatische integraties dubbele werknemersrecords aanmaken wanneer een werknemer de waarde van de unieke identificatiecode wijzigt.
- De functie Gebeurtenislogboeken *automatisch laden* werkt alleen voor native HRIS-integraties (bijvoorbeeld: Workday, bob, BambooHR en Personio) en is niet beschikbaar voor aangepaste integraties.
- Voor alle HRIS-integraties, met uitzondering van Workday, is het niet mogelijk om de synchronisatieconfiguratie te verbreken, uit te schakelen of bij te werken terwijl een synchronisatie actief is. Beheerders krijgen een melding wanneer een synchronisatie is voltooid of de verbinding automatisch wordt verbroken.

Huurderconfiguratie

Geen impact.

Beveiliging

- Beheerder is de primaire toegangscontrolegroep in Peakon voor integraties en inrichting van werknemers.
- De eerste gebruiker van het account wordt automatisch de beheerder. De beheerder kan indien nodig handmatig nieuwe beheerders toevoegen aan de toegangscontrolegroep.
- Beheerders hebben toegang tot het volledige bedrijfsaccount en alle werknemers, waarbij alle machtigingen, inclusief integraties, standaard zijn ingeschakeld.
- Beheerders kunnen ook toegang verlenen aan andere beheerders, managers en werknemers.

Domeinen voor de Workday-naar-Peakon-integratie omvatten:

Domeinen	Overwegingen
Integratiebeveiliging in het functionele gebied Integratie.	Hiermee kunt u werknemersgegevens automatisch van Workday naar Peakon overbrengen met behulp van een integratie. Met dit domein kunt u systeemgebruikers en Workday-accounts aanmaken voor integratiesystemen.
Beveiligingsconfiguratie in het functionele gebied Systeem.	Biedt toegang tot de beveiligingsconfiguratie, waaronder: • Beveiligingsbeleid voor bedrijfsprocessen • Domeinbeveiligingsbeleid • Functionele gebieden • Beveiligingsgroepen

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Domeinen	Overwegingen
	Het bevat ook rapporten waarmee u de huidige beveiligingsconfiguratie kunt analyseren en beoordelen.
Deze domeinen in het functionele gebied Integratie: • *Integratie bouwen* • *Integratie configureren*	Hiermee krijgt u toegang tot de taak Integratiesysteem maken . Het *Integration Build*- domein biedt toegang tot installatiegegevens met betrekking tot integratiesystemen en integratie-ID's. Via het domein *Integratie configureren* krijgt u toegang tot de configuratie van integratiesystemen.
Deze domeinen in het functionele gebied Systeem: • *Instellen: Huurder instellen - Beveiliging* • *Beveiligingsadministratie*	Hiermee kunt u People Experience-kaarten instellen voor de Workday-integratie.
Werknemersgegevens: Rapporten van overheidsmedewerkers in het functionele gebied Personeelsbezetting.	Beveiligt de toegang tot de Workday *Get_Workers*-webservice. Hiermee kunt u de Workday-naar-Peakon-integratie starten. Voor dit domein is onbeperkte toegang vereist voor de ISU of gebruiker.
Werknemersgegevens: Werknemers in het functionele gebied Personeelsbezetting.	Hiermee kunt u beperkte groepen werknemers ophalen wanneer u de Workday-naar-Peakon-integratie start.
Deze domeinen in het functionele gebied Contactgegevens: • *Persoonsgegevens: Geboortedatum* • *Persoonsgegevens: etniciteit* • *Persoonsgegevens: Geslacht* • *Persoonsgegevens: Werk-e-mailadres*	Geef toegang tot persoonlijke werknemersgegevens.
Beheren: Locatie in het functionele gebied Organisaties en Rollen.	Geeft toegang tot informatie over de tijdzone en landinstellingen van werknemers.
Deze domeinen in het functionele gebied Personeelsbezetting: • *Werknemersgegevens: actieve en ontslagen werknemers* • *Werknemersgegevens: Bedrijfstitel op werknemersprofiel* • *Werknemersgegevens: actuele personeelsgegevens*	Geeft toegang tot informatie over huidige en ontslagen werknemers.
Vacature-informatie in het functionele gebied Vacatures & Posities.	Geeft toegang tot functieprofielen van werknemers.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Rapportage

In Peakon kunt u integratiecontrolelogboeken genereren voor integraties van derden. In de auditlogboeken worden integratiegebeurtenissen en eventuele fouten of storingen in gestarte integratiegebeurtenissen vermeld.

In Workday kunt u deze rapporten gebruiken voor de integratie van Workday met Peakon:

Rapporten	Overwegingen
Bekijk de beveiliging voor het beveiligde item	Geeft domeinen weer die webservicetaken beveiligen.
Bekijk integratiesysteem	Geeft details weer over het integratiesysteem. Hiermee kunt u een integratiesysteem analyseren en: • Start of plan een integratie-evenement. • Voer gerelateerde acties uit om de configuratie te bewerken. • Bekijk of bewerk andere instellingen, afhankelijk van uw beveiligingsmachtigingen.

Integraties

Integratie	Overweging
Workday	Met de webservice *Get_Workers* kunt u werknemersgegevens uit Workday ophalen en wijzigingen in werknemersinformatie detecteren en verzenden. U kunt informatie vastleggen over alle ontslagen werknemers, zodat u deze informatie kunt synchroniseren met Peakon wanneer de ontslagen op dezelfde dag plaatsvinden als de integratie. Door de integratie worden ook alle ingetrokken personeelscontracten en tijdelijke contracten uit uw Peakon-werknemersdossiers verwijderd.
Personio	Vereist een Personio-client-ID en clientgeheim.
BambooHR	Peakon haalt werknemersgegevens uit BambooHR en koppelt deze aan compatibele velden op Peakon. Workday adviseert u dezelfde BambooHR-naamgevingsconventie toe te passen op uw kenmerken in Peakon, met behulp van de standaardvelden voor Peakon en BambooHR. Exacte overeenkomsten zorgen ervoor dat veldwaarden correct worden toegewezen wanneer u Peakon en Workday verbindt.
HiBob	Vereist een API-token van HiBob. U kunt automatische synchronisatie instellen met behulp van een webhook van HiBob. U kunt

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Integratie	Overweging
	deze invoeren via Instellingen op de HiBob-integratiepagina in Peakon.
Jonge boom	Sapling-gebruikers kunnen meerdere prestatiebeheerintegraties inschakelen. Sapling toont een Prestatiemenu waarin u de app kunt selecteren die u voor de gebruiker wilt openen.
Okta	Vereist een OAuth-dragertoken van de Peakon-integratie-instellingenpagina.
SCIM 2.0	U kunt integraties met externe accountinrichtingstoepassingen en -services instellen met behulp van de SCIM-indeling (Simple Cloud Identity Management).
SAML 2.0	U kunt Security Assertion Markup Language (SAML) gebruiken voor Single Sign-On (SSO) en single logout (SLO) in Peakon.

Verbindingen en contactpunten

Gezamenlijke Workday- en Peakon-klanten kunnen People Experience-kaarten gebruiken om enquêtekoppelingen rechtstreeks naar de Timely Suggestions van werknemers in Workday te sturen.

Workday biedt een Touchpoints Kit met bronnen waarmee u inzicht krijgt in configuratierelaties in uw tenant. Meer informatie over de Workday Touchpoints Kit vindt u in de Workday Community.

relatedlinks
Concepten
Concept: Integraties van werknemerssynchronisatie op pagina 239
Concept: Personeelsvoorzieningen op pagina 240
Concept: Single Sign-On op pagina 253
Concept: Integraties van enquêtemeldingen op pagina 266
Concept: API voor het exporteren van ruwe gegevens op pagina 258
Concept: Peakon API op pagina 256
Taken
Werknemersvoorzieningen instellen met SCIM 2.0 op pagina 233
Stappen: Bouw aangepaste apps met REST API op pagina 256

Workday-integratie

Stappen: Workday-integratie instellen

Voordat u begint

- Maak indien nodig aangepaste kenmerken in Peakon.
- Beveiliging: Deze domeinen binnen de functionele gebieden Integratie en Systeem:
  - *Integratiebeveiliging*
  - *Beveiligingsconfiguratie*

Over deze taak

U kunt een integratie maken om gegevens uit te wisselen tussen Peakon en Workday.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Dankzij de integratie kunt u het volgende synchroniseren:

- Alle werknemers.
- Werknemers in specifieke toezichthoudende organisaties.
- Medewerkers die voldoen aan aangepaste criteria.

Procedure

1. Ga naar de taak Integratiesysteemgebruiker maken om een Workday-account voor de integratie te configureren.
    - Houd de standaardwaarde voor Sessietime-outminuten op nul om te voorkomen dat de sessie verloopt. Een verlopen sessie kan ervoor zorgen dat de integratie wordt gestopt voordat deze succesvol is voltooid.
    - Selecteer het selectievakje Geen UI-sessies toestaan. Met deze optie kan de gebruiker van het integratiesysteem zich niet via de gebruikersinterface aanmelden bij Workday.
2. (Optioneel) Open de taak Wachtwoordregels onderhouden en voeg de integratiesysteemgebruiker toe aan de lijst Systeemgebruikers die zijn vrijgesteld van wachtwoordverloop .
3. Ga naar de taak Beveiligingsgroep maken en selecteer *Integratiesysteembeveiligingsgroep (onbeperkt)*.

   Zie: Integratiesysteembeveiligingsgroepen maken.
4. (Optioneel) Stel een authenticatiebeleid in.

   Zie: Stappen: Authenticatiebeleid instellen

   Voeg een rij toe aan de lijst met toegestane authenticatie. Terwijl u het raster invult, voegt u deze waarden toe:

Regel	Waarde
Naam van authenticatieregel	*Peakon*
Beveiligingsgroep	Voeg de beveiligingsgroep toe die u hebt gemaakt.
Naam van authenticatievoorwaarde	*Peakon-uitzondering*
Authenticatievoorwaarde	Any (Apparaat wordt beheerd) moet uitgevinkt blijven.
Toegestane authenticatietypen	*Gebruikersnaam Wachtwoord*

5. Activeer in behandeling zijnde wijzigingen met de taak Alle in behandeling zijnde wijzigingen in het authenticatiebeleid activeren .
6. Maak beveiligingsmachtigingen voor het domein.

   Zien: Domeinen instellen in beveiligingsgroep voor Workday-integratie op pagina 207.
7. Activeer in behandeling zijnde wijzigingen in het beveiligingsbeleid.
8. (Optioneel) Integratiesysteem voor aangepaste kenmerken in Peakon instellen op pagina 209.
9. (Optioneel) Maak verbinding met Workday met behulp van ISU-naam en wachtwoord op pagina 212
10. (Optioneel) Maak verbinding met Workday via OAuth op pagina 215
11. (Optioneel) Stel People Experience Cards in voor Peakon-enquêtes met behulp van Alpaca op pagina 218.
12. Problemen met de installatie oplossen.

    Zien: Problemen oplossen: Workday Integration Sync-fouten op pagina 225 En Probleemoplossing: conversie van tijdelijke werknemer naar werknemer op pagina 229.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

relatedlinks
Concepten
Stappen: Integratie of externe eindpunttoegang tot Workday verlenen
Beveiligingsgroepmachtigingen onderhouden
Referentie
Referentie: Standaardkenmerken voor Workday-integratie op pagina 229

Domeinen instellen in beveiligingsgroep voor Workday-integratie

Voordat u begint

- Integratiesysteembeveiligingsgroepen maken.
- Beveiliging: *Beveiligingsconfiguratiedomein* in deze functionele gebieden:
  - Systeem
  - Uitvoering

Over deze taak

U kunt de toegang tot velden voor de integratie van Peakon met Workday beperken. U kunt ook aanvullende beveiligingsdomeinen toevoegen die niet worden vermeld in de taak Wijzigingen in beveiligingsbeleid activeren om extra velden te synchroniseren met Peakon. Tenzij anders aangegeven, is voor alle beveiligingsdomeinen alleen *Get* -toegang vereist.

Procedure

1. Open de taak Machtigingen voor beveiligingsgroep onderhouden .
2. Selecteer uw beveiligingsgroep.
3. Houd bij het invullen van het raster met machtigingen voor domeinbeveiligingsbeleid rekening met het volgende:

Optie	Beschrijving
Enquêtes maken en beheren	Toont People Experience-kaarten om werknemers te herinneren aan een nieuwe enquête. *Bekijk/wijzig*- toegang vereist.
Werknemersgegevens: Rapporten van overheidsmedewerkers (verplicht)	Biedt integratiegebruikers toegang tot de SOAP Web Services API.
Werknemersgegevens: Werknemers (verplicht)	Met dit domein kan de integratie toegang krijgen tot de volgende Workday-velden: • Voornaam • Achternaam • Kantoor • Afdeling • Functiefamilie • Naam kostenplaats Deze velden worden alleen gesynchroniseerd als u hun zichtbaarheid instelt op *Openbaar*: • Thuisland • Thuisregio • Werkland

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Optie	Beschrijving
	• Werkregio • Werkstad
Persoonsgegevens: Integratie van e-mailadressen voor openbare werken (verplicht)	E-mail
Beheren: Locatie	Tijdzone Landinstellingen Peakon levert (en reserveert) de kenmerken Tijdzone en Landinstellingen . U kunt de kenmerken beheren op de Workday-integratiepagina en u hoeft geen aangepaste kenmerken in Peakon te maken. Zien: Maak verbinding met Workday met behulp van ISU-naam en wachtwoord op pagina 212 En Maak verbinding met Workday via OAuth op pagina 215.
Werknemersgegevens: huidige personeelsgegevens (verplicht)	Werknemersnummer Manager Begindatum Scheidingsdatum Werknemerstype Datum van doorlopende dienst Soort salaris
Persoonsgegevens: Werktelefoon	Werktelefoonnummer Telefoonnummer is een gereserveerd kenmerk op de Workday-integratiepagina. U hoeft geen aangepaste kenmerken in Peakon te maken. Zien: Maak verbinding met Workday met behulp van ISU-naam en wachtwoord op pagina 212 En Maak verbinding met Workday via OAuth op pagina 215.
Persoonsgegevens: Telefoonnummer thuis	Telefoonnummer thuis Telefoonnummer is een gereserveerd kenmerk dat u beheert op de Workday-integratiepagina. U hoeft geen aangepaste kenmerken te maken in Peakon. Zien: Maak verbinding met Workday met behulp van ISU-naam en wachtwoord op pagina 212 En Maak verbinding met Workday via OAuth op pagina 215.
Werknemersgegevens: actieve en ontslagen werknemers	Reden van scheiding
Persoonsgegevens: Geboortedatum	Geboortedatum
Persoonsgegevens: Geslacht	Geslacht

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Optie	Beschrijving
Werknemersgegevens: Bedrijfstitel op werknemersprofiel	Titel
Werknemersgegevens: informatie over het huidige functieprofiel	Functieprofiel
Werknemersgegevens: huidige informatie op managementniveau	Managementniveau
Persoonsgegevens: etniciteit	Ras/etniciteit Spaans of Latino

4. Open de taak Wijzigingen in beveiligingsbeleid activeren om de wijzigingen te bevestigen.

Integratiesysteem voor aangepaste kenmerken in Peakon instellen

Voordat u begint

- Beveiliging: Deze domeinen in het functionele gebied Integratie :
  - *Integratie bouwen.*
  - *Integratie configureren.*
- Beheerderstoegang in Peakon, als u aangepaste kenmerken wilt maken.

Over deze taak

U kunt veldoverschrijvingen voor het integratiesysteem opgeven en aangepaste velden maken die u aan bestaande werkvelden kunt toewijzen. Met overschrijvingen kunt u werknemersgegevens overdragen die specifiek zijn voor uw organisatie.

Procedure

1. Maak een integratiesysteem door *Kernconnector: Worker* te selecteren in de prompt Nieuw met sjabloon .

   Opmerking: Het integratiesysteem zal nooit opstarten of draaien.
2. Integratiekenmerken configureren.
   a) Selecteer als gerelateerde actie voor uw integratie Integratiesysteem > Integratiekenmerken configureren.
   b) Selecteer in de rij Versie het pictogram Rij toevoegen en selecteer het nieuwste versienummer in het veld Waarde .

      De keuze van het versienummer heeft geen invloed op de integratie, omdat het een pull-modelintegratie betreft.
3. Koppel de integratiesysteemgebruiker aan het integratiesysteem.
   a) Selecteer Workday Account > Bewerkenin het menu met gerelateerde acties in het integratiesysteem.
   b) Voer de ISU in als Workday-account en klik op OK.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

4. Integratieveldoverschrijvingen instellen voor het integratiesysteem.
    a) Selecteer als gerelateerde actie op de connector Integratiesysteem > Integratieservices configureren.
    b) Voeg een rij toe aan het raster Aangepaste integratieservices .
    c) Selecteer een Integration Field Override Service in de prompt Integration Service .
    d) Geef uw nieuwe Integration Field Override Servicede naam . Selecteer vervolgens Werknemer als Bedrijfsobject.
    e) Voeg rijen toe voor elk aangepast Peakon-kenmerk dat moet worden overschreven en voer de naam en beschrijving in. Voorbeeld: *Nationaliteit* en *De nationaliteit van de werknemer*.
        - De override-naam moet exact hoofdlettergevoelig zijn en overeenkomen met de naam van het aangepaste kenmerk in Peakon.
        - Peakon-medewerkerskenmerken hebben het voorvoegsel 'medewerker:' nodig. Voorbeeld: als de Peakon-kenmerknaam *HR Partner*is, moet de veldoverridenaam in Workday *employee:HR Partner*zijn. Zien Referentie: Attribuuttypen op pagina 189 om meer te weten te komen over Peakon-attribuuttypen.
        - Met de overschrijving *phoneNumber:Telefoonnummer* kunt u alle bestaande telefooninstellingen overschrijven en aangepaste overschrijvingen configureren voor het veld Telefoonnummer. Als de aangepaste overschrijving geen waarde vindt, schakelt de synchronisatie over op standaardtoewijzingen op basis van de instellingen voor telefoonnummerintegratie. Als de aangepaste overschrijving is ingesteld en een waarde retourneert, worden de configuratie-instellingen genegeerd.
5. Configureer integratieveldoverschrijvingen en test de ISU-beveiligingstoegang tot de velden.
    a) Selecteer als gerelateerde actie op de connector Integratiesysteem > Integratieveldoverrides configureren.
    b) Blader omlaag naar het raster Veldconfiguratie voor de Integration Field Override Service.

       De integratie houdt geen rekening met het standaardveld Geschiktheidscriterium.
    c) Selecteer voor elk veld een bijbehorend rapportveld in de prompt Extern veld overschrijven .

       Veldtypen moeten overeenkomen. Voorbeeld: Getaltypevelden in Workday moeten overeenkomen met getaltypekenmerken in Peakon.

       Selecteer voor kenmerken van het type *Medewerker* (overschrijft kenmerken met het voorvoegsel *medewerker:*) een *Werkdag-ID* als de Velddetailwaarde .
    d) Als u de toegang van gebruikers tot de rapportvelden wilt testen, selecteert u Integratieveld negeren > Testbeveiliging als gerelateerde actie op het integratiesysteem.

Voorbeeld

U kunt de geschiktheid van werknemers configureren om te bepalen welke werknemersrecords van Workday naar Peakon moeten worden gesynchroniseerd door de functie PEAKON_INCLUDED te gebruiken in combinatie met een berekend veld van Workday. Voorbeeld: synchroniseer alleen werknemers die hun proefperiode succesvol hebben afgerond, of sluit seizoensarbeiders uit van de synchronisatie.

Zien Concept: Werknemersgeschiktheid op pagina 223 voor use cases en aanbevelingen.

1. Ga in Peakon naar Administraties > Attributen.
2. Klik op Kenmerk toevoegen.
3. Noem het *PEAKON_INCLUDED*. Voor deze functionaliteit zijn hoofdletters vereist.
4. Stel het kenmerktype in als *Optie*.
5. Klik op Wijzigingen opslaan.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

6. Maak in Workday een integratiesysteem aan door *Kernconnector: Worker* te selecteren in de prompt Nieuw met sjabloon .

   Als u deze stap al hebt uitgevoerd als onderdeel van de aangepaste overschrijvingsinstellingen, gebruikt u in plaats daarvan het bestaande integratiesysteem.

   Opmerking: Let op: het integratiesysteem wordt nooit opgestart of uitgevoerd.
7. Integratiekenmerken configureren.
   a. Selecteer als gerelateerde actie voor uw integratie Integratiesysteem > Integratiekenmerken configureren.
   b. Selecteer in de rij Versie het pictogram Rij toevoegen en selecteer het nieuwste versienummer in het veld Waarde .

      Opmerking: De keuze van het versienummer heeft geen invloed op de integratie, omdat het een pull-modelintegratie betreft.
8. Koppel de integratiesysteemgebruiker aan het integratiesysteem.
   a. Selecteer Workday Account > Bewerkenin het menu met gerelateerde acties in het integratiesysteem.
   b. Voer de ISU in als Workday-account en klik op OK.
9. Integratieveldoverschrijvingen instellen voor het integratiesysteem.
   a. Selecteer als gerelateerde actie op de connector Integratiesysteem > Integratieservices configureren.
   b. Voeg een rij toe aan het raster Aangepaste integratieservices .
   c. Selecteer een Integration Field Override Service in de prompt Integration Service .
   d. Geef uw nieuwe Integration Field Override Servicede naam . Selecteer vervolgens Werknemer als Bedrijfsobject.
   e. Voeg een rij toe voor het aangepaste kenmerk PEAKON_INCLUDED dat u in stap 1-5 hebt gemaakt en voer *PEAKON_INCLUDED* in als naam.
10. Configureer integratieveldoverschrijvingen en test de ISU-beveiligingstoegang tot de velden.
    a. Selecteer als gerelateerde actie op de connector Integratiesysteem > Integratieveldoverrides configureren.
    b. Blader omlaag naar het raster Veldconfiguratie voor de Integration Field Override Service.

       Opmerking: De integratie houdt geen rekening met het standaardveld Geschiktheidscriterium.
    c. Voor het veld PEAKON_INCLUDED moet het veldtype een True/False-voorwaarde zijn.
    d. Als u de toegang van gebruikers tot de rapportvelden wilt testen, selecteert u Integratieveld negeren > Testbeveiliging als gerelateerde actie op het integratiesysteem.
11. Ga in Peakon naar Beheer > Integraties > Workday.
12. Klik op Alles synchroniseren.

relatedlinks
Taken
Voer Workday-rapporten uit als gebruiker van het Peakon Integration System

Wijzigingsintegratiesysteem voor aangepaste kenmerken in Peakon

Voordat u begint

- Beveiliging: Deze domeinen in het functionele gebied Integratie :
  - *Integratie bouwen.*
  - *Integratie configureren.*
- Peakon-beheerderstoegang.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Over deze taak

U kunt de configuratie van de veldoverschrijvingen wijzigen, zodat deze rekening houdt met een wijziging in Peakon-kenmerken. Voorbeeld: een bestaand kenmerk hernoemen of een nieuw kenmerk op Peakon maken.

Procedure

1. Open de taak Edit Integration Field Override Service in Workday.
2. Selecteer de veldoverride-service voor de Peakon-integratie. U kunt de Integration Field Override Service ook openen vanuit het integratiesysteem.
3. Werk de rijen in het veld 'override service' bij.
    - De override-naam moet exact hoofdlettergevoelig zijn en overeenkomen met de naam van het aangepaste kenmerk in Peakon.
    - Peakon-medewerkertypekenmerken hebben het voorvoegsel 'medewerker:' nodig. Voorbeeld: als de Peakon-kenmerknaam *HR Partner*is, moet de veldoverridenaam in Workday *employee:HR Partner*zijn. Zien Referentie: Attribuuttypen op pagina 189 om meer te weten te komen over Peakon-attribuuttypen.
4. Wijzigingen opslaan.
5. Configureer integratieveldoverschrijvingen en test de ISU-beveiligingstoegang tot de velden.
    a) Selecteer als gerelateerde actie op de connector Integratiesysteem > Integratieveldoverschrijvingen configureren.
    b) Blader omlaag naar het raster Veldconfiguratie voor de Integration Field Override Service.
    De integratie houdt geen rekening met het standaardveld Geschiktheidscriterium.
    c) Selecteer voor elk veld een bijbehorend rapportveld in de prompt Extern veld overschrijven .
    d) Als u de toegang van gebruikers tot de rapportvelden wilt testen, selecteert u Beveiliging testen > op basis van overschrijven van integratieveld als gerelateerde actie in het integratiesysteem.
6. Voer een volledige synchronisatie uit in Peakon om de wijzigingen te zien.
    a) Ga in Peakon naar Beheer > Integraties > Workday.
    b) Klik op Alles synchroniseren.

relatedlinks
Concepten
Concept: Werknemersgeschiktheid op pagina 223
Taken
Voer Workday-rapporten uit als gebruiker van het Peakon Integration System

Maak verbinding met Workday met behulp van ISU-naam en wachtwoord

Voordat u begint

Maak in Workday de volgende integratie-items:

- Gebruiker van integratiesysteem.
- Beveiligingsgroep voor integratiesysteem.

Beveiliging: *Beheerderstoegang* in Peakon.

Over deze taak

U kunt Peakon verbinden met Workday en overgedragen gegevens verifiëren met behulp van integratiesysteemgebruikers (ISU's) en wachtwoorden.

Opmerking:

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Wij adviseren deze aanpak te gebruiken in plaats van OAuth, omdat deze aanpak eenvoudiger in te stellen is en minder gevoelig is voor verbroken verbindingen vanwege externe factoren.

Procedure

1. Open in Workday het rapport API-clients weergeven om de host en tenantnaam van de webservice te identificeren.

   Het Workday REST API-eindpunt bevat de host van de webservice en de naam van de tenant. Voorbeeld: wanneer het eindpunt *https://wd3-services1.myworkday.com/api/v1/tenant_name*is, dan is de webservicehost *wd3-services1.myworkday.com*en is de tenant-ID *tenant_name*.
2. Ga in Peakon naar Beheer > Integraties > Workday.
3. Klik op Verbinden.
4. Bevestig in de authenticatiemodusof deze is ingesteld op *Integratiesysteemgebruiker*.
5. Voer de informatie die u in stap 1 hebt verzameld in deze velden in: Tenant, Webservice Host, Integration System User (ISU) gebruikersnaam, Integration System User wachtwoord.

   Uw ISU-referenties zijn niet hetzelfde als uw persoonlijke referenties.
6. Klik op Verbinden.

   De synchronisatie is nu actief en wordt automatisch uitgevoerd. Als u dit wilt voorkomen en toch de installatie in stap 6 wilt voortzetten, klikt u op Uitschakelen.
7. Configureer de instellingen die nu worden weergegeven op de Workday-integratiepagina op Peakon.

   Voor sommige opties is aanvullende domeinbeveiligingstoegang vereist. Zien Domeinen instellen in beveiligingsgroep voor Workday-integratie op pagina 207.

Optie	Beschrijving
Integratiesysteem-ID	(Optioneel) Vul dit veld in als u veldoverschrijvingen wilt maken om aangepaste velden over te dragen of de functionaliteit van PEAKON_INCLUDED wilt gebruiken.
Organisatie-ID	(Optioneel) Vul dit veld in om te filteren op medewerkers per organisatie. Als u medewerkers in meerdere organisaties wilt synchroniseren, scheidt u de organisatie-ID's met één spatie. Wanneer u een organisatie-ID invoert om te filteren, worden onderliggende organisaties automatisch opgenomen. Wij adviseren om dit te gebruiken in plaats van de PEAKON_INCLUDED functionaliteit bij het filteren op organisaties, omdat: • Het is lastig om de PEAKON_INCLUDED -functionaliteit op een manier te configureren die het veld Organisatie-ID weerspiegelt. De synchronisatie levert daarom mogelijk niet het gewenste resultaat op. • Het werkt sneller dan de PEAKON_INCLUDED functionaliteit.
Tijdzone	(Optioneel) Selecteer deze optie om de lokale tijdzones van werknemers te synchroniseren. Peakon stuurt een enquête naar werknemers in hun lokale tijdzone.
Landinstellingen	(Optioneel) Selecteer deze optie om de lokale talen van werknemers te synchroniseren. Peakon gebruikt de gesynchroniseerde talen in de communicatie van werknemersenquêtes, als die talen zijn ingeschakeld in de enquête-instellingen van uw organisatie.
Telefoonnummer	(Optioneel) Selecteer deze optie om de synchronisatieopties voor telefoonnummers van medewerkers weer te geven. • Werk

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Optie	Beschrijving
	• Privé • Privénummers synchroniseren Het synchroniseren van telefoonnummers is handig als u enquêtemeldingen via sms wilt versturen. Wanneer u zowel een werk- als een privénummer selecteert, heeft het primaire werktelefoonnummer voorrang.
Specifieke werknemers opnemen - Gebaseerd op aangepaste criteria die in Workday zijn ingesteld	(Optioneel) Selecteer deze optie om alleen bepaalde groepen werknemers te synchroniseren. Naast het inschakelen van dit selectievakje, moet u een veldoverride-item voor PEAKON_INCLUDED maken in de Field Override Service. De bronoverschrijving moet een berekend Booleaans veld zijn dat *True* retourneert voor werknemers die u wilt opnemen.
Specifieke werknemers opnemen - Tijdelijke werknemers	(Optioneel) Selecteer deze optie om ook tijdelijke medewerkers op te nemen.
Kaart op basis van externe ID (alleen als de gegevens geen dubbele segmenten bevatten)	(Optioneel) Selecteer deze optie om externe ID's te koppelen aan segmenten wanneer u kenmerken van Workday toewijst aan Peakon. Met deze functie kunt u geavanceerdere kenmerktoewijzing gebruiken wanneer u geen dubbele segmenten hebt. Workday koppelt de externe segment-ID's van deze kenmerken aan Peakon: • Afdeling • Type dienstverband • Geslacht • Functiefamilie • Managementniveau • Reden van scheiding Workday wijst de externe ID niet toe als er een veldoverride voor het kenmerk is. Workday maakt geen nieuw segment aan in Peakon wanneer een segmentnaam in Workday verandert. Voorbeeld: wanneer u in Workday de naam van het segment Benefits EMEA Region wijzigt naar Benefits Global, werkt Peakon automatisch de bestaande naam van het segment Benefits EMEA Region bij naar Benefits Global. Wanneer segmenten dubbele namen bevatten, synchroniseert Peakon het segment niet voor de betrokken werknemers en wordt in plaats daarvan een foutmelding weergegeven.

Volgende stappen

Voer een volledige synchronisatie uit door op Alles synchroniseren te klikken in Beheer > Integraties > Workday.

Na de eerste volledige synchronisatie synchroniseert Peakon alle toekomstige wijzigingen stapsgewijs per uur. U kunt echter ook handmatig een volledige synchronisatie starten.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

U kunt de knop Exporteren naar CSV bij integratieaudits gebruiken om de laatste 5.000 records van auditlogboeken van integratiegebeurtenissen te exporteren in CSV-indeling.

relatedlinks
Concepten
Stappen: Workday-integratie instellen op pagina 205
Taken
Voer Workday-rapporten uit als gebruiker van het Peakon Integration System

Maak verbinding met Workday via OAuth

Voordat u begint

Maak in Workday de volgende integratie-items:

- *Integratiebeveiligingsdomein* in het functionele gebied Integratie.
- Gebruiker van integratiesysteem.
- Beveiligingsgroep voor integratiesysteem.

Beveiliging: Beheerderstoegang in Peakon.

Over deze taak

U kunt Peakon verbinden met Workday en overgedragen gegevens verifiëren met OAuth.

Opmerking:

Wij raden u aan Maak verbinding met Workday met behulp van ISU-naam en wachtwoord op pagina 212, die eenvoudiger op te zetten is en minder gevoelig is voor verbroken verbindingen door externe factoren.

Procedure

1. Ga in Workday naar de taak Tenantinstellingen bewerken – Beveiliging .
2. Selecteer het selectievakje OAuth 2.0-clients ingeschakeld .
3. Open, terwijl u nog in Workday bent, de taak API-client registreren .
4. Voer de klantnaam in en selecteer Autorisatiecode verlenen.
5. Selecteer Bearer als het toegangstokentype en voer de omleidings-URLin.

   De omleidings-URL heeft de volgende indeling: *https://bedrijfsnaam.peakon.com/workday/complete*. Vervang *companyname.peakon.com* door uw aangepaste subdomein.
6. Selecteer het selectievakje Vernieuwingstokens die niet verlopen .
7. Selecteer deze functionele gebieden via de prompt Scope (Functional Areas) :
   - Contactgegevens
   - Uitvoering
   - Persoonsgegevens
   - Openbare gegevens
   - Personeelsbezetting
   - Systeem
8. Klik op OK.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

9. Verzamel de waarden voor Tenant, Webservice Host, Client ID, Client Secreten Auth Host .

   Het Workday REST API-eindpunt bevat de webservicehost en de tenant. Voorbeeld: wanneer het eindpunt *https://wd3-services1.myworkday.com/api/v1/tenant_name*is, dan is de webservicehost *wd3-services1.myworkday.com* en de tenant *tenant_name*.

   Het autorisatie-eindpunt bevat de Auth Host. Voorbeeld: wanneer het autorisatie-eindpunt *https://wd3.myworkday.com/tenant_name/authorize*is, is de Auth Host *wd3.myworkday.com*.

   Workday labelt Client ID en Client Secret dienovereenkomstig.

   Opmerking: Let op de waarde van het Client Secret , want deze is niet meer te herstellen nadat u deze pagina hebt gesloten. Dit is nodig in geval van een verbroken verbinding.
10. Open Peakon in een incognitovenster om u aan te melden als gebruiker van het Peakon-integratiesysteem (ISU).

    Wanneer uw bedrijf SSO gebruikt om u aan te melden bij uw Workday-tenants, gebruikt u deze URL-sjabloon om u aan te melden bij Workday als de Peakon ISU: (https://<workdayDomain>/wday/authgwy/<tenant>/login.htmld?redirect=n). <workdayDomain> is het domein van uw Workday-tenant en <tenant> is de naam van uw Workday-tenant.

    Opmerking: Als u zich aanmeldt via een incognitovenster, voorkomt u dat de integratie verbinding maakt met de verkeerde inloggegevens voor de Workday-tenant. Dit zou namelijk tot synchronisatieproblemen leiden.
11. Ga in Peakon naar Beheer > Integraties > Workday.
12. Selecteer OAuth in het venster Authenticatiemodus .
13. Voer de waarden uit stap 9 in deze velden in:
    - Tenant
    - Webservicehost
    - Client-ID
    - Clientgeheim
    - Auth-host
14. Klik op Verbinden.

    De synchronisatie is nu actief en wordt automatisch uitgevoerd. Als u dit wilt voorkomen en toch de installatie in stap 17 wilt voortzetten, klikt u op Uitschakelen.
15. (Optioneel) Meld u op de aanmeldpagina aan als ISU.
16. Klik op Toestaan.
17. Configureer de instellingen die nu worden weergegeven op de Workday-integratiepagina op Peakon.

    Voor sommige opties is aanvullende domeinbeveiligingstoegang vereist. Zien Domeinen instellen in beveiligingsgroep voor Workday-integratie op pagina 207.

Optie	Beschrijving
Integratiesysteem-ID	(Optioneel) Vul dit veld in als u veldoverschrijvingen wilt maken om aangepaste velden over te dragen of de functionaliteit van PEAKON_INCLUDED wilt gebruiken.
Organisatie-ID	(Optioneel) Vul dit veld in om te filteren op medewerkers per organisatie. Als u medewerkers in meerdere organisaties wilt synchroniseren, scheidt u de organisatie-ID's met één spatie. Wanneer u een organisatie-ID invoert om te filteren, worden onderliggende organisaties automatisch opgenomen. Wij adviseren om dit te gebruiken in plaats van de PEAKON_INCLUDED functionaliteit bij het filteren op organisaties, omdat:

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Optie	Beschrijving
	• Het is lastig om de PEAKON_INCLUDED -functionaliteit op een manier te configureren die het veld Organisatie-ID weerspiegelt. De synchronisatie levert daarom mogelijk niet het gewenste resultaat op. • Het werkt sneller dan de PEAKON_INCLUDED functionaliteit.
Tijdzone	(Optioneel) Selecteer deze optie om de lokale tijdzones van werknemers te synchroniseren. Peakon stuurt een enquête naar werknemers in hun lokale tijdzone.
Landinstellingen	(Optioneel) Selecteer deze optie om de lokale talen van werknemers te synchroniseren. Peakon gebruikt de gesynchroniseerde talen in de communicatie van werknemersenquêtes, als die talen zijn ingeschakeld in de enquête-instellingen van uw organisatie.
Telefoonnummer	(Optioneel) Selecteer deze optie om de synchronisatieopties voor telefoonnummers van medewerkers weer te geven. • Werk • Privé • Privénummers synchroniseren Het synchroniseren van telefoonnummers is handig als u enquêtemeldingen via sms wilt versturen. Wanneer u zowel een werk- als een privénummer selecteert, heeft het primaire werktelefoonnummer voorrang.
Specifieke werknemers opnemen - Gebaseerd op aangepaste criteria die in Workday zijn ingesteld	(Optioneel) Selecteer deze optie om alleen bepaalde groepen werknemers te synchroniseren. Naast het inschakelen van dit selectievakje, moet u een veldoverride-item voor PEAKON_INCLUDED maken in de Field Override Service. De bronoverschrijving moet een berekend Booleaans veld zijn dat *True* retourneert voor werknemers die u wilt opnemen.
Specifieke werknemers opnemen - Tijdelijke werknemers	(Optioneel) Selecteer deze optie om ook tijdelijke medewerkers op te nemen.
Kaart op basis van externe ID (alleen als de gegevens geen dubbele segmenten bevatten)	(Optioneel) Selecteer deze optie om externe ID's te koppelen aan segmenten wanneer u kenmerken van Workday toewijst aan Peakon. Met deze functie kunt u geavanceerdere kenmerktoewijzing gebruiken wanneer u geen dubbele segmenten hebt. Workday koppelt de externe segment-ID's van deze kenmerken aan Peakon: • Afdeling • Type dienstverband • Geslacht • Functiefamilie • Managementniveau • Reden van scheiding Workday wijst de externe ID niet toe als er een veldoverride voor het kenmerk is.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Optie	Beschrijving
	Workday maakt geen nieuw segment aan in Peakon wanneer een segmentnaam in Workday verandert. Voorbeeld: wanneer u in Workday de naam van het segment Benefits EMEA Region wijzigt naar Benefits Global, werkt Peakon automatisch de bestaande naam van het segment Benefits EMEA Region bij naar Benefits Global. Wanneer segmenten dubbele namen bevatten, synchroniseert Peakon het segment niet voor de getroffen werknemers en geeft in plaats daarvan een foutmelding weer

Volgende stappen

Voer een volledige synchronisatie uit door op Alles synchroniseren te klikken in Beheer > Integraties > Workday.

Na de eerste volledige synchronisatie synchroniseert Peakon alle toekomstige wijzigingen stapsgewijs per uur. U kunt echter ook handmatig een volledige synchronisatie starten.

U kunt de knop Exporteren naar CSV bij integratieaudits gebruiken om de laatste 5.000 records van auditlogboeken van integratiegebeurtenissen te exporteren in CSV-indeling.

relatedlinks
Concepten
Stappen: Workday-integratie instellen op pagina 205

Stel People Experience Cards in voor Peakon-enquêtes met behulp van Alpaca

Voordat u begint

Stel de integratie tussen Workday en Peakon in.

Alpaca-authenticatie met tenant mapping en web service host voltooid.

Configureer deze beveiligingsdomeinen in het functionele gebied Systeem:

- *Instellen: Huurder instellen - Beveiliging*
- *Beveiligingsadministratie*
- *Zelfbediening: Enquêtes invullen*

Over deze taak

U kunt enquêtekoppelingen en herinneringen rechtstreeks naar de startpagina's van Timely Suggestions op Workday van werknemers sturen met behulp van People Experience (PEX)-kaarten. U kunt PEX-kaarten gebruiken in combinatie met andere kanalen voor enquêtemeldingen, of als een zelfstandig kanaal door e-mailmeldingen uit te schakelen.

Om Alpaca-authenticatie in te schakelen, neemt u contact op met de klantenservice en vermeldt u de naam van uw webservicehost en tenant. U moet deze stap voltooien voordat u uw eerste enquête maakt, of nadat u alle actieve enquêterondes definitief hebt afgesloten.

Gebruik het Workday REST API-eindpunt in het rapport API-clients weergeven om de host van de webservice en de naam van de tenant te identificeren. Voorbeeld: wanneer het eindpunt *https://wd3-services1.myworkday.com/api/v1/tenant_name*is, is de webservicehost *wd3-services1.myworkday.com*en is de tenant-ID *tenant_name*.

Opmerking:

Als u de Raw Data Export API-functie van Peakon al hebt ingeschakeld, moet de PEX Alpaca-functie worden toegewezen aan dezelfde Workday-tenant en -omgeving.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Procedure

1. Open het Home Card Workspace- rapport.
2. Selecteer Kaart toevoegen.
3. Selecteer de kaart Peakon Employee Voice Survey Notification .
4. (Optioneel) Selecteer Bewerken op de niet-gepubliceerde Peakon-kaart om de melding te herzien.
5. Selecteer Kaart publiceren.

Resultaten

PEX-kaarten informeren werknemers over de volgende enquêteronde. Ze worden doorgaans binnen 15 minuten weergegeven nadat de enquêtemelding van een werknemer voltooid moet zijn.

PEX-kaarten worden niet geactiveerd tijdens enquêterondes of wanneer u de functionaliteit *voor het verzenden van testrondes* in Peakon gebruikt.

relatedlinks
Concepten
Stappen: Workday-integratie instellen op pagina 205
Concept: Tenant Mapping op pagina 231

Stel People Experience Cards in voor Peakon-enquêtes met behulp van OAuth

Voordat u begint

Stel de integratie tussen Workday en Peakon in.

Maak verbinding met Workday via OAuth op pagina 215.

Configureer deze beveiligingsdomeinen in het functionele gebied Systeem:

- *Instellen: Huurder instellen - Beveiliging*
- *Beveiligingsadministratie*
- *Selfservice: Enquêtes invullen*

Over deze taak

U kunt enquêtekoppelingen en herinneringen rechtstreeks naar de startpagina's van Timely Suggestions op Workday van werknemers sturen met behulp van People Experience (PEX)-kaarten. U kunt PEX-kaarten gebruiken in combinatie met andere kanalen voor enquêtemeldingen, of als een zelfstandig kanaal door e-mailmeldingen uit te schakelen.

Opmerking: Wij raden u aan Maak verbinding met Workday met behulp van ISU-naam en wachtwoord op pagina 212 En Stel People Experience Cards in voor Peakon-enquêtes met behulp van Alpaca op pagina 218. Deze aanpak is eenvoudiger op te zetten en is minder gevoelig voor verbroken verbindingen vanwege externe factoren. Als uw organisatie echter vereist dat u verbinding maakt via OAuth, volgt u de stappen in dit onderwerp om PEX-kaarten in te stellen.

Procedure

1. Maak verbinding met Workday via OAuth op pagina 215.
2. Zorg ervoor dat de ISSG toegang heeft tot het beveiligingsdomein 'Create and Manage Surveys' dat vermeld staat op de Domeinen instellen in beveiligingsgroep voor Workday-integratie op pagina 207.
3. Open het Home Card Workspace- rapport.
4. Selecteer Kaart toevoegen.
5. Selecteer de kaart Peakon Employee Voice Survey Notification .

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

6. (Optioneel) Selecteer Bewerken op de niet-gepubliceerde Peakon-kaart om de melding te herzien.
7. Selecteer Kaart publiceren.

Resultaten

PEX-kaarten informeren werknemers over de volgende enquêteronde. Ze worden doorgaans binnen 15 minuten weergegeven nadat de enquêtemelding van een werknemer is verlopen.

PEX-kaarten worden niet geactiveerd tijdens enquêterondes of wanneer u de functionaliteit *voor het verzenden van testrondes* in Peakon gebruikt.

relatedlinks
Concepten
Concept: Tenant Mapping op pagina 231
Taken
Stappen: Workday-integratie instellen op pagina 205

FAQ: Waarom worden de Engagement Score Cards niet weergegeven in de Manager Insights Hub?

Met de Manager Insights Hub krijgen managers inzicht in de voortgang van het team en bruikbare inzichten over hun directe medewerkers.

Als de engagement scorecards ontbreken, zorg dan voor het volgende:

1. U hebt het selectievakje Medewerkersbetrokkenheid inschakelen in Manager Insights Hub ingeschakeld in de taak Tenantinstellingen bewerken - HCM .
2. Managers hebben toegang tot:
    - Een Peakon-dashboard dat voldoet aan de zichtbaarheidsdrempels die uw organisatie stelt.
    - De Engagement-vragenset.
3. Gebruikers hebben toegang tot het domein Beheren: Talentoptimalisatie in de Manager Insights Hub, omdat dit domein de Peakon-kaarten beheert.
4. Voeg de beveiligingsgroep *Manager* toe aan het beleid om de benodigde machtigingen te verlenen.

Voor meer informatie, bezoek Stappen: Manager Insights-hub instellen.

relatedlinks
Concepten
Concept: Tenant Mapping op pagina 231

Concept: Workday-medewerkerssynchronisatie

Overzicht

U kunt de Workday-integratie zo instellen dat uw werknemersgegevens automatisch met Peakon worden gesynchroniseerd. Met de webservice *Get_Workers* kunt u werknemersgegevens uit Workday ophalen.

De integratie:

- Controleert regelmatig op updates voor werknemers om ervoor te zorgen dat de gegevens in alle systemen consistent zijn. Dit omvat ook het updaten van ontslagen werknemers wanneer hun dienstverband bij Workday afloopt.
- Verwijdert alle ingetrokken werknemerscontracten.
- Synchroniseert of negeert tijdelijke werknemers, afhankelijk van uw configuratie.
- De focus ligt op wie er op het Peakon-platform aanwezig moet zijn, niet op wie er aan de enquêterondes moet deelnemen. U kunt de geschiktheid voor enquêterondes apart regelen.

Na de eerste volledige synchronisatie synchroniseert Peakon alle toekomstige wijzigingen stapsgewijs meerdere keren gedurende het uur. U kunt echter ook handmatig een volledige synchronisatie starten.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Terwijl een synchronisatie wordt uitgevoerd, is het niet mogelijk om de verbinding te verbreken, de synchronisatieconfiguratie uit te schakelen of bij te werken. Peakon informeert beheerders wanneer een synchronisatie is voltooid of automatisch is verbroken.

Configuratie

Alleen beheerders kunnen de integratie instellen. Zien Stappen: Workday-integratie instellen op pagina 205.

Op de Peakon-integratiepagina worden foutmeldingen van de synchronisatie weergegeven. In de kolom Werkdag-ID wordt de Werkdag-ID (WID) van de werknemer met de bijbehorende fout weergegeven. U kunt het voorvoegsel *wid*: in Workday gebruiken om de werknemer te vinden. De meeste fouten worden veroorzaakt door dataverschillen tussen de twee platforms. De meeste problemen kunnen in beide systemen worden opgelost. Bovendien kunt u met de synchronisatiegegevens in elk werknemersrecord synchronisatieproblemen voor individuele werknemers oplossen.

Met de knop Exporteren naar CSV op de integratieaudits kunt u de laatste 5.000 records van auditlogboeken van integratiegebeurtenissen exporteren in CSV-formaat.

Wijzigingstypen

Type wijzigen	Beschrijving
Indirecte veranderingen	Deze wijzigingen genereren geen transactielogboekvermelding in het profiel van de werknemer in Workday. Meestal zijn ze systeemgestuurd of ontstaan ze door veranderingen die de werknemer indirect beïnvloeden. Voorbeeld: updates van de logica van een berekend veld, wijzigingen in de positie van een manager binnen dezelfde toezichthoudende organisatie. Deze wijzigingen worden niet vastgelegd in de synchronisatie per uur en zijn alleen zichtbaar als de Peakon-beheerder handmatig een volledige synchronisatie uitvoert.
Directe wijzigingen	Deze wijzigingen genereren een transactielogboekvermelding in het profiel van de werknemer in Workday. Ze ontstaan wanneer er een directe update is van de gegevens van de werknemer. Voorbeeld: de functie of het functieprofiel van een werknemer verandert. Deze wijzigingen worden meegenomen in de synchronisatie per uur.

Synchronisatietypen

Synchronisatietype	Beschrijving
Volledige synchronisatie	Bij volledige synchronisatie worden alle werknemersgegevens overgebracht naar Peakon, met uitzondering van ontslagen werknemers. Bij de eerste volledige synchronisatie worden alleen de huidige actieve werknemers uit de Workday-tenant opgehaald. Bij toekomstige volledige synchronisaties wordt gecontroleerd op wijzigingen in de actieve status van een werknemer sinds de laatste synchronisatie. Bij volledige synchronisatie wordt alleen de einddatum van een werknemer opgehaald als deze op de dag van de synchronisatie van kracht is. Beheerders kunnen een volledige synchronisatie starten door te klikken op de knop Alles synchroniseren in Beheer > Integraties > Workday in de Peakon-tenant. Een volledige synchronisatie duurt 2-5 minuten per 500 werknemers in de Workday-tenant, waarbij de totale duur afhankelijk is van de grootte van de tenant.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Synchronisatietype	Beschrijving
Incrementele synchronisatie	De incrementele synchronisatie vindt op verschillende tijdstippen gedurende het uur plaats. Er worden alleen wijzigingen in het transactielogboek opgehaald sinds de laatste synchronisatie: • Retroactieve wijzigingen die van kracht zijn geworden sinds de vorige synchronisatie. • Wijzigingen uit het verleden die vandaag ingaan. Voorbeeld: De ontslagdatum van een werknemer gaat vandaag in, maar u hebt deze 30 dagen geleden ingediend. Een incrementele synchronisatie kan enkele minuten tot enkele uren duren, afhankelijk van het aantal wijzigingen sinds de vorige synchronisatie. Op de integratiepagina wordt op een informatiekaart de geplande tijd voor de volgende synchronisatie weergegeven. Als een synchronisatie wordt overgeslagen, wacht het systeem tot het volgende geplande venster om het opnieuw te proberen, in plaats van direct te synchroniseren.

Authenticatie

U kunt verbinding maken met behulp van een gebruikersnaam en wachtwoord voor het integratiesysteem (ISU). Zien Maak verbinding met Workday met behulp van ISU-naam en wachtwoord op pagina 212.

Aanbevelingen

Voer vóór elke enquêteronde handmatig een volledige synchronisatie uit om eventuele indirecte wijzigingen in de werknemersgegevens te synchroniseren.

Voer een volledige synchronisatie uit nadat u wijzigingen hebt aangebracht in de integratieconfiguratie in Peakon of Workday.

Stel de geschiktheidscriteria in voor een zo breed mogelijke groep werknemers en beheer de geschiktheid voor de enquête met behulp van segmenttargeting in Peakon. Hiermee voorkomt u dat er problemen ontstaan door een wijziging in de toelatingscriteria. Voorbeeld: Als de geschiktheidscriteria van een werknemer worden gewijzigd van Waar naar Onwaar, zal Peakon het personeelsdossier niet meer bijwerken en zijn handmatige updates nodig. Zien Concept: Werknemersgeschiktheid op pagina 223 voor meer informatie.

Wanneer u werknemers met langdurig verlof behandelt, moet u voorkomen dat u ze op Peakon op inactief zet. Voorbeeld: synchroniseer het veld 'Op verlof' en sluit het segment uit van enquêtes, zodat er geen enquêtes worden afgenomen onder werknemers die langdurig verlof hebben.

Bekijk de gebruikersfoutlogboeken op de integratiepagina voor directe feedback. We synchroniseren Workday-gebruikersnamen om de consistentie van de gegevens te behouden en dubbele records te voorkomen.

Gebruik het tabblad Synchronisatiegegevens in personeelsrecords om problemen op te lossen bij het bijwerken van werknemers via de synchronisatie.

Beperkingen

- Het is niet mogelijk om werknemersgegevens terug te dateren via de Workday-synchronisatie. Wij adviseren om, indien nodig, handmatig terug te dateren.
- Door de integratie worden geen werknemers uit Peakon verwijderd, met uitzondering van ingetrokken aanstellingen.
- De integratie synchroniseert geen toekomstige inhuurdata. Bij de eerste synchronisatie van elke dag identificeert de integratie nieuwe medewerkers die vandaag in dienst treden en synchroniseert deze met Peakon.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

- Wanneer u een segment hernoemt vanuit standaard- of aangepaste velden, moet u dit zowel in Workday als in Peakon doen om te voorkomen dat er een nieuw segment wordt gemaakt.
- Indirecte wijzigingen in werknemersgegevens worden niet overgedragen tijdens de uurlijkse synchronisatie. U kunt dit oplossen door vóór elke enquêteronde een volledige synchronisatie uit te voeren.
- De synchronisatie wordt gepauzeerd tijdens Workday-onderhoudsvensters en wordt hervat zodra de Workday-tenant weer beschikbaar is. Voorbeeld: Tijdens het wekelijkse onderhoudsvenster.
- De synchronisatie omvat geen einddata die u 30 dagen vóór de synchronisatie in Workday hebt toegevoegd. U kunt deze gegevens handmatig importeren.

relatedlinks
Taken
Stappen: Workday-integratie instellen op pagina 205

Concept: Werknemersgeschiktheid

Overzicht

Met werknemersbevoegdheid wordt het beheer bedoeld van de werknemersrecords die de Workday-synchronisatie in Peakon moet aanmaken. U kunt de geschiktheid van werknemers beheren met behulp van de aangepaste overschrijving PEAKON_INCLUDED . Voorbeeld: werknemers uitsluiten van een nieuw overgenomen entiteit.

PEAKON_INCLUDED is een berekend veld dat Workday instrueert om een werknemer te synchroniseren met Peakon als de waarde *True*is, of om de werknemer over te slaan tijdens de synchronisatie als de waarde *False*is.

Beheerders moeten ook het selectievakje Gebaseerd op aangepaste criteria ingesteld in Workday op de Workday-integratiepagina in Peakon inschakelen om ervoor te zorgen dat deze logica wordt toegepast.

Houd er rekening mee dat dit berekende veld niet hetzelfde is als het veld Geschiktheidscriterium in Workday.

Wijziging in de toelatingscriteria

Het is van essentieel belang dat het veld PEAKON_INCLUDED correct wordt geconfigureerd om te voorkomen dat een wijziging in de geschiktheidscriteria ervoor zorgt dat de updates van werknemers niet worden gesynchroniseerd vanwege een hiaat in de installatie.

Wijziging	Werknemersprofiel in Peakon
Van onwaar naar waar	Afhankelijk van de aanwezigheid van het werknemersprofiel in Peakon, wordt dit door de synchronisatie aangemaakt of bijgewerkt.
Waar naar onwaar	Het werknemersprofiel synchroniseert geen updates meer, omdat de integratieomvang alleen betrekking heeft op in aanmerking komende werknemers. Om dit te voorkomen, moet u de geschiktheidscriteria zo configureren dat ze een zo breed mogelijk scala aan werknemers bestrijken en moet u ze indien nodig handmatig bijwerken.

Aanbevelingen

Stel de geschiktheidscriteria in voor een zo breed mogelijke groep werknemers en beheer de geschiktheid voor de enquête met behulp van segmenttargeting in Peakon. Hiermee voorkomt u dat er problemen ontstaan door een wijziging in de toelatingscriteria. Als de geschiktheidscriteria van een werknemer worden gewijzigd van *Waar* naar *Onwaar*, betekent dit dat Peakon de werknemersgegevens niet meer bijwerkt en dat handmatige updates nodig zijn. Voorbeeld: Als u eerder stagiairs hebt gesynchroniseerd met Peakon en ze nu wilt uitsluiten, worden hun gegevens niet automatisch uit Peakon verwijderd als u het uitsluitingscriterium ' ***Medewerkerstype*** *is niet gelijk aan* ***stagiair*** ' toevoegt. Deze medewerkers

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

blijven enquêtes ontvangen, zonder dat ze deze handmatig uit Peakon verwijderen. U moet deze werknemersrecords handmatig verwijderen nadat u uw geschiktheidscriteria hebt ingesteld.

Als u uw PEAKON_INCLUDED -logica hebt ingesteld met behulp van door Workday geleverde CRF's (Class Report Fields), moet u de logica onder verschillende omstandigheden testen om er zeker van te zijn dat deze werkt zoals verwacht.

relatedlinks
Taken
Integratiesysteem voor aangepaste kenmerken in Peakon instellen op pagina 209

Concept: Informatie over werknemerssynchronisatie

Achtergrond

Elke werknemer bij Peakon heeft een eigen werknemerspagina waarop zijn of haar basisinformatie en demografische gegevens worden weergegeven. Gebruik deze gegevens om gerichte vragen of enquêtes te stellen en om resultaten op basis van verschillende demografische kenmerken te vergelijken.

Gebruik het tabblad Synchronisatiegegevens in werknemersrecords om de gebeurtenislogboeken te bekijken en problemen op te lossen bij het bijwerken van werknemers met behulp van een integratie (bijvoorbeeld Workday of BambooHR).

Op het tabblad Synchronisatiegegevens worden alleen gegevens geretourneerd als de werknemer een geldige externe ID (bijvoorbeeld: werkdag-ID) in zijn of haar Peakon-werknemersrecord heeft.

Synchronisatie-informatie

Instelling	Beschrijving
Externe ID	Geeft de externe ID van deze werknemer weer. Het kan niet worden gewijzigd. De externe ID is de ID van de medewerker die in het integratiesysteem wordt gebruikt.
Informatie vernieuwen	Werkt de werknemersgegevens bij door het systeem te vernieuwen en de nieuwste details uit het systeem weer te geven.
Synchroniseer medewerker	Synchroniseer een individueel werknemersrecord zonder een volledige synchronisatie uit te voeren.
Informatie	Toont de gegevens over deze werknemer afkomstig uit uw integratiesysteem. Bekijk het *mappedEmployees* -object: secties *attributen*, *medewerkers*en *telefoons* . Negeer het *rawEmployee* -object.
Logboeken	Geeft alle gebeurtenissen uit de gebeurtenislogboeken voor die specifieke werknemer weer. U kunt de foutlogboeken gebruiken om problemen op te lossen. Bezoek Problemen oplossen: Workday Integration Sync-fouten op pagina 225 voor meer informatie over het oplossen van integratieproblemen.

relatedlinks
Concepten
Concept: Workday-medewerkerssynchronisatie op pagina 220
Concept: BambooHR-integratie op pagina 241
Taken
Stappen: Workday-integratie instellen op pagina 205
BambooHR-integratie instellen op pagina 238
Voorbeelden
Problemen oplossen: Workday Integration Sync-fouten op pagina 225

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Problemen oplossen: Workday Integration Sync-fouten

Dit onderwerp biedt strategieën voor het diagnosticeren en oplossen van deze synchronisatieproblemen:

- Berekende velden van Workday Lookup Hierarchy kunnen niet worden gebruikt in Peakon-veldoverschrijvingen op pagina 225
- Werknemersgegevens worden niet gesynchroniseerd na wijziging van e-mailadres of Workday-ID op pagina 225
- Segmentlimiet overschreden. op pagina 225
- Onjuiste datumnotatie op pagina 226
- Kan manager niet toevoegen via integratie op pagina 226
- Kan het e-mailadres van een medewerker niet bijwerken via de integratie op pagina 226
- Opnieuw aangenomen medewerkers synchroniseren niet via integratie op pagina 227

Berekende velden van Workday Lookup Hierarchy kunnen niet worden gebruikt in Peakon-veldoverschrijvingen

Oorzaak: U zult merken dat berekende velden van de Lookup Hierarchy niet worden gesynchroniseerd met Peakon via *de CCW Field Override Service*. Deze berekende velden kunnen niet worden gesynchroniseerd zonder extra beveiligingsmaatregelen.

Voorbeelden van dergelijke hiërarchieën zijn: *Locatie*, *Kostenplaats*, *Toezichthoudende organisatie*)

Oplossing: Vervang het veld Opzoekhiërarchie door een berekend veld Opzoekorganisatie met behulp van de taak Berekend veld maken .

Beveiliging: *Aangepast domein Veldbeheer* in het functionele gebied Systeem.

Om een hiërarchie (voorbeelden: *locatie*, *kostenplaats*, *toezichthoudende organisatie*) te synchroniseren met Peakon:

Procedure

1. Maak een veldoverride in Workday en een kenmerk in WPEV voor elk niveau van de hiërarchie.
2. Maak een berekend veld Lookup Organization voor elk niveau in de hiërarchie, voor gebruik in de waarden voor Extern veld overschrijven .

Werknemersgegevens worden niet gesynchroniseerd na wijziging van e-mailadres of Workday-ID

Peakon ondersteunt slechts 1 e-mailadres per werknemersrecord.

Oorzaak: U vindt deze fout op de Workday-integratiepagina in Peakon: *Fout bij het maken of bijwerken van een record: Kan externalId niet overschrijven met e-mail.*

Oorzaak	Oplossing
Gedeeld gebruik van e-mailadres.	Beveiliging: *Beheerderstoegang* in Peakon. Corrigeer het e-mailadres in Workday.
Een wijziging in het werknemerstype genereerde een andere werkdag-ID (WID) voor bestaande werknemersrecords in Peakon.	Beveiliging: *Beheerderstoegang* in Peakon. Verwijder de vorige externalID door handmatig werknemersrecords te uploaden met een lege waarde voor de kolom externalID.

Segmentlimiet overschreden.

Oorzaak: Beheerders kunnen een limiet stellen aan het aantal segmenten dat ze kunnen maken om optimale prestaties te garanderen. Hoewel de limiet hoog is, zal het overschrijden ervan leiden tot synchronisatiefouten.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

U vindt de segmentteller op de pagina Attributen . De fout wordt weergegeven op de pagina Workday-integratie in Peakon als *Fout bij maken/bijwerken: HttpError: 422 U kunt niet meer dan 20000 segmenten toevoegen* voor kenmerken van het type Optie en *Aanvraag om werknemer bij te werken met externalId XXX mislukt, ConnectionResetError: Onverwachte verbindingsreset* of *Fout bij het ophalen van werknemer: ConnectionResetError: Onverwachte verbindingsreset* voor de algehele segmentlimiet bereikt.

Beveiliging: *Beheerderstoegang* in Peakon.

1. Ga naar > Beheerattributen.
2. Controleer of de segmentteller naast de knop Attribuut toevoegen de limiet heeft bereikt.
3. Bekijk elke kenmerkpagina en klik op het prullenbakpictogram > Bewerken om verouderde of dubbele segmenten te verwijderen.

Onjuiste datumnotatie

Zorg ervoor dat alle werknemersdata in Workday voldoen aan de ISO 8601-indeling. Deze begint met het jaar, gevolgd door de maand en tot slot de dag (JJJJ/MM/DD). De fout wordt weergegeven op de pagina Workday-integratie in Peakon als *Fout bij maken/bijwerken: HttpError: 422 Waarde voor kenmerk met id xxxx voor werknemer met id xxxxxx kan niet worden geparseerd, met de fout: 'dd/mm/jjjj' moet een geldige ISO 8601-datum zijn*.

Start een volledige synchronisatie zodra de datums correct zijn genoteerd.

Zorg ervoor dat alle werknemersdata in Workday voldoen aan de ISO 8601-indeling. Deze begint met het jaar, gevolgd door de maand en tot slot de dag (JJJJ/MM/DD).

Kan manager niet toevoegen via integratie

Er kan geen manager aan een werknemer worden toegewezen als er geen werknemersrecord voor de manager in Peakon bestaat.

Oorzaak: De fout wordt weergegeven op de Workday-integratiepagina in Peakon als *: Kan manager met id xxxx niet omzetten.*

Oplossing: Voeg eerst de medewerkermanager toe in Peakon voordat u de manager aan de medewerker toewijst.

Beveiliging: *Beheerderstoegang* in Peakon.

1. Maak het werknemersrecord van de manager aan: Bezoek Nieuwe medewerker toevoegen op pagina 82 voor de stappen.
2. Wijs het nieuw aangemaakte werknemersrecord toe als manager aan het betreffende werknemersrecord: Bezoek Nieuwe manager toevoegen op pagina 83 voor de stappen.

Kan het e-mailadres van een medewerker niet bijwerken via de integratie

Dit gebeurt wanneer het werknemersrecord handmatig in Peakon is ingesteld vóór de integratie is ingesteld. Peakon haalt het personeelsdossier op met behulp van de overeenkomende identificatie, maar stuit op twee conflicterende e-mailadressen.

Oorzaak: De fout wordt weergegeven op de Workday-integratiepagina in Peakon als *Fout bij maken/bijwerken: HttpError: 422 Kan e-mailadres employee@domain.com niet overschrijven met e-mailadres employee.surname@domain.com voor werknemer met identificatiecode xxxx.*

Oplossing: Werk het e-mailadres van de werknemer handmatig bij in Peakon.

Beveiliging: *Beheerderstoegang* in Peakon.

1. Ga naar Administratie > Medewerkers.
2. Zoek naar de werknemers-ID of naam die in het foutbericht wordt weergegeven.
3. Klik op de naam van de werknemer om zijn of haar gegevens te bekijken.
4. Bewerk het veld E-mail .

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

5. Klik op Wijzigingen opslaan.

Opnieuw aangenomen medewerkers synchroniseren niet via integratie

De fout treedt op wanneer de beheerder de reeds bestaande werknemersgegevens van de opnieuw aangenomen werknemer in zijn/haar Workday-profiel bijwerkt met een startdatum. Deze informatie is in strijd met de ontslagdatum in Peakon en verhindert dat het personeelsdossier wordt bijgewerkt.

Oplossing: De fout wordt weergegeven op de Workday-integratiepagina in Peakon als *Error Creting/ updating:Httperror: 422 tenure date cannot be after the separation date*.

Werk het werknemersprofiel in Workday bij om dit probleem te verhelpen.

Oplossing: Verwijder de scheidingsdatum uit het werknemersprofiel in Workday.

relatedlinks
Concepten
Stappen: Workday-integratie instellen op pagina 205
Integratiesysteem voor aangepaste kenmerken in Peakon instellen op pagina 209
Domeinen instellen in beveiligingsgroep voor Workday-integratie op pagina 207
Maak verbinding met Workday via OAuth op pagina 215
Maak verbinding met Workday met behulp van ISU-naam en wachtwoord op pagina 212

Problemen oplossen: synchronisatie verbroken verbindingen

Beheerders ontvangen een e-mailmelding wanneer een verbinding wordt verbroken. In dit onderwerp worden de oorzaken en oplossingen voor synchronisatieproblemen beschreven voor zowel OAuth- als wachtwoordintegratieverbindingsmethoden tussen Peakon en Workday.

Probleem	Oorzaak	Oplossing
Het Integration System User (ISU)-account is vergrendeld of uitgeschakeld.	De integratie mislukt als het account van de ISU is vergrendeld of uitgeschakeld.	Beveiliging: Domein *Beveiligingsbeheer* in het functionele gebied Systeem. 1. Selecteer Beveiligingsprofiel > Aanmeldingsgeschiedenis weergeven in het menu met gerelateerde acties van de ISU. 2. Schakel het account opnieuw in .
Er is geen beveiligingstoestemming verleend aan ISU of ISSG.	De gebruiker beschikt niet over de juiste beveiligingsrechten voor Workday om wijzigingen aan te brengen in de integratieconfiguratie.	Beveiliging: *Beveiligingsconfiguratiedomein* in deze functionele gebieden: • *Systeem* • *Uitvoering* 1. Domeinen instellen in beveiligingsgroep voor Workday-integratie op pagina 207 2. Verleen toegang tot deze domeinen in Workday voor de ISU of ISSG: • Ontvang alleen werknemersgegevens: actuele personeelsgegevens. • Ontvang alleen werknemersgegevens: integratie van e-mailadressen voor openbare werken. • Ontvang alleen gegevens van werknemers: rapporten over overheidswerknemers. • Haal alleen werknemersgegevens op: Werknemers.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Probleem	Oorzaak	Oplossing
Verlopen wachtwoord (alleen wachtwoord).	De gebruiker heeft het ISU-wachtwoord niet bijgewerkt voordat het verliep.	Zorg ervoor dat het wachtwoord van de ISU actueel is. Als de wachtwoorden van het Workday-systeem verlopen, moet u het wachtwoord van de ISU in Peakon bijwerken om authenticatiefouten te voorkomen. Houd een statisch wachtwoord aan of maak opnieuw verbinding met de integratie met het bijgewerkte wachtwoord wanneer deze wordt vernieuwd. Om de autoriserende gebruiker te identificeren, benoemt u de gebruiker van het integratiesysteem duidelijk in relatie tot Peakon. Gebruik de wereldwijde zoekopdracht van Workday naar *gebruiker:peakon* en controleer de aanmeldingsgeschiedenis om de autorisatie van de integratie te bevestigen. *(Optioneel)* Om het wachtwoord van een ISU vrij te stellen van vervaldatum: Beveiliging: Domein *Beveiligingsbeheer* in het functionele gebied Systeem. 1. Ga naar de taak Wachtwoordregels onderhouden . 2. Selecteer de ISU in de prompt Systeemgebruikers die zijn vrijgesteld van wachtwoordverloop .
Verlopen vernieuwingstoken (alleen OAuth).	Het token dat is gemaakt toen u de API-client voor OAuth-verificatie configureerde, is gewijzigd.	Beveiliging: Domein *Beveiligingsbeheer* in het functionele gebied Systeem. 1. Open de taak API-client registreren voor integraties . 2. Selecteer het selectievakje Vernieuwingstokens die niet verlopen .
Workday-service niet beschikbaar: Vernieuwingstoken mislukt (alleen OAuth). *Kan de toegangstoken niet vernieuwen vanwege communicatieproblemen. Maak opnieuw verbinding.*	De servers van Workday ervaren een bovengemiddelde hoeveelheid verkeer. Workday overbelast Peakon-tokens en maakt deze ongeldig.	Beveiliging: Deze domeinen binnen de functionele gebieden Integratie en Systeem: • *Integratiebeveiliging* • *Beveiligingsconfiguratie* 1. Ga naar Beheer > Integraties > Workday. 2. Klik op Opnieuw verbinden. 3. Controleer de configuratie en voer het ISU-wachtwoord opnieuw in. 4. Klik op Verbinden.

relatedlinks
Concepten
Stappen: Workday-integratie instellen op pagina 205
Integratiesysteem voor aangepaste kenmerken in Peakon instellen op pagina 209
Domeinen instellen in beveiligingsgroep voor Workday-integratie op pagina 207
Maak verbinding met Workday via OAuth op pagina 215
Maak verbinding met Workday met behulp van ISU-naam en wachtwoord op pagina 212

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

Probleemoplossing: conversie van tijdelijke werknemer naar werknemer

Oorzaak: Bij Peakon zijn het e-mailadres en het personeelsnummer hun unieke identificatiegegevens. Workday genereert een verschillende *Workday ID* (WID) voor een *Contingent Worker* (CW) en de *Converted Employee* (Emp).

Hierdoor ontstaat een conflict tussen functionele identificatiegegevens, omdat beide records hetzelfde e-mailadres en personeelsnummer gebruiken.

De fout wordt weergegeven op de Workday-integratiepagina in Peakon als *Fout bij het maken/bijwerken van: HttpError: 422 Kan externalId (id) niet overschrijven met externalId (id) voor werknemer met e-mailadres/identificatie (email/employeeid*)

Dit conflict kan ook ontstaan als dezelfde werknemer een andere unieke identificatiecode krijgt. Voorbeeld: De werknemer heeft hetzelfde e-mailadres, maar een ander werknemers-ID.

Bovendien treedt de fout *HttpError: 422 Kan kenmerken voor werknemer niet overschrijven* op wanneer u probeert een identificatie bij te werken, zoals een ExternalId.

Oplossing: De oplossing is om de werknemersgegevens handmatig te uploaden in Peakon.

- Beveiliging: *Bekijk medewerkers* en *Werk medewerkers bij*.

Procedure

1. Ga naar Administratie > Medewerkers.
2. Selecteer in de zoekfilters alle 3 de opties onder Werknemersstatus: In dienst (nog niet begonnen), In dienst, Niet meer in dienst.
3. Klik op Exporteren > Exporteer alle werknemersgegevens.
4. Verwijder in het Excel-bestand alle rijen behalve de kopregel en de betrokken werknemers.
5. Verwijder alle kolommen behalve Werknemers-ID, Voornaam, Achternaam, E-mail en Externe ID.
6. Verwijder alle waarden onder de kolom Externe ID.
7. Bestand opslaan .
8. Klik op de pagina Werknemer in Peakon op Importeren.
9. Zodra het importeren is voltooid, gaat u naar Beheer > Integraties > Workday.
10. Klik op Alles synchroniseren.

relatedlinks
Concepten
Stappen: Workday-integratie instellen op pagina 205
Integratiesysteem voor aangepaste kenmerken in Peakon instellen op pagina 209
Domeinen instellen in beveiligingsgroep voor Workday-integratie op pagina 207
Maak verbinding met Workday via OAuth op pagina 215
Maak verbinding met Workday met behulp van ISU-naam en wachtwoord op pagina 212

Referentie: Standaardkenmerken voor Workday-integratie

Standaardkenmerken worden automatisch gesynchroniseerd tussen Workday en Peakon wanneer:

- De attribuutnamen zijn in beide systemen identiek.
- De beveiligingsmachtigingen zijn correct geconfigureerd.

De volgende kenmerken worden automatisch gesynchroniseerd als ze in beide systemen aanwezig zijn:

Beveiligingsdomein	Functionaliteit/Velden
Werknemersgegevens: Rapporten van overheidsmedewerkers (verplicht)	Geeft de integratiegebruiker toegang tot de SOAP Web Services API.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Beveiligingsdomein	Functionaliteit/Velden
Werknemersgegevens: Werknemers (verplicht)	• Voornaam • Achternaam • Kantoor • Afdeling • Functiefamilie • Functiefamiliegroep • Bedrijfseenheid • Naam kostenplaats • Thuisland (publiek) • Thuisregio (publiek) • Werkland (publiek) • Werkregio (publiek) • Werkstad (openbaar)
Persoonsgegevens: Werk-e-mailadres (verplicht)	E-mail
Persoonsgegevens: E-mailadres thuis	Persoonlijk e-mailadres
Beheren: Locatie	• Tijdzone (vanaf locatie) • Locale (van locatie)
Werknemersgegevens: huidige personeelsgegevens (verplicht)	• Werknemersnummer • Manager • Begindatum • Type dienstverband • Scheidingsdatum • Werknemerstype • Datum van doorlopende dienst • Vrijstellen • Met verlof • Soort salaris
Werknemersgegevens: actieve en ontslagen werknemers	• Actief • Reden van scheiding
Persoonsgegevens: Geboortedatum	Geboortedatum
Persoonsgegevens: Geslacht	Geslacht
Werknemersgegevens: Bedrijfstitel op werknemersprofiel	Titel
Vacature-informatie	Functieprofiel
Werknemersgegevens: huidige informatie op managementniveau	Managementniveau
Persoonsgegevens: etniciteit	Ras/etniciteit

Controleer voor eventuele extra kenmerken of het veld op Workday overeenkomt met de kenmerknaam in Peakon.

relatedlinks
Taken
Stappen: Workday-integratie instellen op pagina 205

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Concept: Tenant Mapping

Workday HCM + Peakon-klanten kunnen tenant mapping instellen om Peakon-gegevens en -meldingen op verschillende manieren binnen Workday weer te geven. In dit onderwerp wordt de impact van elke functie besproken en worden de Peakon-gerelateerde functionaliteiten in Workday uitgelicht.

Achtergrond

Met tenant mapping verbindt u Workday met Peakon en activeert u alle Peakon-gerelateerde functies in Workday. Deze functies zijn afhankelijk van tenant mapping om te kunnen werken:

- Gegevens over werknemerssentiment in Prism.
- Metrieken voor deelname aan de VIBE-index.
- Peakon-kaarten in de Manager Insights Hub.
- PEX-kaart (Manager- en enquêtemeldingen).
- Peakon-werkblad.

Dien een supportcase in bij de klantenservice om tenanttoewijzing aan te vragen. Vergeet niet de naam van de huurder in uw aanvraag te vermelden.

Overwegingen

Tenanttoewijzing ondersteunt slechts 1 Workday-tenant tegelijk. U moet de aanpak zorgvuldig overwegen als u deze functies in Workday-productie wilt gebruiken en ze in een niet-productieomgeving wilt testen.

Tijdelijke updates van tenanttoewijzing voor testen in een niet-productieomgeving zijn mogelijk, maar kunnen van invloed zijn op de beschikbaarheid van functies in productie.

Bij het testen van functies in een Workday Sandbox-tenant zijn geen updates van tenanttoewijzingen vereist, met uitzondering van de PEX-kaart. Om de PEX-kaart in een Sandbox-tenant te testen, moet de webservicehost worden bijgewerkt.

Voor alle functies, behalve de PEX-kaart, hoeft alleen de naam van de tenant te worden geconfigureerd in Peakon Backoffice. Voor de PEX-kaart die voor enquêtemeldingen wordt gebruikt, moet ook de webservicehost worden geconfigureerd.

Opmerking: Werk de tenanttoewijzing alleen bij als er geen enquêterondes actief zijn, aangezien dit van invloed is op de weergave van de PEX-kaart en de gegevensexport naar Pism.

Impact per functie

In deze tabel wordt de impact van elke functie weergegeven wanneer u de tenanttoewijzing van Workday-productie naar een niet-productietenant bijwerkt.

Functie	Impact
Gegevens over werknemerssentiment in Prism	• Eerder geëxporteerde gegevens blijven beschikbaar in Workday-productie. • Er worden geen nieuwe gegevens naar de tenant geëxporteerd wanneer u de tenanttoewijzing aan Workday-productie stopzet. • Enquêtegegevens worden niet geëxporteerd naar de niet-productietenant als er een nieuwe enquête wordt gestart terwijl de tenanttoewijzing inactief is. • Wanneer u de tenanttoewijzing aan Workday-productie herstelt, wordt de gegevenssynchronisatie hervat volgens het geconfigureerde schema. Enquêtegegevens die zijn verzameld terwijl de verbinding was verbroken, kunnen worden gesynchroniseerd met Workday-productie nadat de toewijzing is hersteld.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Functie	Impact
Behorende statistieken in de VIBE-index	• De productie van Workday blijft gegevens over het sentiment rondom de betrokkenheid weergeven. • De VIBE Index-gegevens worden automatisch bijgewerkt op de eerste maandag van elke maand. Als toewijzing van tenants aan Workday-productie op die dag uitgeschakeld blijft, worden de gegevens niet bijgewerkt en worden de bestaande sentimentgegevens weergegeven. • Gegevens over het bijbehorende sentiment kunnen worden weergegeven en bijgewerkt in niet-productietenants van Workday, afhankelijk van de configuratie van het onderwerp Employee Sentiment. • Wanneer u de tenanttoewijzing aan Workday-productie herstelt, worden updates op de eerste maandag van de maand opnieuw ingeschakeld. Om de update sneller uit te voeren, kunnen klanten het onderwerp Medewerkerssentiment uit People Analytics verwijderen en opnieuw configureren.
Peakon-kaarten in de Manager Insights Hub	• De Peakon-kaart blijft zichtbaar in de Workday-productie, maar de gegevens worden niet meer weergegeven. Peakon-gegevens worden automatisch opnieuw ingevuld wanneer de tenanttoewijzing wordt hersteld.
PEX-kaart voor managers	• De kaart wordt weergegeven volgens het door u ingestelde schema. • Als de tenant niet aan Workday-productie is toegewezen, zien gebruikers de foutmelding *'Onbekende Workday-tenant'* wanneer ze de kaart selecteren. • Wanneer u de tenanttoewijzing aan Workday-productie herstelt, wordt de omleiding naar Peakon opnieuw ingeschakeld.
PEX-kaart voor enquêtemeldingen	• PEX-kaarten die al zijn ingevuld, blijven in de Workday-productie staan, ook nadat medewerkers hun enquête hebben ingevuld. • Als de tenanttoewijzing tijdens een open enquêteronde verandert, worden de ronde- en antwoordstatus overgedragen naar de niet-productietenant. Afhankelijk van de configuratie kan de PEX-kaart worden ingevuld in de niet-productietenant wanneer er enquêteherinneringen worden verzonden. • Als er een nieuwe enquête wordt gestart terwijl toewijzing van tenants aan Workday-productie is uitgeschakeld, wordt de kaart niet ingevuld in Workday-productie voor medewerkers die deze niet meer op hun startpagina hebben staan. In plaats daarvan kan het, afhankelijk van de configuratie, in de niet-productietenant worden weergegeven. Medewerkers die de PEX-kaart nog op hun startpagina in Workday-productie hebben staan, kunnen deze gebruiken om toegang te krijgen tot hun nieuwe enquête. • Wanneer u de tenanttoewijzing aan Workday-productie herstelt, worden enquêterondes en de antwoordstatus teruggestuurd naar de productietenant. Zo kunnen PEX-kaarten worden gevuld voor nieuwe enquêterondes. Bij open enquêterondes kan de PEX-kaart worden ingevuld in Workday-productie wanneer er herinneringen voor enquêtes worden verzonden. Ook kan de kaart worden verwijderd zodra medewerkers hun enquête hebben voltooid.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Functie	Impact
Peakon-werkje	• Het werkblad blijft zichtbaar. • Als de tenant niet aan Workday-productie is toegewezen, zien gebruikers de foutmelding *'onbekende Workday-tenant'* wanneer ze de kaart selecteren. • Wanneer u de tenanttoewijzing aan Workday-productie herstelt, wordt de omleiding naar Peakon opnieuw ingeschakeld.

relatedlinks
Taken
Stel People Experience Cards in voor Peakon-enquêtes met behulp van Alpaca op pagina 218
Stel People Experience Cards in voor Peakon-enquêtes met behulp van OAuth op pagina 219

Automatische verstrekking van personeelsgegevens

Werknemersvoorzieningen instellen met SCIM 2.0

Voordat u begint

Beheerderstoegang in Workday Peakon.

Over deze taak

U kunt integraties met externe accountinrichtingstoepassingen en -services instellen met behulp van de SCIM-indeling (Simple Cloud Identity Management).

Met Employee Provisioning kunt u aangenomen en ontslagen werknemers toevoegen aan en verwijderen uit enquêtes met behulp van toepassingen van derden. Voorbeeld: Azure Active Directory en Personio.

Peakon ondersteunt deze bewerkingen in het SCIM 2.0-protocol:

- Gebruikers aanmaken (e-mailadres, voor- en achternaam).
- Gebruikers bijwerken (e-mailadres, voor- en achternaam).
- Gebruikers verwijderen.
- Gebruikers activeren en deactiveren.
- Bulkbewerkingen voor gebruikers.

Procedure

1. Ga naar Beheer > Integraties > Medewerkersprovisioning.
2. Klik op Verbinden.
3. Gebruik de SCIM URL en OAuth Bearer Token om uw SCIM 2.0 Identity Provider te configureren om wijzigingen met Peakon te synchroniseren.
4. (Optioneel) Als u gegevens wilt synchroniseren met behulp van een on-premises Active Directory (AD), configureert u de on-premises AD om gegevens te synchroniseren met Azure via Azure AD Connect.

   Opmerking: Peakon ondersteunt geen SCIM-groepen. Wanneer u Azure AD instelt voor de inrichting van werknemers, moet u de synchronisatie van gebruikers inschakelen en groepenuitschakelen.

relatedlinks
Concepten
Concept: Integraties van werknemerssynchronisatie op pagina 239

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Okta-integratie instellen

Voordat u begint

Beheerderstoegang in Peakon.

Over deze taak

De integratie ondersteunt de volgende functies: Gebruikers aanmaken, Gebruikerskenmerken bijwerkenen Gebruikers deactiveren.

De integratie synchroniseert de volgende Okta-kenmerken met Peakon: E-mailadres, Voornaam, Achternaam, Medewerkersnummer, Landinstellingenen Tijdzone.

U kunt uw integratie ook configureren om extra kenmerken te synchroniseren (voorbeeld: Aangepaste kenmerken). U moet elk extra kenmerk afzonderlijk toevoegen en toewijzen.

De integratie ondersteunt geen groepsgerelateerde inrichtingsfuncties.

Procedure

1. Schakel personeelsvoorzieningen in Peakon in.
    a) Ga in Peakon naar Beheer > Integraties > Medewerkersinrichting.
    b) Klik op Verbinden.

       Op de pagina worden nu de configuratievelden voor de personeelsinrichting weergegeven. In stap 3 verwijst u naar informatie op deze pagina.
2. Voeg de Peakon-app toe aan uw beheerde SaaS-apps in Okta.
    a) Ga in Okta naar uw toepassingen en zoek naar Peakon.
    b) Voeg de Peakon-applicatie toe aan uw Okta-instantie.
3. Configureer de Peakon-app in Okta.
    a) Ga in de Peakon-app in Okta naar het tabblad Provisioning en klik op Configure API Integration.
    b) Vink het vakje API-integratie inschakelen aan.
    c) Voer de waarden uit het veld OAuth Bearer Token in Peakon in het veld API-token in Okta in.
    d) Klik op API-referenties testen om te controleren of de verbinding werkt.
    e) Klik op Opslaan.
4. Activeer de ondersteunde provisioningfuncties in Okta.
    a) Selecteer in Okta 'Naar app' in de lijst ' Instellingen '.
    b) Klik op Bewerken.
    c) Schakel de opties Gebruikers aanmaken, Gebruikerskenmerken bijwerken en Gebruikers deactiveren in .
    d) Klik op Opslaan.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

5. (Optioneel) Schakel extra kenmerken in de synchronisatie in. In deze stappen wordt het kenmerk *Afdeling* als voorbeeld gebruikt.
    a) Zorg ervoor dat het kenmerk *Department* al bestaat in Peakon.

        Opmerking:

        Okta ondersteunt geen spaties in kenmerknamen. Als uw kenmerk in Peakon meer dan 1 woord bevat, voegt u in de kenmerkinstellingen in Peakon een alias toe met een speciaal teken dat de spatie vervangt.

        Voorbeeld: de alias voor het kenmerk *Employed Since* op Peakon zou *Employed_Since*kunnen zijn.
    b) Klik in de Peakon-app in Okta op Kenmerk toevoegen op het tabblad Inrichting .
    c) Voer deze gegevens in de onderstaande velden in en stel uw aangepaste kenmerknaam in als Weergavenaam en Variabelenaam.
        - Weergavenaam: *Afdeling*
        - Variabelenaam: *afdeling*
        - External namespace: *urn:ietf:params:scim:schemas:extension:peakon:2.0:User*
        - Toepassingsgebied: *persoonlijke gegevens van de gebruiker*
    d) Klik op Opslaan om het aangepaste kenmerk aan Okta toe te voegen.
    e) Klik in de Peakon-app in Okta op Kaartkenmerken.
    f) Selecteer de synchronisatierichting van Okta naar Peakon .
    g) Gebruik de instelling Toewijzing toepassen bij het aanmaken en bijwerken van gebruikers om het Okta-kenmerk *user.department* toe te wijzen aan het Peakon-kenmerk *department* .
    h) Klik op Toewijzingen opslaan.

Resultaten

U kunt nu gebruikers aan de app toewijzen. Deze worden dan automatisch gesynchroniseerd met Peakon.

relatedlinks
Concepten
Concept: Integraties van werknemerssynchronisatie op pagina 239

Azure Active Directory-integratie instellen

Voordat u begint

Beheerderstoegang in Workday Peakon.

Over deze taak

U kunt werknemersgegevens synchroniseren tussen WPEV en Azure AD, zodat u:

- Maak een nieuwe werknemer aan in Peakon wanneer u een werknemer onboardt in Azure AD.
- Werk werknemersgegevens bij in Peakon wanneer u werknemersgegevens wijzigt in Azure AD.
- Markeer werknemers als inactief in Peakon wanneer u werknemers deactiveert in Azure AD.

Zodra de verbinding tot stand is gebracht, voert Azure AD elke 40 minuten een synchronisatieproces uit.

Azure AD:

- Vraagt het Peakon SCIM-eindpunt op voor toegewezen gebruikers en groepen.
- Maakt of wijzigt eindpunten volgens de toewijzingsdetails.

Procedure

1. Navigeer in Peakon naar Beheer > Integraties > Medewerkersinrichting.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

2. Stel in Azure Single Sign-On in met Azure AD via de App Gallery
3. Selecteer Automatisch als inrichtingsmodus.
4. Voeg de SCIM-URL van Peakon toe als Tenant-URL.
5. Kopieer op Peakon de OAuth Bearer Token van de instellingenpagina als uw geheime token.
6. Test in Azure AD om de verbinding te valideren.
7. Configureer kenmerktoewijzingen in Azure AD om bijbehorende Peakon-velden te maken, bij te werken en te verwijderen.
8. (Optioneel) Voeg aangepaste kenmerken toe.

relatedlinks
Concepten
Concept: Integraties van werknemerssynchronisatie op pagina 239

Sapling-integratie instellen

Voordat u begint

Beheerderstoegang in Peakon.

Over deze taak

U kunt werknemersgegevens synchroniseren tussen Peakon en Sapling, zodat u:

- Maak een nieuwe medewerker aan in Peakon wanneer u een medewerker aanneemt in Sapling.
- Markeer inactieve medewerkers als inactief in Peakon wanneer ze *uit het bedrijf* worden gehaald bij Sapling.

Procedure

1. Navigeer in Peakon naar Beheer > Integraties > Medewerkersinrichting.
2. Kopieer de OAuth Bearer Token vanuit het paneel Automatische inrichting van werknemers .
3. Navigeer in Sapling naar *Peakon* om uw OAuth-token toe te voegen als uw *toegangstoken*.

Resultaten

Wanneer de gegevens van werknemers van Sapling en Peakon overeenkomen, wordt er een Prestatiemenu weergegeven in de profielen van teamleden van Sapling.

relatedlinks
Concepten
Concept: Integraties van werknemerssynchronisatie op pagina 239

Personio-integratie instellen

Voordat u begint

Beveiliging:

- *Beheerderstoegang* in Peakon.
- *Beheerderstoegang* in Personio.

Over deze taak

U kunt werknemersgegevens synchroniseren tussen Peakon en Personio, zodat u automatisch:

- Maak een nieuwe medewerker aan in Peakon wanneer u een medewerker aanneemt in Personio.
- Markeer werknemers als inactief in Peakon wanneer werknemers worden ontslagen in Personio.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

- Synchroniseer gedefinieerde kenmerken van Personio met Peakon zoals gespecificeerd in de instellingen van Personio.

Opmerking: De Workday Peakon-productietenant ondersteunt alleen verbindingen met een productieomgeving. Sandbox-omgevingen worden niet ondersteund en geven een foutmelding. Gebruik altijd een geldige servicegebruikerstoken uit uw Hibob-productieomgeving wanneer u de integratie in Peakon instelt.

Procedure

1. Navigeer in Personio naar het API-menu en selecteer toegestane werknemerskenmerken.
2. Genereer een client-ID en geheime clientreferenties.
3. Navigeer in Peakon naar Beheer > Integraties.
4. Selecteer de Personio-integratie.
5. Voer de client-ID en het clientgeheim van Personio in.
6. Klik op Verbinden.

relatedlinks
Concepten
Concept: Integraties van werknemerssynchronisatie op pagina 239
Taken
Beheer werknemersrecords met behulp van gegevensimport op pagina 84
Referentie
FAQ: Personio-integratie op pagina 249
Referentie: Standaardvelden voor Personio-integratie op pagina 246

Bob-integratie instellen

Voordat u begint

Beveiliging:

- *Beheerderstoegang* in Peakon.
- Vereiste toegang in Bob.

Maak het API-token op HiBob aan met de volgende machtigingen:

- Volledig door de werknemer gelezen
- Medewerkersvelden lezen
- Medewerkersupdate

Over deze taak

U kunt werknemersgegevens synchroniseren tussen Peakon en Bob, zodat u:

- Maak een nieuwe medewerker aan in Peakon wanneer u een medewerker aanneemt in Bob.
- Markeer werknemers als inactief in Peakon wanneer ze bij Bob worden ontslagen.

Nadat u de integratie hebt ingesteld, kunt u realtime-updates instellen of handmatig een synchronisatie starten wanneer dat nodig is. Wanneer u handmatig een synchronisatie start, kan het tot 30 minuten duren voordat deze is voltooid.

Medewerkers met een startdatum in de toekomst kunnen pas enquêtes ontvangen nadat hun startdatum is verstreken. Medewerkers met een toekomstige einddatum kunnen alleen enquêtes ontvangen tot hun einddatum.

Met de Bob-integratie worden medewerkers op de hoogte gehouden via bulkupdates. Als veiligheidsmaatregel beperkt Peakon deze bulkupdates van HiBob tot 750 verzoeken per minuut.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Aangepaste velden op Bob moeten overeenkomen met de kenmerknaam op Peakon. Peakon ondersteunt alleen deze aangepaste veldtypen van Bob:

- Tekstgebied
- Lijst
- Referentie van werknemer
- Datum
- Tekst
- Getal

Opmerking: De Workday Peakon-productietenant ondersteunt alleen verbindingen met een productieomgeving. Sandbox-omgevingen worden niet ondersteund en geven een foutmelding. Gebruik altijd een geldige servicegebruikerstoken uit uw Hibob-productieomgeving wanneer u de integratie in Peakon instelt.

Procedure

1. Navigeer in Peakon naar Beheer > Integraties.
2. Selecteer Bob.
3. Klik op Verbinden.
4. Voer uw waarden in het veld Servicegebruikers-ID in .
5. Voer uw waarden in het veld Servicegebruikerstoken in.
6. Klik op Verbinden via API Service User om door te gaan naar de synchronisatieconfiguratiepagina.
7. (Optioneel) Klik op Nu synchroniseren om een eenmalige gegevenssynchronisatie uit te voeren.
8. (Optioneel) Stel automatische synchronisatie in.
    a) Maak op Bob een nieuwe Webhook API-abonnee, waarbij alle gebeurtenissen worden ingeschakeld, behalve de tabelinvoeropties.
    b) Voeg de unieke URL toe van de integratiepagina op Peakon.
    c) Voer op Peakon de Bob Webhook API in het geheime vak Webhook in.
    d) (Optioneel) Schakel de optie in om telefoonnummers te synchroniseren.

Volgende stappen

U kunt de knop Exporteren naar CSV bij integratieaudits gebruiken om de laatste 5.000 records van auditlogboeken van integratiegebeurtenissen te exporteren in CSV-indeling.

relatedlinks
Concepten
Concept: Integraties van werknemerssynchronisatie op pagina 239
Referentie
Referentie: Standaardvelden voor Bob-integratie op pagina 247

BambooHR-integratie instellen

Voordat u begint

- Neem contact op met de klantenservice om de BambooHR-integratie in te schakelen.
- Beveiliging: *Beheerderstoegang* in Peakon.

Over deze taak

U kunt werknemersgegevens tussen Peakon en BambooHR synchroniseren om:

- Maak een nieuwe medewerker aan in Peakon wanneer u een medewerker aanneemt in BambooHR.
- Scheid ze in Peakon wanneer je ze beëindigt in BambooHR.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

- Wij adviseren u dezelfde BambooHR-naamgevingsconventie toe te passen op Peakon-kenmerken om ervoor te zorgen dat velden correct worden toegewezen.

Raadpleeg de standaardvelden voor Peakon en BambooHR. Zien: Referentie: Standaardvelden voor BambooHR-integratie op pagina 248.

Voor aanvullende Peakon-velden, zie: Concept: Integraties van werknemerssynchronisatie op pagina 239.

Opmerking: De Workday Peakon-productietenant ondersteunt alleen verbindingen met een productieomgeving. Sandbox-omgevingen worden niet ondersteund en geven een foutmelding. Gebruik altijd een geldige servicegebruikerstoken uit uw Hibob-productieomgeving wanneer u de integratie in Peakon instelt.

Procedure

1. Selecteer in Peakon > Beheerintegraties.
2. Selecteer BambooHR.
3. Klik op Verbinden.

   Alleen beheerders van BambooHR hebben toestemming om tokens te maken, omdat de integratie de rechten overneemt van het uitgevende gebruikersaccount.

Volgende stappen

Om fouten of configuratiewijzigingen op te lossen, gaat u naar Instellingen en klikt u op Nu synchroniseren om een volledige synchronisatie te starten.

relatedlinks
Concepten
Concept: Integraties van werknemerssynchronisatie op pagina 239
Taken
Bulkupdate tijdzone medewerker op pagina 87
Bulkupdate taal van medewerkers op pagina 88
Referentie
Referentie: Standaardvelden voor BambooHR-integratie op pagina 248
FAQ: BambooHR-integratie op pagina 249

Concept: Integraties van werknemerssynchronisatie

Peakon ondersteunt integraties met externe accountprovisioningtoepassingen en -services met behulp van het Simple Cloud Identity Management (SCIM)-formaat.

Wanneer de integratie is aangesloten, kan deze ingehuurde en ontslagen werknemers toevoegen aan of verwijderen uit Peakon. Peakon informeert beheerders wanneer de systeemeigen integraties klaar zijn met synchroniseren of de verbinding wordt verbroken. De integratie synchroniseert geen beperkte kenmerken.

Integratietypen

Configuratie	Overwegingen
Integraties die klaar zijn om te verbinden	Naast Workday biedt Peakon integraties met externe HR-systemen door de API-sleutel en de benodigde inloggegevens te verstrekken: • BambooHR • HiBob • Personio

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Configuratie	Overwegingen
Tegel voor personeelsvoorzieningen	U kunt een integratie bouwen met uw favoriete HRIS of account provisioning-systeem. Bijvoorbeeld: Sapling, Okta, SAP, Azure Active Directory.

relatedlinks
Taken
Azure Active Directory-integratie instellen op pagina 235
Bob-integratie instellen op pagina 237
Personio-integratie instellen op pagina 236
Sapling-integratie instellen op pagina 236
Okta-integratie instellen op pagina 234
BambooHR-integratie instellen op pagina 238
Referentie
FAQ: BambooHR-integratie op pagina 249
Referentie: Standaardvelden voor Bob-integratie op pagina 247
Referentie: Standaardvelden voor Personio-integratie op pagina 246
FAQ: Personio-integratie op pagina 249

Concept: Personeelsvoorzieningen

De integratiefunctie voor Employee Provisioning in Peakon biedt een oplossing om externe HR-informatiesystemen (HRIS) of account provisioning-toepassingen rechtstreeks met Peakon te verbinden. Voorbeeld: Sapling, Okta, SAP, Microsoft Entra ID.

Beheerders kunnen deze integratie zo instellen dat nieuwe medewerkers automatisch worden gesynchroniseerd en ontslagen medewerkers worden verwijderd uit Peakon.

Enkele van deze integraties zijn:

Integratie	Overwegingen
Jonge boom	Sapling koppelt gebruikers aan Peakon op basis van hun e-mailadres en slaat hun unieke Peakon-ID op. Hiermee wordt op de profielpagina van elke gebruiker in Sapling een Prestatiemenu aangemaakt. Wanneer u dit menu opent, wordt een nieuw tabblad geopend, waarmee u naar uw Peakon-profiel wordt geleid. Als gebruikers nog niet zijn aangemeld, wordt hen gevraagd dit eerst te doen. Sapling-gebruikers kunnen meerdere integraties voor prestatiebeheer inschakelen. Via het menu Prestaties kunt u selecteren welke app u voor elke gebruiker wilt openen.
Okta	Peakon ondersteunt de volgende Okta-kenmerken: • E-mail • Voornaam • Achternaam • Werknemersnummer • Landinstellingen • Tijdzone U kunt ook aangepaste kenmerken aan Okta toevoegen om aanvullende informatie te synchroniseren. Bijvoorbeeld: Afdeling, Manager, Geboortedatum. Peakon ondersteunt geen groepsgerelateerde inrichtingsfuncties.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Integratie	Overwegingen
Microsoft Entra ID (voorheen Azure Active Directory)	U kunt Microsoft Entra ID configureren om automatisch gebruikers en/of groepen in Peakon in te richten en af te melden, hun gegevens bij te werken en ze als inactief te markeren in Peakon.

Configuratie

Beheerders kunnen de SCIM-URL en het OAuth Bearer Token op de pagina Employee Provisioning gebruiken om uw SCIM 2.0 Identity Provider zo te configureren dat wijzigingen automatisch worden gesynchroniseerd met Peakon.

Verwijzen naar Concept: Peakon SCIM 2.0 API op pagina 244 EnWerknemersvoorzieningen instellen met SCIM 2.0 op pagina 233 voor instructies en raadpleeg de instructies van uw externe HRIS om de verbinding te voltooien.

Gebruik het tabblad Gegevens synchroniseren in personeelsrecords om problemen op te lossen bij het bijwerken van werknemers met behulp van een integratie.

relatedlinks
Concepten
Concept: Integraties van werknemerssynchronisatie op pagina 239

Concept: BambooHR-integratie

Overzicht

U kunt de BambooHR-integratie zo instellen dat uw werknemersgegevens automatisch met Peakon worden gesynchroniseerd. Peakon haalt werknemersgegevens op uit BambooHR en koppelt deze aan de bijbehorende velden in Peakon. Voor consistentie adviseert Workday om dezelfde naamgevingsconventie te gebruiken voor werknemersvelden in beide systemen.

Configuratie

Peakon synchroniseert wijzigingen vanuit BambooHR op een verdeeld tijdstip gedurende het hele uur. De eerste volledige synchronisatie vindt plaats tijdens de eerste installatie. U kunt handmatig een volledige synchronisatie starten door Nu synchroniseren te selecteren op de integratiepagina in Peakon. De tijd die nodig is voor een volledige synchronisatie, hangt af van de omvang van de bedrijfsgegevens.

Op de Peakon-integratiepagina worden foutmeldingen van de synchronisatie weergegeven. Identificeer de specifieke fout en los deze handmatig op voordat u een handmatige synchronisatie uitvoert. Een volledige synchronisatie lost het probleem namelijk niet altijd op.

Nadat de synchronisatie is ingesteld en een volledige synchronisatie is voltooid, wordt de incrementele synchronisatie meerdere keren per uur uitgevoerd. Op de integratiepagina wordt op een informatiekaart de geplande tijd voor de volgende synchronisatie weergegeven. Als een synchronisatie wordt overgeslagen, wacht het systeem tot het volgende geplande venster om het opnieuw te proberen, in plaats van direct te synchroniseren.

Als u een enquête onder vertrokken werknemers houdt, zorg er dan voor dat u uw persoonlijke e-mailadressen in de synchronisatie opneemt.

Aanbevelingen

Zorg ervoor dat:

- U meldt zich als beheerder aan bij BambooHR om de *API-sleutel*te genereren. De integratie neemt de rechten over van het beheerdersaccount.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

- De veldnamen voor aanvullende velden in BambooHR, naast de standaardvelden, komen overeen met de veldnamen in Peakon.
- Het veld *Taal* wordt automatisch gedetecteerd, maar u kunt dit handmatig overschrijven.

Wanneer u werknemersgegevens toevoegt in BambooHR met toekomstige indiensttredingsdata, maakt Peakon de gegevens aan, maar worden er pas enquêtes verzonden op de indiensttredingsdatum. Als u een uittredingsdatum toewijst in BambooHR, voegt Peakon automatisch de velden *Uittredingsdatum* en *Uittredingsreden* toe. Na de ontslagdatum stopt Peakon met het sturen van enquêtes naar de werknemer. Omdat deze velden standaardkenmerken zijn, hoeft u geen aangepaste velden in BambooHR te maken.

Beperkingen

Beperkte werknemerskenmerken in Peakon worden niet gesynchroniseerd met BambooHR. U kunt deze kenmerken handmatig in Peakon bijwerken of de kenmerkbeperking verwijderen.

relatedlinks
Taken
BambooHR-integratie instellen op pagina 238
Referentie
FAQ: BambooHR-integratie op pagina 249

Concept: HiBob-integratie

Overzicht

U kunt de HiBob-integratie zo instellen dat uw werknemersgegevens automatisch met Peakon worden gesynchroniseerd. Peakon gebruikt een *API-token* van HiBob om werknemersgegevens op te halen en bij te werken. Voor consistentie adviseert Workday om dezelfde naamgevingsconventie te gebruiken voor werknemersvelden in beide systemen.

Configuratie

Peakon synchroniseert elk uur wijzigingen vanuit HiBob. De eerste volledige synchronisatie vindt plaats tijdens de eerste installatie. U kunt handmatig een volledige synchronisatie starten om fouten op te lossen door Nu synchroniseren te selecteren op de integratiepagina in Peakon. U kunt ook automatische synchronisatie instellen via een webhook. Het duurt maximaal 30 minuten om een volledige synchronisatie te voltooien.

Op de Peakon-integratiepagina worden foutmeldingen van de synchronisatie weergegeven. Als er fouten of configuratiewijzigingen optreden, voert u een handmatige synchronisatie uit om de problemen op te lossen.

Aanbevelingen

Zorg ervoor dat:

- U meldt zich als beheerder aan bij HiBob om de *API-sleutel*te genereren. De integratie neemt de rechten over van het beheerdersaccount.
- De veldnamen voor extra velden in HiBob, naast de standaardvelden, komen overeen met de veldnamen in Peakon.
- Stel de webhook in voor automatische synchronisatie, zodat uw gegevens in realtime up-to-date zijn.
- Voer handmatig een volledige synchronisatie uit vóór een enquêteronde om eventuele updates van HiBob over werknemersgegevens vast te leggen.
- Als u een enquête onder vertrokken werknemers houdt, zorg er dan voor dat u uw persoonlijke e-mailadressen in de synchronisatie opneemt.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Beperkingen

- Peakon synchroniseert geen aangepaste tabellen van HiBob.
- Beperkte werknemerskenmerken in Peakon worden niet gesynchroniseerd vanuit HiBob. U kunt deze kenmerken handmatig in Peakon bijwerken of de kenmerkbeperking verwijderen.

relatedlinks
Taken
Bob-integratie instellen op pagina 237

Concept: Personio-integratie

Overzicht

U kunt de Personio-integratie zo instellen dat uw werknemersgegevens automatisch met Peakon worden gesynchroniseerd.

Configuratie

Peakon synchroniseert dagelijks wijzigingen vanuit Personio. De eerste volledige synchronisatie vindt plaats tijdens de eerste installatie. U kunt handmatig een volledige synchronisatie starten om problemen op te lossen door Nu synchroniseren te selecteren op de integratiepagina in Peakon. Het duurt maximaal 30 minuten om een volledige synchronisatie te voltooien.

U kunt de verbindingsinstellingen voor de Personio-integratie niet bewerken wanneer er een synchronisatie actief is. Voor configuratiewijzigingen verbreekt u de verbinding met de integratie, bewerkt u de benodigde velden, verbindt u de integratie opnieuw en start u een volledige synchronisatie.

Op de Peakon-integratiepagina worden foutmeldingen van de synchronisatie weergegeven. Identificeer de specifieke fout en los deze handmatig op voordat u een handmatige synchronisatie uitvoert. Een volledige synchronisatie lost het probleem namelijk niet altijd op.

Aanbevelingen

Zorg ervoor dat:

- U meldt zich als beheerder aan bij Personio om de *API-sleutel*te genereren. De integratie neemt de rechten over van het beheerdersaccount.
- De veldnamen voor extra velden in Personio, naast de standaardvelden, komen overeen met de veldnamen in Peakon. Definieer deze kenmerken in Personio voordat u de integratie in Peakon instelt. U kunt ze definiëren in het gedeelte *Toegestane werknemerskenmerken* van Personio.
- Voer handmatig een volledige synchronisatie uit vóór een enquêteronde om eventuele updates van Personio over werknemersgegevens vast te leggen.
- Als u een enquête onder vertrokken werknemers houdt, zorg er dan voor dat u uw persoonlijke e-mailadressen in de synchronisatie opneemt.

Beperkingen

Beperkte werknemerskenmerken in Peakon worden niet gesynchroniseerd vanuit Personio. U kunt deze kenmerken handmatig in Peakon bijwerken of de kenmerkbeperking verwijderen.

relatedlinks
Taken
Personio-integratie instellen op pagina 236
Referentie
FAQ: Personio-integratie op pagina 249

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Concept: Informatie over werknemerssynchronisatie

Achtergrond

Elke werknemer bij Peakon heeft een eigen werknemerspagina waarop zijn of haar basisinformatie en demografische gegevens worden weergegeven. Gebruik deze gegevens om gerichte vragen of enquêtes te stellen en om resultaten op basis van verschillende demografische kenmerken te vergelijken.

Gebruik het tabblad Synchronisatiegegevens in werknemersrecords om de gebeurtenislogboeken te bekijken en problemen op te lossen bij het bijwerken van werknemers met behulp van een integratie (bijvoorbeeld Workday of BambooHR).

Op het tabblad Synchronisatiegegevens worden alleen gegevens geretourneerd als de werknemer een geldige externe ID (bijvoorbeeld: werkdag-ID) in zijn of haar Peakon-werknemersrecord heeft.

Synchronisatie-informatie

Instelling	Beschrijving
Externe ID	Geeft de externe ID van deze werknemer weer. Het kan niet worden gewijzigd. De externe ID is de ID van de medewerker die in het integratiesysteem wordt gebruikt.
Informatie vernieuwen	Werkt de werknemersgegevens bij door het systeem te vernieuwen en de nieuwste details uit het systeem weer te geven.
Synchroniseer medewerker	Synchroniseer een individueel werknemersrecord zonder een volledige synchronisatie uit te voeren.
Informatie	Toont de gegevens over deze werknemer afkomstig uit uw integratiesysteem. Bekijk het *mappedEmployees* -object: secties *attributen*, *medewerkers*en *telefoons* . Negeer het *rawEmployee* -object.
Logboeken	Geeft alle gebeurtenissen uit de gebeurtenislogboeken voor die specifieke werknemer weer. U kunt de foutlogboeken gebruiken om problemen op te lossen. Bezoek Problemen oplossen: Workday Integration Sync-fouten op pagina 225 voor meer informatie over het oplossen van integratieproblemen.

relatedlinks
Concepten
Concept: Workday-medewerkerssynchronisatie op pagina 220
Concept: BambooHR-integratie op pagina 241
Taken
Stappen: Workday-integratie instellen op pagina 205
BambooHR-integratie instellen op pagina 238
Voorbeelden
Problemen oplossen: Workday Integration Sync-fouten op pagina 225

Concept: Peakon SCIM 2.0 API

De API van Peakon automatiseert het in- en uitschrijven van medewerkers, zodat deelname aan Peakon-enquêtes wordt afgestemd op systemen die het SCIM 2.0-protocol ondersteunen, zoals Microsoft Azure Active Directory, Okta en OneLogin. Met deze methode kunnen meerdere systemen werknemersgegevens bijwerken en synchroniseren.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Over SCIM 2.0

System for Cross-domain Identity Management (SCIM) 2.0 specificeert een gestandaardiseerd REST-protocol voor unidirectionele provisioning van gebruikers via HTTP. U kunt uw bestaande identiteitsbeheersysteem zo configureren dat wijzigingen in de database automatisch worden gesynchroniseerd met een externe applicatie zoals Peakon. In het SCIM-protocol wordt het centrale identiteitsbeheersysteem de "identiteitsprovider" genoemd en de externe applicatie een "serviceprovider". Door Peakon te configureren als een serviceprovider met uw bestaande identiteitsbeheersysteem, kan uw organisatie optimaal profiteren van automatische accountinrichting.

Voor instructies over hoe u dit instelt, bezoek Werknemersvoorzieningen instellen met SCIM 2.0 op pagina 233.

Ondersteunde operaties

Peakon SCIM 2.0 API ondersteunt de volgende bewerkingen:

- Gebruikers aanmaken
- Gebruikers bijwerken
- Gebruikers verwijderen
- Gebruikers activeren/deactiveren
- Bulkbewerkingen voor gebruikers

Enterprise Schema-extensie

Peakon ondersteunt de volgende basiskenmerken in de Enterprise-gebruikersschema-uitbreiding, zoals gedefinieerd in de SCIM 2.0-specificatie:

- *werknemernummer*
- *Afdeling*
- *Manager*

Het schema voor uw bedrijf bevat het Enterprise-gebruikersschema van uw bedrijf en Peakon-schema-uitbreidingen. Als u de schema's wilt ophalen die voor uw bedrijf worden ondersteund, inclusief beschikbare velden, roept u het eindpunt *Schema's ophalen* aan.

Peakon Schema Extension

Naast de basisvelden biedt Peakon een aangepaste schema-uitbreiding waarmee veldgegevens voor aangepaste kenmerken (bijv. *Manager*, *Geboortedatum*, *Afdeling*, enz.) kunnen worden toegevoegd. De opmaak van deze extensie volgt de opmaak die is gespecificeerd in de SCIM 2.0-specificatie.

Het waardetype van de aangepaste kenmerken is afhankelijk van het type kenmerk:

Attribuuttype	Waardetype
Attributen van het optie type. Voorbeeld: *Afdeling*.	Een tekenreekswaarde (maximaal 256 tekens).
Kenmerken van het datumtype. Voorbeeld: *Geboortedatum*.	Een *DateTime*- reeks (ISO 8601-indeling).
Attributen van het type nummer. Voorbeeld: *Salaris*.	Een geheel getal.
Attribuut type werknemer. Voorbeeld: *Manager*.	Een tekenreekswaarde die het e-mailadres van de gerefereerde werknemer bevat. Omdat werknemerstypekenmerken naar andere werknemers in het systeem verwijzen, moet

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Attribuuttype	Waardetype
	de betreffende werknemer vooraf in het systeem bestaan. U kunt dit doen met een tweestapsinrichting, waarbij u in de eerste stap alleen basisvelden opneemt en in de tweede stap uitgebreide velden. Aangepaste kenmerken worden geleverd als een subobject van de belangrijkste resourcevelden. Voorbeeld: `{ “name” : { “firstName”: “Jane”, “lastName”: “Smith” }, “urn:ietf:params:scim:schemas:extension:peakon { “Business Unit”: “Engineering”, “Department”: “IT” } }` Als u de schema's wilt ophalen die voor uw bedrijf worden ondersteund, inclusief beschikbare velden, roept u het eindpunt *Schema's ophalen* aan.

Payload

Bezoek Referentie: Peakon SCIM 2.0 API Payload op pagina 248 voor meer informatie.

Snelheidsbeperking

De Peakon SCIM API heeft een capaciteitslimiet van 25.000 bewerkingen/uur. Een bulk SCIM API-aanvraag verbruikt 1 bewerking per bewerking in de aanvraagpayload. Andere SCIM API-aanvragen verbruiken 1 bewerking. Elke integratie moet de API-aanroepen beperken om ervoor te zorgen dat deze limiet niet wordt overschreden.

relatedlinks
Taken
Werknemersvoorzieningen instellen met SCIM 2.0 op pagina 233
Referentie
Referentie: Peakon SCIM 2.0 API Payload op pagina 248
Werknemersvoorzieningen instellen met SCIM 2.0 op pagina 233
SCIM-specificatie
ServiceProvider Config
Schema's
Gebruikers

Referentie: Standaardvelden voor Personio-integratie

Standaardvelden voor Workday Peakon en Personio:

Peakon-veld of -attribuut	Persoonsveld
Voornaam	Voornaam

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Peakon-veld of -attribuut	Persoonsveld
Achternaam	Achternaam
E-mail	E-mail
Werknemers-ID	Medewerkers-ID in bedrijf
Manager	Supervisor
Leeftijd	Verjaardag, Geboortedatum, Geboortedatum, Geboortedag en Leeftijd.
Gender	Geslacht
Functietitel	Positie
Tenure	Huurdatum
Office	Kantoor
Afdeling	Afdeling
Type(Voorbeeld: *fulltime*, *parttime*, *contractant*, *stagiair*)	Soort dienstverband
Scheidingsdatum	Beëindigingsdatum
Reden van scheiding	Beëindigingstype

Referentie: Standaardvelden voor Bob-integratie

Standaardvelden voor Workday Peakon Employee Voice (Peakon) en Bob:

Peakon-veld of -attribuut	HiBob-veld
Voornaam	Voornaam
Achternaam	Achternaam
E-mail	E-mail
Werknemers-ID	Medewerkers-ID in bedrijf
Manager	Rapporteert aan
Leeftijd	Geboortedatum
Gender	Geslacht
Titel	Titel
Tenure	Begindatum
Office	Locatie
Afdeling	Afdeling
Type (bijvoorbeeld *fulltime*, *parttime*, *contractant*, *stagiair*)	Werkstatus
Scheidingsdatum	Einddatum
Reden van scheiding	Reden voor beëindiging

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Referentie: Standaardvelden voor BambooHR-integratie

Standaardvelden voor Workday Peakon Employee Voice en BambooHR:

Peakon-veld of -attribuut	BambooHR-veld
Voornaam	Voornaam
Achternaam	Achternaam
E-mail	E-mail
Werknemers-ID	Medewerkers-ID in bedrijf
Manager	Rapporteert aan
Leeftijd	Geboortedatum
Gender	Geslacht
Titel	Functietitel
Tenure	Huurdatum
Office	Locatie
Afdeling	Afdeling
Werkstatus (bijvoorbeeld *fulltime*, *parttime*, *contractant*, *stagiair*)	Werkstatus

relatedlinks
Taken
BambooHR-integratie instellen op pagina 238
Referentie
FAQ: BambooHR-integratie op pagina 249

Referentie: Peakon SCIM 2.0 API Payload

In dit onderwerp worden de vereiste en optionele kenmerken besproken voor het maken of bijwerken van gebruikersprofielen in SCIM-compatibele systemen. Het schetst de schema's en kenmerken, zoals `userName`, `name`, `locale`, En `timezone`, die u op het hoogste niveau van de payload moet definiëren. Het biedt ook informatie over optionele attributen zoals `employeeNumber` onder het ondernemingsschema en aanvullende gebruikerspecifieke details zoals `Gender`, `Age`, `Region`, En `Job Title` volgens het Peakon-schema.

Payload	Criteria

`{`
`"schemas": [`
`"urn:ietf:params:scim:schemas:core:2.0:User",`
`"urn:ietf:params:scim:schemas:extension:enterprise:2.0:User",`
`"urn:ietf:params:scim:schemas:extension:peakon:2.0:User"`
`],`
	Vereist. Dit zijn de schema's die u aan het begin van de payload moet definiëren.

`"userName": "janesmith@kinetar-example.com",`
`"name": {`
`"givenName": "Jane",`
`"familyName": "Smith"`
	Vereist voor creatie. Optioneel voor update. *gebruikersnaam* (e-mailadres), *naam* (bestaande uit voornaam en achternaam), *landinstelling*, *tijdzone*, enz. moeten op het hoogste niveau worden ingesteld.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Payload	Criteria
<pre>},</pre>	

<pre>"urn:ietf:params:scim:schemas:extension:enterprise:2.0:User":
{"employeeNumber": "E5697586"
},</pre>
	Optioneel voor aanmaken en bijwerken (indien *gebruikersnaam* aanwezig is). *EmployeeNumber* opnemen onder het schema `"urn:..:extension:enterprise:2.0:User"`.

<pre>"urn:ietf:
params:scim:schemas:extension:peakon:2.0:User":
{
"Gender": "Male",
"Age": "1988-06-22",
"Tenure": "2019-05-25",
"Region": "EMEA",
"Manager": "mcardoza@kinetar-
example.com",
"Business Unit": "CHRO",
"Department": "Benefits",
"Job title": "Senior Benefits
Analyst",
"Separation Date": "2020-06-07"
}</pre>
	Optioneel voor creatie en update. Voeg eventuele andere kenmerken toe onder het schema `"urn:..:extension:peakon:2.0:User"`.

FAQ: Personio-integratie

Wat gebeurt er als ik al medewerkers op Peakon heb en Peakon nu wil koppelen aan Personio?	Zorg ervoor dat de kenmerken op Peakon overeenkomen met de kenmerken op Personio. Zodra de verbinding tot stand is gebracht, worden werknemers niet automatisch buiten Personio uit Peakon verwijderd. De integratie verwijdert alleen toekomstige werknemers wanneer deze uit Personio worden verwijderd.
Hoe verwijder ik medewerkers die via Personio zijn toegevoegd?	Zodra u de werknemer in Personio beëindigt, wordt de werknemer bij de volgende dagelijkse synchronisatie ook in Peakon beëindigd. Wanneer u de kenmerken Datum van vertrek en Reden van vertrek gebruikt om vertrekgegevens te beheren, worden dezelfde waarden ook in Peakon ingesteld.

relatedlinks
Taken
Personio-integratie instellen op pagina 236
Referentie
Referentie: Standaardvelden voor Personio-integratie op pagina 246

FAQ: BambooHR-integratie

Wat gebeurt er als ik al medewerkers op Peakon heb en nu verbinding wil maken met BambooHR?	Zorg ervoor dat de velden op Peakon overeenkomen met de velden op BambooHR. Wanneer de verbinding tot stand is gebracht, worden niet alle medewerkers die niet in Bamboo HR staan, uit Peakon verwijderd. De integratie verwijdert alleen toekomstige medewerkers wanneer u ze uit BambooHR verwijdert.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Hoe verwijder ik medewerkers die zijn toegevoegd via BambooHR?	Wanneer u in BambooHR instelt dat medewerkers uw organisatie verlaten, verwijdert Peakon de medewerker automatisch bij de volgende uurlijkse synchronisatie. Het verwijderen vindt plaats tenzij u de velden Datum van vertrek en Reden van vertrek gebruikt om gegevens van uittreders te beheren. Wanneer ze verwijderd worden, verschijnen de waarden op Peakon.

relatedlinks
Taken
BambooHR-integratie instellen op pagina 238
Referentie
Referentie: Standaardvelden voor BambooHR-integratie op pagina 248

Eenmalige aanmelding (SSO)

Single Sign-On instellen

Voordat u begint

Beveiliging: *Beheerderstoegang* in Peakon.

Als uw medewerkers e-mailadressen van meerdere domeinen hebben, moet u deze opgeven in het account van uw organisatie om eenmalige aanmelding (SSO) te laten werken. Neem contact op met de klantenservice voor hulp.

Over deze taak

U kunt SSO instellen zodat uw medewerkers zich bij Peakon kunnen aanmelden met de inloggegevens van uw identiteitsbeheertool. Voorbeeld: Okta. Zien Concept: Single Sign-On op pagina 253 voor meer informatie.

Procedure

1. SSO inschakelen in Peakon.
    a) Ga naar Beheer > Integraties > Single Sign-On.
    b) Klik op Verbinden. Op de pagina worden nu de SSO-configuratievelden weergegeven.
2. Voer de SSO-inlog-URL in.
3. Kopieer de waarden voor Entiteits-ID en Antwoord-URL (ACS) en voer deze in de tool in die u voor SSO wilt gebruiken.
4. (Optioneel) Voer de SSO-afmeld-URL in.
5. Certificaatuploaden.
6. Selecteer een optie in het vervolgkeuzemenu Eenmalige aanmelding vereisen .
7. (Optioneel) Forceer authenticatie zodat iedereen die zich aanmeldt SSO moet gebruiken, zelfs als er een actieve sessie is.
8. Test-SSO:
    a) Meld u af bij Peakon, meld u vervolgens opnieuw aan met uw werk-e-mailadres en ga verder.
    b) Peakon zou u moeten doorverwijzen naar de SSO-pagina in uw identiteitsbeheertool en u vervolgens terug moeten doorverwijzen naar Peakon.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

relatedlinks
Concepten
Concept: Single Sign-On op pagina 253

Single Sign-On instellen met Microsoft Entra (voorheen Azure AD)

Voordat u begint

Beveiliging:

- *Beheerderstoegang* op Peakon.
- Noodzakelijke toegang tot Microsoft Entra.

Als uw medewerkers e-mailadressen van meerdere domeinen hebben, moet u deze opgeven in het account van uw organisatie om eenmalige aanmelding (SSO) te laten werken. Neem contact op met de klantenservice voor hulp.

Over deze taak

U kunt SSO instellen zodat uw medewerkers zich bij Peakon kunnen aanmelden met hun Microsoft Entra-inloggegevens.

Procedure

1. SSO inschakelen in Peakon.
    a) Ga naar Beheer > Integraties > Single Sign-On.
    b) Klik op Verbinden. Op de pagina worden nu de SSO-configuratievelden weergegeven. In de stappen 4-6 verwijst u naar deze pagina of voegt u informatie toe.
2. Voeg Peakon toe aan uw lijst met beheerde SaaS-apps uit de galerij in Microsoft Entra.
3. Selecteer Gebruikers en groepen in het gedeelte Beheren van de Peakon-app in Microsoft Entra en zorg ervoor dat de juiste populatie voor het testen en gebruiken van SSO is geselecteerd.
4. Nadat u de Peakon-app hebt toegevoegd, selecteert u Single Sign-On in Microsoft Entra.
5. Selecteer SAML als de SSO-methode in Microsoft Entra, ga naar het gedeelte Basis SAML-configuratie en voer de volgende waarden in:
    - Voer de waarden uit het veld Entry ID in Peakon in het veld Identifier in Microsoft Entra in.
    - Voer de waarden uit het veld Antwoord-URL (ACS) in Peakon in het veld Antwoord-URL in Microsoft Entra in.
6. Selecteer Bewerken in het Token-ondertekeningscertificaat en zorg ervoor dat de Ondertekeningsoptie is ingesteld op SAML-respons en -assertie ondertekenen.
7. Download Certificaat (Base64) uit het gedeelte SAML-ondertekeningscertificaat in Microsoft Entra en voer het in het veld Certificaat in Peakon in.
8. Voer in het gedeelte Peakon instellen in Microsoft Entra de volgende waarden in Peakon in:
    - Vul de inlog-URL in bij het SSO-inlog-URL- veld op Peakon.
    - Geef de URL voor uitloggen op in het veld SSO-uitlog-URL (optioneel) op Peakon.
9. Test-SSO:
    a) Meld u af bij Peakon, meld u vervolgens opnieuw aan met uw werk-e-mailadres en ga verder.
    b) Peakon zou u moeten doorverwijzen naar de SSO-pagina in Microsoft Entra en vervolgens terug naar Peakon.

relatedlinks
Concepten
Concept: Single Sign-On op pagina 253

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Single Sign-On instellen met Okta

Voordat u begint

Beveiliging:

- *Beheerderstoegang* in Peakon en Okta.

Als uw medewerkers e-mailadressen van meerdere domeinen hebben, moet u deze opgeven in het account van uw organisatie om Single Sign-On (SSO) te laten werken. Neem contact op met de klantenservice voor hulp.

Over deze taak

U kunt SSO instellen zodat uw medewerkers zich met hun Okta-inloggegevens bij Peakon kunnen aanmelden.

De Okta/Peakon SAML-integratie ondersteunt door de SP geïnitieerde SSO en door de IdP geïnitieerde SSO.

Procedure

1. SSO inschakelen in Peakon.
    a) Ga naar Beheer > Integraties > Single Sign-On.
    b) Klik op Verbinden.

        Op de pagina worden nu de SSO-configuratievelden weergegeven. In stap 3 en 4 verwijst u naar deze pagina of voegt u informatie toe.
2. Voeg de Peakon-app toe aan uw beheerde SaaS-apps in Okta.
    a) Ga in Okta naar uw toepassingen en zoek naar Peakon.
    b) Voeg de Peakon-applicatie toe aan uw Okta-instantie.
3. Configureer de Peakon-app in Okta.
    a) Selecteer in de Peakon-app in Okta het tabblad Aanmelden en klik op Bewerken.
    b) Voer het subdomein van het bedrijf en het bedrijfs-ID-gedeelte uit het veld Entry ID in Peakon in de velden Subdomein van het bedrijf en Bedrijfs-ID in Okta in.

        Voorbeeld: Wanneer de invoer-ID *https://kinetar.peakon.com/saml/101/metadata*is, dan is het subdomein van het bedrijf *kinetar* en is de bedrijfs-ID *101*.
4. Voltooi de instellingen op de integratiepagina in Peakon.
    a) Voer de SSO-inlog-URL van uw Okta Admin-app in.
    b) Download het certificaat vanuit uw Okta Admin-app en upload het naar het veld Certificaat in Peakon.
    c) Klik op Opslaan.
5. Test eenmalige aanmelding.
    a) Meld u af bij Peakon, meld u vervolgens opnieuw aan met uw werk-e-mailadres en ga verder.
    b) Peakon zou u moeten doorverwijzen naar de eenmalige aanmeldingspagina in Okta en vervolgens terugsturen naar Peakon.

Volgende stappen

Gebruikers kunnen zich nu via Okta bij Peakon aanmelden door de volgende stappen te volgen:

1. Ga naar de Peakon-URL van uw organisatie.
2. Voer hun e-mailadres in en klik op Doorgaan.
3. Peakon authenticeert via Okta en stuurt de gebruiker door naar het Peakon-dashboard.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

relatedlinks
Concepten
Concept: Single Sign-On op pagina 253

Concept: Single Sign-On

Achtergrond

U kunt Security Assertion Markup Language (SAML) gebruiken voor eenmalige aanmelding (SSO) in Peakon. Voorbeeld: Gebruikers met manager- en persoonlijk dashboardtoegang kunnen zich aanmelden met hun bestaande bedrijfsidentiteit zonder dat ze aparte aanmeldgegevens voor Peakon nodig hebben.

Peakon kan worden geïntegreerd met elk extern systeem dat kan fungeren als SAML 2.0-identiteitsprovider.

SAML is een standaard voor het uitwisselen van authenticatie- en autorisatiegegevens tussen beveiligingsdomeinen. Hiermee kunnen beheerders gebruikersreferenties centraal beheren via een externe identiteitsprovider (IdP). Voorbeeld: Okta. Nadat Peakon is geconfigureerd, hebben gebruikers rechtstreeks toegang tot Peakon via de centrale app-portal van de organisatie.

Gebruikers kunnen zich aanmelden vanaf websites van serviceproviders en via app-portals van identiteitsproviders.

Populaire gehoste services met SAML-ondersteuning omvatten onder andere:

- G Suite (Google Apps)
- Microsoft ADFS
- Microsoft Entra
- Okta
- OneLogin

Overwegingen

Gebruikers die voor het eerst toegang krijgen tot hun dashboard via de bevestigingslink in hun e-mail, hoeven zich de eerste keer alleen maar aan te melden via SSO. Voor alle volgende aanmeldingen is authenticatie via SSO vereist.

Neem contact op met de klantenservice als uw organisatie meerdere e-maildomeinen gebruikt, zodat zij deze als ondersteunde domeinen aan het account van uw organisatie kunnen toevoegen.

De e-mailadressen van werknemers moeten exact overeenkomen met het e-mailadres bij de identiteitsprovider van de organisatie. Houd hier rekening mee als uw organisatie e-mailaliassen gebruikt.

Aanbevelingen

- Stel de instelling Eenmalige aanmelding vereisen in op *Iedereen* als u ervoor wilt zorgen dat alle gebruikers zich alleen via SSO verifiëren.

Beperkingen

- Alleen Peakon-beheerders hebben toegang tot de SSO-configuratie op Peakon.
- Het is niet mogelijk om algemene e-maildomeinen toe te voegen aan uw Peakon-account voor SSO. Bijvoorbeeld. @gmail.com.
- U kunt geen zang- en encryptiecertificaten opnemen in de XML-metadata. Peakon ondersteunt alleen encryptie.
- Peakon vereist een SessionIndex-kenmerk op het AuthnStatement-element van de SAML-assertie die door een IdP wordt verstrekt.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Concept: Single Sign-On-enquêtelink

Achtergrond

De Single Sign-On (SSO) enquêtelink is een universele URL waarmee medewerkers rechtstreeks naar hun enquête kunnen gaan. Hiermee verbeteren we de enquête-ervaring, omdat alle medewerkers snel en eenvoudig toegang hebben, ongeacht hun locatie of apparaat.

Wanneer u op de SSO-enquêtekoppeling klikt, worden de SSO-gegevens van de gebruiker gevalideerd. Vervolgens wordt de gebruiker rechtstreeks doorgestuurd naar zijn of haar eigen enquête. Als de gebruiker geen actieve SSO-sessie heeft, wordt de gebruiker via de webpagina gevraagd zich aan te melden om verder te kunnen gaan.

Met de SSO-enquêtekoppeling worden de SSO-gegevens van de gebruiker gevalideerd. Zo wordt voorkomen dat enquêtes per ongeluk worden ingevuld via het Peakon-account van een andere werknemer.

Als de werknemer aan meerdere enquêteschema's is toegewezen, kan hij/zij beide enquêtes via de link invullen. Het systeem zal de eerste gelanceerde enquête presenteren.

Configuratie

Beheerders hebben toegang tot het tabblad Enquêtekoppeling via de tegel Beheerintegratie > Single Sign- > On .

Als er medewerkers zonder e-mailadres in uw organisatie zijn, stelt u de toegangsmethode in met de instelling *Naam-ID* op Medewerkersnummer. Als dit is ingesteld op E-mail, moeten medewerkers hun e-mailadres gebruiken om in te loggen.

Beheerders kunnen de SSO-enquêtelink bekijken en indien nodig delen met medewerkers.

Medewerkers en managers hoeven geen persoonlijke dashboardtoegang te hebben om deze functie te gebruiken.

Aanbevelingen

- Informeer medewerkers vóór de start van de enquête over deze methode voor toegang tot de enquête. Laat ze weten dat dit een universele link is die ze kunnen opslaan in hun favorieten, zodat ze er makkelijk bij kunnen.
- Leg in het trainingsmateriaal uit dat de SSO-enquêtekoppeling ervoor zorgt dat werknemers zonder werkplek dezelfde enquêtekoppeling opnieuw kunnen gebruiken.

Beperkingen

- Deze functie is alleen beschikbaar voor bedrijven die het aangepaste subdomein hebben ingeschakeld.
- Beheerders moeten de link met medewerkers delen. De SSO-enquêtelink wordt niet automatisch via Peakon gedeeld.

relatedlinks
Concepten
Concept: Single Sign-On op pagina 253

Problemen oplossen: Single Sign-On

Dit onderwerp biedt strategieën voor het diagnosticeren en oplossen van problemen met Single Sign-On.

- Certificaat verlopen. op pagina 255
- Medewerker niet toegewezen aan de Workday Peakon-applicatie. op pagina 255

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

Certificaat verlopen.

Gebruikers krijgen deze foutmelding wanneer ze Single Sign-On proberen:

- *De SAML-aanmelding mislukt*
- *SAML-respons kan niet worden verwerkt.*

Oorzaak: Deze fout wordt weergegeven omdat het certificaat is verlopen of de waarden niet overeenkomen met het certificaat dat u voor de SAML-respons gebruikt. Gebruik een certificaatdecoder om de vervaldatum van het SSO-certificaat te verifiëren.

Oplossing: Upload het certificaat opnieuw van uw identiteitsprovider naar Workday Peakon Employee Voice.

Procedure

Beveiliging: *beheerderstoegang* in Peakon en Single Sign-On-identiteitsprovider.

1. Kopieer het certificaat dat door de identiteitsprovider is gegenereerd.
2. Klik in Peakon op Beheer > Integraties > Eenmalige aanmelding.
3. Plak het certificaat in het veld Certificaat .
4. Klik op Opslaan.

Medewerker niet toegewezen aan de Workday Peakon-applicatie.

Gebruikers krijgen deze foutmelding wanneer ze Single Sign-On proberen:

- *De aangemelde gebruiker (e-mailadres) is niet toegewezen aan een rol voor de applicatie (identificatienummer) (Peakon)*
- *AADSTS50105: Uw beheerder heeft de applicatie Peakon zo geconfigureerd dat gebruikers worden geblokkeerd, tenzij ze specifiek toegang tot de applicatie hebben gekregen ('toegewezen').*

Oorzaak: De aangemelde gebruiker is geblokkeerd omdat deze geen direct lid is van een groep met toegang, omdat het e-mailadres dat is ingesteld bij de SSO-provider verschilt van het e-mailadres in Peakon of omdat er geen toegang rechtstreeks is toegewezen door een beheerder. De gebruiker moet behoren tot een groep die is toegewezen aan de Peakon-applicatie, of rechtstreeks aan een andere groep worden toegewezen.

Oplossing: Zorg ervoor dat zowel de naam als het e-mailadres van de gebruiker in de SSO-provider overeenkomt met de informatie in het werknemersdossier in Peakon.

Procedure

Beveiliging: *beheerderstoegang* in Peakon en Single Sign-On-identiteitsprovider.

1. Controleer in de SSO-provider de toegang van de gebruiker of gebruikersgroep.
2. Bewerkingsrechten of e-mailadres, indien van toepassing.
3. Ga in Peakon naar Administratie > Medewerkers.
4. Zoek het personeelsdossier op en vergelijk de informatie.
5. Bewerk het werknemersrecord, indien van toepassing.

relatedlinks
Concepten
Concept: Single Sign-On op pagina 253

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Gegevens exporteren

Stappen: Bouw aangepaste apps met REST API

Voordat u begint

Beheerderstoegang in Peakon.

Over deze taak

U kunt een door Peakon geleverde, externe REST API gebruiken om aangepaste applicaties en integraties te bouwen voor de inrichting van medewerkers en om toegang te krijgen tot bronnen die anders alleen toegankelijk zouden zijn via het Peakon-dashboard.

Bekijk de bronnen in de API-documentatie. Bezoek: https://developer.peakon.com/

Procedure

1. Navigeer in de Peakon-tenant naar Beheer > Integraties > Aangepaste apps.
2. Geef uw applicatie een naam en creëer rechten.

   Peakon adviseert dat u minimale machtigingen voor uw applicaties verleent.
3. Kopieer de gegenereerde toegangstoken .

   Het token is de enige referentie die door uw toepassing wordt gebruikt om toegang te krijgen tot externe bronnen in Peakon en wordt slechts één keer weergegeven. Peakon raadt u aan deze veilig te bewaren en niet te delen met andere applicaties.
4. Roep het POST /v1/auth/application-eindpunt aan.

   Geef het gegenereerde toegangstoken op in de aanvraagtekst van het POST /v1/auth/application-eindpunt. Als reactie op een succesvolle authenticatieaanvraag retourneert dit eindpunt een JSON Web Token. Zie het Authenticate application- eindpunt in de Peakon API-referentie voor meer informatie.
5. Sluit de JWT-token in de Authorization-header van volgende API-aanvragen in.

   Door de scheiding van authenticatie- en autorisatietokens is een implementatie mogelijk waarbij alleen een applicatieontwikkelaar of een bedrijfsbeheerder toegang heeft tot het authenticatietoken. Autorisatietokens toewijzen en delen met applicatiegebruikers.
6. Verstuur de juiste Peakon API-verzoeken vanuit uw nieuwe applicatie.

   U kunt een verzoek verzenden met aanvullende parameters. Voorbeeld: Gegevens filteren of een tijdsinterval specificeren. Zie de Peakon API Referencevoor een lijst met API-eindpunten en hun parameters.

Concept: Peakon API

Gebruik de Peakon API om betrokkenheidsgegevens uit Peakon op te halen. Voer authenticatie uit met een toegangstoken en doe vervolgens GET-verzoeken naar eindpunten om toegang te krijgen tot betrokkenheidsscores en belangrijke statistieken.

Authenticatie

Zodra een aangepaste applicatie is gemaakt, krijgt u een gegenereerde toegangstoken te zien. Dit token is geheim en uniek voor uw applicatie. Maak een POST-aanvraag met behulp van het eindpunt /v1/auth/application om uw toegangstoken om te wisselen voor een autorisatietoken.

```
curl --location --request POST 'https://SUDBOMAIN.peakon.com/api/v1/auth/application' \
--header 'Content-Type: application/json' \
```

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

```
--data-raw '{
"token": "Add your token here"
}'
```

De antwoordtekst van een succesvol authenticatieverzoek bevat een JWT-autorisatietoken dat in alle daaropvolgende API-verzoeken wordt gebruikt. Houd er rekening mee dat zelfs als een toepassing meer dan 1 autorisatietoken kan hebben, er per toepassing tarieflimieten gelden.

Nadat u zich hebt geauthenticeerd met een toegangstoken om een JWT te verkrijgen, kunt u deze gebruiken om GET-verzoeken te doen naar eindpunten om toegang te krijgen tot betrokkenheidsscores en andere belangrijke statistieken. Bezoek Stappen: Bouw aangepaste apps met REST API op pagina 256 voor meer informatie over hoe u dit kunt instellen.

Filteren

Naast contextuele routes wordt voor veel routes aanvullende filtering ondersteund via de filterqueryparameter. Als een route filtering ondersteunt, wordt deze vermeld als een queryparameter in de onderstaande routespecificatie. Filters worden georganiseerd op basis van hun logische model. Om te filteren op de vraagdriver, voegt u het filter toe als voorvoegsel `question`. Voorbeeld:

```
GET /v1/engagement/drivers?filter[question.driver]=autonomy
```

Er worden een aantal operatoren ondersteund voor het matchen van velden. Voorbeeld: om alleen scores voor de factoren autonomie en beloning te krijgen, kunt u het volgende filter gebruiken:

```
GET /v1/engagement/drivers?filter[question.driver]=autonomy,reward$in
```

Voor een lijst met ondersteunde filteroperatoren, bezoek Referentie: Peakon API-filterwaarden op pagina 262.

JSON Format

Alle objecten worden weergegeven met behulp van de JSON API, een methode voor het modelleren van een objectgrafiek met behulp van JSON.

Routering

Sommige verzoeken kunnen worden beperkt tot een willekeurig segment van het bedrijf. Mogelijk bent u geïnteresseerd in het analyseren van de betrokkenheidsgegevens van alle direct ondergeschikten van een bepaalde manager, of de eNPS van een bepaalde afdeling.

Voorbeeld: Het segment-ID voor de verkoopafdeling is 149. Het Engagementoverzicht voor deze afdeling kunt u opvragen via het volgende verzoek: `GET v1/engagement/context/149/overview`

Om de segment-ID te verkrijgen, gebruikt u de contextswitcher om de context te wijzigen van het bedrijf naar het segment zelf. De contextwisselaar bevindt zich in de linkerbovenhoek van de pagina. Zoek de naam van het segment en selecteer het om er toegang toe te krijgen. De segment-id verschijnt in de URL na de `segment/` parameter. Voor meer informatie over de contextswitcher, bezoek Concept: Dashboardcontexten op pagina 488.

Snelheidsbeperking

Peakon is een multi-tenant dienst. Er zijn tarieflimieten ingesteld om te voorkomen dat individuele klanten onevenredig veel bronnen verbruiken. Voor elke geregistreerde aanvraag gelden standaard de volgende tarieflimieten:

- Tot 5000 verzoeken per uur.
- Maximaal 12 minuten verwerkingstijd per 5 minuten wandkloktijd.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Als uw toepassing een van beide limieten overschrijdt, retourneert de API een `429 Too Many Requests` antwoord. De standaardtarieflimieten worden periodiek herzien en bijgewerkt.

relatedlinks
Taken
Stappen: Bouw aangepaste apps met REST API op pagina 256
Referentie
Referentie: Peakon API-filterwaarden op pagina 262
Peakon API - Authenticatie
Peakon API - Betrokkenheid
Peakon API - Medewerkers
Peakon API - Segmenten
Peakon API - Acties
Peakon API - Audits
Peakon API - Scores
Peakon API - Antwoorden

Concept: API voor het exporteren van ruwe gegevens

Met de functie Gegevens exporteren kan uw organisatie niet-geaggregeerde enquêteantwoorden van Peakon exporteren naar een externe tool. Bijvoorbeeld: Workday Prism, Workday People Analytics (VIBE Index) of uw eigen business intelligence (BI)-tool.

U kunt de API voor het exporteren van onbewerkte gegevens gebruiken om uw eigen, aangepaste analyses te maken.

Door ruwe data te exporteren, kunt u het verhaal achter de statistieken ontdekken en zinvolle inzichten gebruiken om betere beslissingen te nemen over uw personeel en zo uw organisatie te verbeteren.

U kunt de geaggregeerde API gebruiken wanneer u dezelfde gegevens (scores, deelname, benchmarks) wilt ophalen als die u in het dashboard ziet. De gegevens voldoen aan de vertrouwelijkheidsinstellingen en kunnen worden opgesplitst in segmenten en dergelijke.

Gegevens exporteren

Met gegevensexport kunt u enquêtescores en -antwoorden uit alle vragenreeksen extraheren, evenals het identificeren van e-mailadressen of de ID van uw medewerkers. Hiermee kunnen nieuwe en bestaande klanten gegevens exporteren naar hun BI-tool en aangepaste gegevensvisualisaties maken met niet-geaggregeerde scoregegevens.

Gegevensexport is:

- Ontworpen voor bedrijven met de juiste waarborgen en people analytics-teams die toegang willen hebben tot ruwe enquêtegegevens.
- Ontworpen voor data-analisten en ontwikkelaars om automatisch gegevens van Peakon in te voeren in tools van derden.
- Alleen beschikbaar op bedrijfsniveau. Het is niet mogelijk om de export alleen op een subset van werknemers toe te passen.
- Op aanvraag beschikbaar voor alle klanten.

Wanneer u deze functie inschakelt, kunt u de privacyberichten op de landingspagina's van enquêtes voor medewerkers aanpassen. Hiermee krijgen deelnemers aan het onderzoek duidelijkheid en transparantie over hoe hun gegevens worden beheerd en beschermd. Wanneer u de privacyberichten niet aanpast, worden de standaardberichten weergegeven.

Als u nog geen wijzigingen hebt aangebracht in het aangepaste bericht, wordt de standaardinstelling van Workday weergegeven. U kunt de aanpasbare tekst op de landingspagina van de enquête aanpassen. Deze tekst kan door organisaties worden opgenomen om werknemers meer informatie te geven voordat

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

ze met de enquête beginnen. Instructies over hoe u deze berichten kunt bijwerken, vindt u op Pas enquêtedisclaimer aan op pagina 260.

Gebruiksscenario's

Met behulp van gegevensexport kunt u dieper ingaan op de relatie tussen enquêtescores en andere statistieken. Enkele voorbeelden hiervan zijn:

- Leidt een hogere beloning tot meer betrokkenheid?
- Leiden carrièreontwikkeling en deelname aan talentprogramma's tot hogere scores in enquêtes?
- Leidt een toename van de groeiscores tot een lager personeelsverloop?
- Hebben werknemers met een hogere welzijnscore minder last van eerstehulpincidenten?
- Is er een verband tussen hogere betrokkenheid en betere scores voor klantenservice?
- Krijgen werknemers die hoger scoren op ‘erbij horen’ ook meer promoties?

Overwegingen

- Denk na over de mogelijke impact van gegevensexport op enquêtedeelname, reacties en andere betrokkenheidsactiviteiten waar u mee bezig bent.
- U kunt alleen enquêteantwoorden exporteren die u ontvangt nadat u de functie voor gegevensexport hebt ingeschakeld. Antwoorden van vóór deze datum kunnen niet worden geëxporteerd.
- Het opnieuw berekenen van ruwe scores naar geaggregeerde scores levert mogelijk geen exacte match op met de scores in Peakon, omdat BI-tools niet dezelfde gegevensaggregatie kunnen toepassen. Het doel van de functie voor gegevensexport is om de ruwe scores te gebruiken om relaties met andere statistieken te begrijpen. Als u ook samengevoegde scores naar uw BI-tool moet exporteren, raden wij u aan een van de samengevoegde API's te gebruiken.

Aan de slag

Om deze functie in te schakelen, kunt u een klacht indienen bij Workday Customer Care. Volg dan dit proces:

1. Neem contact op met belangrijke belanghebbenden en relevante interne teams, zoals de juridische afdeling en de afdeling Privacy, om ervoor te zorgen dat alles op orde is voor de inschakeling van deze functie.
2. Geef uw ontwikkelteam documentatie om ervoor te zorgen dat u de antwoorden op de enquête opneemt in uw favoriete analysetool.

   Zie: API-documentatie.
3. Stel een datum in om de functie voor gegevensexport in te schakelen. Peakon raadt aan om de functie niet in te schakelen terwijl er actieve rondes zijn, omdat de ervaring voor de ondervraagde werknemers dan anders is. Wanneer u de functie activeert tijdens een enquêteronde, worden sommige enquêteresultaten weergegeven in de export. Andere enquêteresultaten die binnen dezelfde ronde vallen, maar vóór de inwerkingtredingsdatum zijn ingediend, worden niet weergegeven.
4. Wij raden u ten zeerste aan de update te communiceren in uw communicatie voorafgaand aan de lancering aan uw medewerkers en uit te leggen waarom u hun resultaten op dit gebied analyseert. Voorbeeld: Geef informatie over de individuele enquêtereacties en de overdracht van betrokkenheidsgegevens naar interne business intelligence. Informeer belanghebbenden dat het doel van de transitie is om de werknemerservaring te verbeteren en bied inzichten om de betrokkenheid te vergroten.
5. Zodra u een lanceringsdatum heeft vastgelegd, kan de klantenservice deze functie voor uw voorkeursdatum inschakelen.
6. Werk indien nodig de aanpasbare tekst op de landingspagina van de enquête bij.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Integratie instellen met Workday Prism of Workday People Analytics

Alpaca-authenticatie zorgt voor een veilige overdracht van de Workday Peakon Employee Voice-gegevens naar Workday Prism Analytics of Workday People Analytics. We maken authenticatie mogelijk door een tenant mapping in te stellen, nadat we de Data Export API-functie hebben ingeschakeld.

Neem contact op met de klantenservice om de functie in te schakelen en de tenanttoewijzing aan te vragen om de integratie te voltooien.

Integratie met een tool van derden instellen

Neem contact op met de klantenservice om de Data Export API in te schakelen. Nadat u deze functie hebt ingeschakeld, kunt u een aangepaste app maken waarmee u de gegevens veilig kunt exporteren naar een analysetool van derden met behulp van een toegangstoken.

U kunt uw API instellen en een token aanvragen in Beheer > Integraties > Aangepaste apps. Selecteer de optie *Antwoord* in het vervolgkeuzemenu Rechten . De optie *Antwoord* wordt alleen weergegeven wanneer Peakon de functionaliteit inschakelt. Wij adviseren u een kopie van de toegangstoken te maken en deze op een veilige, geheime locatie te bewaren.

Peakon geeft de zojuist aangemaakte integratie weer in het overzicht. U kunt op Verwijderen klikken om de toegangsrechten in te trekken.

Authenticatie met Peakon API

Zoals vermeld in de documentatie voor API-authenticatie, kunt u het toegangstoken gebruiken om een JWT-autorisatietoken te verkrijgen. Vervolgens kunt u het token gebruiken om de GET-eindpunten in de Peakon API op te vragen. Voorbeeld: om de scores op te halen in het gebruikersaccount, kunt u een GET-aanroep doen naar https://api.peakon.com/v1/engagement/overview.

Zie: Authenticatie en Concept: Peakon API op pagina 256.

Het eindpunt aanroepen

Nadat de client een JWT-autorisatietoken heeft verkregen, kan hij het antwoord-export-eindpunt aanroepen met een GET-verzoek naar: https://api.peakon.com/v1/answers/export.

Het paginaformaat aanpassen

U kunt het aantal geretourneerde antwoorden aanpassen met de parameter per_page. Example: https://api.peakon.com/v1/answers/export?per_page=50.

Het maximale aantal records dat u in één aanvraag kunt retourneren, is 20.000.

relatedlinks
Referentie
Veelgestelde vragen: Peakon API op pagina 263

Pas enquêtedisclaimer aan

Voordat u begint

Geen. Alle klanten kunnen aangepaste tekst opgeven die op de landingspagina van de enquête wordt weergegeven.

Beveiliging: *Beheer schema's*.

Over deze taak

Workday biedt dit aanpasbare veld waarmee organisaties hun werknemers kunnen informeren over hoe zij de informatie uit de enquête gebruiken.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

De disclaimer voor het onderzoek ondersteunt de doelstelling van transparantie. Deze functie kan vooral relevant zijn voor organisaties die de Data Export API gebruiken om enquêteresponsgegevens van Workday Peakon Employee Voice naar een ander systeem te exporteren.

Met de Data Export API kunnen organisaties niet-geaggregeerde enquêtereacties exporteren, inclusief identificeerbare gegevens. Wanneer u de functie voor gegevensexport gebruikt, kunt u ervoor kiezen om uw medewerkers een aangepaste vertrouwelijkheidsdisclaimer te laten zien op de landingspagina van hun enquête.

Lees meer op Concept: API voor het exporteren van ruwe gegevens op pagina 258.

Procedure

1. Ga naar Administratieve > schema's.
2. Selecteer een schema door op Bekijkente drukken.
3. Ga naar het tabblad E-mail .
4. Voer uw persoonlijke bericht in het veld Vertrouwelijkheidsdisclaimer aanpassen in .
   Indien nodig kunt u de volgende markdown-syntaxisopmaakopties gebruiken:
   - #kop 1
   - ##kop 2
   - **vetgedrukt**
   - *cursief*
   - [link](https://www.url.com)
   - - lijst item
5. (Optioneel) Voeg vertalingen toe als u meerdere enquêtetalen gebruikt.
6. Instellingen opslaan.

Resultaten

Het aangepaste privacybericht is direct beschikbaar.

relatedlinks
Concepten
Concept: API voor het exporteren van ruwe gegevens op pagina 258
Referentie
Referentie: API-velden voor gegevensexport op pagina 261

Referentie: API-velden voor gegevensexport

Veldnaam	Beschrijving
accountE-mail	Het e-mailadres van de werknemer.
antwoordCommentaar	Het commentaar voor dit enquête-antwoord (indien beschikbaar).
antwoord-ID	Een unieke id voor dit antwoord.
antwoordLocale	De taal die de werknemer gebruikte.
antwoordScore	Het cijfer dat de werknemer aan de vraag gaf.
antwoordOverslaanReden	Als de werknemer de vraag heeft overgeslagen: de reden hiervoor.
categorieGroep	Het type vragensetcategorie.
categoryId	Een unieke id voor de categorie.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Veldnaam	Beschrijving
categoryStandard	Als deze vraag een standaardvraag is, is dit een identificatie voor die standaard.
bedrijfs-ID	Een unieke identificatie voor het bedrijf.
werknemerExterneID	Een aangepaste ID die aan een werknemer is gekoppeld.
employeeId	Een interne unieke ID voor de werknemer.
employeeIdentifier	Uniek medewerkersnummer dat door de organisatie wordt toegekend.
vraag-ID	Een unieke id voor de vraag.
vraagTekst	De vraagtekst die de gebruiker zag.
vraagType	Kan zijn: • Schaal • Tekst • Waarde
responseId	Een unieke id voor het antwoord. Een enquête-respons is de verzameling antwoorden die een werknemer heeft ingediend in een bepaalde enquêteronde. Elke werknemer mag per ronde 1 antwoord geven.
rondeinde	De datum waarop de ronde eindigt.
rondeID	Een unieke id voor de ronde.
roundOpensAt	De datum waarop de ronde opent.
roundType	Kan *Automatisch* of *Test*zijn.
scheduleContextName	De naam van het schema.
scheduleId	Een unieke id voor het schema.

relatedlinks
Concepten
Concept: API voor het exporteren van ruwe gegevens op pagina 258
Taken
Pas enquêtedisclaimer aan op pagina 260

Referentie: Peakon API-filterwaarden

Voor velden met één waarde:

- `$eq`
- `$ne`
- `$gt`
- `$gte`
- `$lt`
- `$lte`
- `$like`
- `$notLike`

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

- `$iLike`
- `$notILike`

Voor matrixwaardevelden:

- `$in`
- `$notIn`
- `$between`
- `$notBetween`
- `$contains`
- `$notContains`

Houd er rekening mee dat er per veld beperkingen kunnen gelden voor de ondersteunde operatoren.

relatedlinks
Concepten
Concept: Peakon API op pagina 256

Veelgestelde vragen: Peakon API

Dit onderwerp bevat veelgestelde vragen over de export van niet-geaggregeerde gegevens waarmee organisaties onbewerkte gegevens kunnen exporteren naar hun business intelligence (BI)-tool.

Zie meer op Concept: API voor het exporteren van ruwe gegevens op pagina 258.

Algemeen

Kunnen we deze API gebruiken voor het offboarden van ons bedrijf bij Peakon?	Met de API voor onbewerkte gegevens kunt u alleen gegevens exporteren na de datum waarop u de functie hebt ingeschakeld. Nadat u het exporteren van onbewerkte gegevens hebt ingeschakeld, wordt er in de enquête een disclaimer voor medewerkers weergegeven, zodat zij op de hoogte zijn dat deze functie in de toekomst beschikbaar is. Ons data science-team kan echter tegen betaling een historische ruwe data-export verzorgen.
Hoe snel moeten we de API bouwen nadat we de export van onbewerkte gegevens hebben ingeschakeld?	U kunt de API op elk gewenst moment bouwen nadat u de export van onbewerkte gegevens hebt ingeschakeld, zelfs nadat u meerdere enquêterondes hebt uitgevoerd. Het vroegtijdig inschakelen van de export van onbewerkte gegevens is gunstig voor nieuwe klanten die de export in de toekomst willen gebruiken, maar niet over de bandbreedte beschikken om de API te bouwen vóór hun eerste enquêteronde. Nadat u de API hebt gebouwd, kunt u gegevens exporteren vanaf de datum waarop u de export van onbewerkte gegevens hebt ingeschakeld.
Hebben alle beheerders toegang tot de ruwe data?	De API-export wordt doorgegeven aan de BI-tool van de organisatie. Bij de meeste organisaties hebben hun data-analisten toegang tot BI-tools,

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

	maar krijgen Peakon-beheerders niet automatisch toegang tot onbewerkte gegevens.
Wordt het downloaden en raadplegen van de gegevens bijgehouden?	Dit is afhankelijk van het auditsysteem van uw BI-tool.
Is het mogelijk om een datarapport voor deelname per ronde per segment te automatiseren?	Nee. Deelnamegegevens zijn beschikbaar via de standaard geaggregeerde API-export. Het is alleen mogelijk om geaggregeerde dashboarddeelnamepercentages te exporteren die rekening houden met het geldigheidsvenster.
Is het mogelijk om de ruwe data te downloaden naar een CSV- of Excel-bestand?	Het is niet mogelijk om ruwe gegevens te downloaden van de Peakon-gebruikersinterface. Er is een integratie vereist om ruwe data uit Peakon te exporteren in JSON-formaat. Zodra de gegevens in uw BI-tool staan, kunt u ze mogelijk downloaden naar Excel. Dit is echter afhankelijk van de tool die u gebruikt. Het doel van de API voor het exporteren van onbewerkte gegevens is echter niet om een overzicht te genereren met exacte enquêteantwoorden, maar om analyses op te bouwen waarin u de gegevens opnieuw kunt samenvoegen.
Is het mogelijk om regels te maken in de integratie? Voorbeeld: Maak automatisch een case aan bij de IT-afdeling als een medewerker 0 scoort op de vraag Apparatuur.	Aan de kant van Peakon is het niet mogelijk om regels te maken voor de export van onbewerkte gegevens.
Is het mogelijk om alleen gegevens voor een specifiek land of entiteit te exporteren?	Het is niet mogelijk om alleen ruwe gegevens van een specifiek segment te exporteren. De export omvat het volledige Peakon-exemplaar.
Is het mogelijk om via de API een lijst te exporteren met medewerkers die binnen een bepaalde periode aan een enquête hebben deelgenomen?	Nee, dat is momenteel niet mogelijk. U kunt het eindpunt Werknemers ophalen gebruiken om alle werknemers te retourneren, maar u kunt het niet gebruiken om een lijst met werknemers in een bepaalde enquêteronde op te halen. Op dit moment hebben we geen openbaar eindpunt dat deze informatie kan retourneren.

Workday Prism Analytics

We hebben de export van onbewerkte gegevens naar Prism Analytics ingeschakeld met een maandelijks exportschema. Worden de nieuwe gegevens vervangen of toegevoegd?	Nieuwe gegevens worden toegevoegd.
Heeft het instellen van een eerdere enquêteronde als testronde gevolgen voor de reeds geëxporteerde gegevens?	Prism Analytics ondersteunt de export van testsenquêtegegevens. Het veld 'rondetype' geeft aan of de gegevens afkomstig zijn uit een testronde.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

	Peakon werkt het veld 'rond type' niet automatisch bij in reeds geëxporteerde gegevens. Als u het rondetype van reeds geëxporteerde gegevens wilt bijwerken, moet u de gegevens synchroniseren.
Wat gebeurt er met de reeds geëxporteerde gegevens als een werknemer zijn of haar enquêteantwoorden verwijdert?	Prism Analytics annuleert de datavalues voor de relevante rijen.
Als we een opmerking verwijderen uit de Peakon-gebruikersinterface, is deze dan nog steeds zichtbaar in Prism Analytics?	De verwijderde opmerking blijft beschikbaar in Prism Analytics tot de volgende synchronisatie.
Wat wordt er in Prism weergegeven als een werknemer een enquête niet invult?	Prism registreert, net als Peakon, alleen voltooide enquêteantwoorden. Als een werknemer een enquête niet invult, worden er geen scores aan die respondent toegekend.
Welke actie onderneemt Prism met gegevens die ouder zijn dan 5 jaar wanneer de bewaartermijn van Peakon verloopt?	Na de Peakon-bewaartermijn van 5 jaar vernietigt Prism gegevens die ouder zijn dan 5 jaar. Nieuwere gegevens blijven wel bewaard.

Workday People Analytics (VIBE Index)

Als we een vraag in Peakon deactiveren, worden de geëxporteerde gegevens dan uit People Analytics verwijderd?	Wanneer u een vraag deactiveert in de Peakon-gebruikersinterface, wordt deze inactief in People Analytics en worden nieuwe scores voor die vraag niet meer weergegeven in het rapport. In het rapport People Analytics configureren wordt aangegeven of een eerder actieve vraag nu inactief is.
Welke statistieken zijn beschikbaar in de VIBE Index?	De ruwe data van Peakon dragen bij aan de 'Belonging'-metriek in de VIBE-index. Als een medewerker op een schaal van 0 tot en met 10 een score van meer dan 8 behaalt, beschouwen we het gevoel van verbondenheid als boven de drempelwaarde voor positief sentiment.
Kunnen wij aangepaste vragen gebruiken?	U kunt alleen standaard Peakon-vragen selecteren uit de vragensets Betrokkenheid en Diversiteit en inclusie. Als u meer dan 1 vraag toewijst aan het veld 'Erbij horen' in de pijplijn 'Medewerkerssentiment', is de resulterende score het gemiddelde van de laatste scores per medewerker van de afgelopen 12 maanden.
Hoe vaak wordt de VIBE Index bijgewerkt?	Bij elke terugkerende update van People Analytics gebruikt Workday de meest recente beschikbare werknemersscores.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Bestaat er een minimumdrempel voor gegevens om de 'Erbijhoren'-uitkomstscore in de VIBE-index te berekenen?	Om te voorkomen dat er over een niet-representatieve werknemerspopulatie wordt gerapporteerd, meet Workday de 'Belonging outcome score' voor organisaties waar aan beide voorwaarden wordt voldaan: • Minimaal 20% van de werknemers heeft de afgelopen 12 maanden deelgenomen aan Workday Peakon Employee Voice-enquêtes. • Er zijn minstens 10 van zulke werknemers. Voorbeeld: een organisatie met 100 medewerkers heeft minimaal 20 deelnemers nodig om de uitkomstscore 'Erbij horen' te kunnen meten. Maar zelfs als een organisatie met 40 werknemers de deelnamedrempel van 20% (8 werknemers) haalt, valt deze nog onder de drempel van 10 respondenten. In dat geval is het niet mogelijk om de score te meten. Als uw organisatie niet aan deze voorwaarden voldoet, wordt de kolom niet weergegeven in de VIBE-index.

relatedlinks
Concepten
Concept: API voor het exporteren van ruwe gegevens op pagina 258

Enquêtemeldingen

Concept: Integraties van enquêtemeldingen

Beheerders kunnen Slack en Microsoft (MS) Teams integreren om medewerkers op de hoogte te stellen van nieuwe enquêtes en om herinneringen voor enquêtes te sturen.

Deze meldingen worden tegelijkertijd met de e-mailmeldingen geactiveerd en de meldingstekst kan niet worden aangepast.

Gebruikers kunnen hun meldingsabonnementen rechtstreeks in hun Peakon-profiel beheren. Voor meer informatie, bezoek #unique_232.

Slack

Dankzij de Slack-integratie kunt u medewerkers op de hoogte stellen van nieuwe enquêtes en herinneringen voor enquêtes sturen. Slack stuurt alleen meldingen naar medewerkers met een e-mailadres in Peakon dat overeenkomt met hun Slack-e-mailadres.

De Slack-bot gebruikt dezelfde taal als de taal die in het profiel van elke werknemer wordt gebruikt. Voor medewerkers zonder toegang tot een account gebruikt Peakon de talen die zijn geselecteerd toen de medewerker de enquête invulde. Peakon gebruikt ook de taal die de browser van de werknemer detecteert.

Beheerders hebben de juiste machtigingen in Slack nodig om apps toe te voegen en moeten goedkeuring krijgen van hun Slack-beheerder.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Microsoft Teams

Dankzij de Microsoft Teams-integratie kunt u medewerkers op de hoogte stellen van nieuwe enquêtes en herinneringen voor enquêtes versturen via de Peakon Microsoft Teams-app.

Microsoft Teams stelt alleen die medewerkers op de hoogte waarvan het Peakon-e-mailadres overeenkomt met hun Microsoft Teams-e-mailadres.

In het chatvenster van Microsoft Teams wordt een Peakon-meldingskaart weergegeven met het volgende:

- Enquêtefrequentie (indien van toepassing)
- Aantal vragen
- Einddatum

Wanneer gebruikers op 'Start enquête'klikken, wordt de enquête in een iFrame-formaat gestart, die de gebruiker in de app kan invullen.

Microsoft Teams gebruikt de datumnotatie MM/DD/JJJJ voor hun meldingen.

BetterUp

De BetterUp-integratie informeert managers wanneer een enquêteronde sluit.

BetterUp biedt coaching voor medewerkers, bruikbare inzichten voor managers en ontwikkelingsplannen voor medewerkers.

Slack-integratie instellen

Voordat u begint

- *Beheerderstoegang* in Peakon en Slack.
- Zorg ervoor dat u over de vereiste Slack-machtigingen beschikt om applicaties toe te voegen en dat uw Slack-exemplaar de Peakon-applicatie heeft goedgekeurd.

Over deze taak

U kunt het Peakon-account van uw organisatie koppelen aan uw Slack-exemplaar om medewerkers enquête- en herinneringsmeldingen te sturen, en dagelijkse samenvattingen van teamsuggesties naar managers. Slack zal alle gebruikers op de hoogte stellen waarvan het e-mailadres in de twee systemen overeenkomt.

U kunt 1 Slack-meldingstype inschakelen zonder dat u het andere type hoeft in te schakelen. Voorbeeld: Slack alleen gebruiken voor meldingen over suggesties van het managerteam.

Voor enquêtemeldingen kunt u Slack gebruiken als aanvullend meldingskanaal. Indien nodig kunt u e-mail ook deactiveren als verzendmethode en volledig op Slack vertrouwen.

Procedure

1. Ga in Peakon naar Beheer > Integraties > Slack.
2. Klik op Verbinden.
3. Geef Slack toegang tot Peakon.
4. (Optioneel) Activeer enquête- en herinneringsmeldingen.
5. (Optioneel) Activeer meldingen voor teamvoorstellen.

Resultaten

Enquêtemeldingen worden tegelijkertijd geactiveerd als enquête- en herinneringsmeldingen via andere kanalen, zoals e-mail.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Peakon verstuurt van maandag tot en met vrijdag om 9.00 uur 's ochtends (lokale tijdzone van de manager) samenvattingen van teamsuggesties. De Slack-melding is gericht op de lijnmanager van elk segment en alle handmatig ingestelde managers van het segment.

De app wordt pas in uw Slack-client weergegeven nadat u voor het eerst een bericht hebt ontvangen.

Gebruikers kunnen hun Peakon Slack-meldingen rechtstreeks vanuit hun Peakon-profiel beheren.

Volgende stappen

U kunt de integratie testen door uzelf een testsenquête te sturen.

1. Ga naar Beheerschema > 's.
2. Klik op 'Weergeven' bij de enquête die u wilt testen.
3. Klik op Testronde verzenden.
4. Als u de testsenquête alleen naar uzelf wilt sturen, klikt u op Testvragen verzenden zonder werknemers of segmenten toe te voegen. U kunt ook deelnemers aan de testsenquête toevoegen en op Testvragen verzendenklikken.

Microsoft Teams-integratie instellen

Voordat u begint

Beheerderstoegang in Peakon en Microsoft Teams (Globaal systeembeheer).

Over deze taak

U kunt het Peakon-account van uw organisatie koppelen aan uw Teams-exemplaar om medewerkers enquête- en herinneringsmeldingen te sturen. Medewerkers kunnen hun enquête rechtstreeks in Teams openen en invullen.

Teams stelt alle medewerkers op de hoogte waarvan het e-mailadres in de twee systemen overeenkomt. U kunt Teams gebruiken als aanvullend meldingskanaal, of e-mail als verzendmethode deactiveren en indien nodig volledig op Teams vertrouwen. Zorg ervoor dat medewerkers hun e-mailadres hebben ingesteld in hun medewerkersprofiel in Peakon, zodat ze enquêtemeldingen via MS Teams kunnen ontvangen.

De integratie is momenteel niet beschikbaar voor Peakon-tenants die gehost worden in het Amerikaanse datacenter.

De inhoud van de melding kan niet worden aangepast.

Procedure

1. Ga in Peakon naar Beheer > Integraties > Microsoft Teams.
2. Klik op Verbinden.
3. Wacht tot het Microsoft-inlogmodel is geladen en klik op Autoriseren om Peakon toestemming te geven Teams te gebruiken.
4. Activeer indien nodig de meldingen.

Resultaten

Nadat de verbinding tot stand is gebracht, kunnen beheerders het verzenden van enquêtemeldingen via Teams rechtstreeks vanuit het Teams-configuratiegebied op Peakon in- en uitschakelen. Deze optie is standaard uitgeschakeld.

Geautomatiseerde meldingen worden tegelijkertijd geactiveerd met enquête- en herinneringsmeldingen van andere kanalen, zoals e-mail.

Teams zet de app niet automatisch vast voor gebruikers, maar je kunt dit wel configureren in de Teams-instellingen.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

De app wordt pas weergegeven in uw Teams-client nadat u voor het eerst een bericht hebt ontvangen.

Gebruikers kunnen hun taalvoorkeur instellen binnen MS Teams. De algemene berichten van Teams worden dan weergegeven in de door hen geselecteerde taal. De taal gebruikt Engels als reservetaal.

Gebruikers kunnen hun Peakon Microsoft Teams-meldingen rechtstreeks vanuit hun Peakon-profiel beheren.

Volgende stappen

U kunt de integratie testen door uzelf een testsenquête te sturen.

1. Ga naar Administratieve > schema's.
2. Klik op 'Weergeven' bij de enquête die u wilt testen.
3. Klik op Testronde verzenden.
4. Als u de testsenquête alleen naar uzelf wilt sturen, klikt u op Testvragen verzenden zonder werknemers of segmenten toe te voegen. U kunt ook deelnemers aan de testsenquête toevoegen en op Testvragen verzendenklikken.

Concept: BetterUp-integratie

Overzicht

U kunt deze integratie zo instellen dat enquêteplanningsgegevens worden gesynchroniseerd met BetterUp en realtime enquêtemeldingen worden ingeschakeld.

Nadat Peakon is ingesteld, worden de enquêteplanningsgegevens automatisch via een webhook naar BetterUp verzonden.

Dankzij deze integratie ontvangt BetterUp tijdig en nauwkeurig updates over de harde afsluiting van de enquête, zodat er coachingsplannen voor managers kunnen worden opgesteld.

Configuratie

Om deze integratie mogelijk te maken, gebruikt u de door BetterUp verstrekte inloggegevens. Voor referentie, bezoek BetterUp-integratie instellen op pagina 270.

Synchroniseren

Wanneer de integratie is verbonden, identificeert Peakon de werknemers in de enquêteronde, haalt hun lijst met managers op en filtert op actieve managers die aan de zichtbaarheidsdrempel voldoen.

Vervolgens sturen we de definitieve lijst met managers naar BetterUp voor enquêtemeldingen.

Managerervaring

BetterUp informeert managers actief via e-mail wanneer een enquêteronde definitief wordt gesloten. Dit geeft managers de mogelijkheid om een coachingsessie te boeken of contact op te nemen met hun coach via het platform.

Managers die niet voldoen aan de zichtbaarheidsdrempelvereisten of geen geldig e-mailadres in Peakon hebben, worden niet op de hoogte gesteld.

De e-mailadressen van de beheerders moeten op beide platforms overeenkomen.

relatedlinks
Taken
BetterUp-integratie instellen op pagina 270

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

BetterUp-integratie instellen

Voordat u begint

- *Beheerderstoegang* in Peakon.
- *Beheerderstoegang* in BetterUp.

Over deze taak

Dankzij de integratie van Peakon met BetterUp kunt u:

- Stel managers in BetterUp op de hoogte wanneer een enquête begint en eindigt.
- Synchroniseer automatisch Peakon-enquêteresultaten met BetterUp, zodat u ze niet meer handmatig hoeft te uploaden.

Procedure

1. Navigeer in BetterUp naar Instellingen > Integraties.
2. Kies op de Peakon- integratiekaart voor Integratie configureren.
3. Er verschijnt een pop-upvenster waarmee u uw keuze kunt bevestigen. Klik op Inschakelen.
4. Zodra u dit heeft bevestigd, worden uw inloggegevens gegenereerd. Kopieer de meegeleverde Webhook-URL, API-sleutel en geheime sleutel .

Opmerking: Kopieer uw *geheime sleutel* en *API-sleutel* en bewaar deze op een veilige plaats. De inloggegevens worden slechts één keer weergegeven en worden om veiligheidsredenen verborgen.

5. Navigeer in Peakon naar Beheer > Integraties.
6. Kies de BetterUp- tegel.
7. Klik op Verbinden.
8. Voer de webhook-URL en API-sleutelin.
9. Wijzigingen opslaan .

Resultaten

De integratie is nu verbonden. Managers ontvangen aan het begin en einde van elke enquête geautomatiseerde meldingen in BetterUp en gepersonaliseerde coachingsplannen op basis van de enquêteresultaten.

Enquêtes

Enquête-instelling

Stappen: Start de enquête

Voordat u begint

Beveiliging: *Beheer schema's*.

Over deze taak

De meeste instellingen in een enquêteschema zijn optioneel, zodat u uw enquête naar wens kunt aanpassen.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Procedure

1. Open een bestaand enquêteschema in Beheerschema > 's of Maak een nieuw enquêteschema.
2. Stel de enquêtefrequentiein.
3. Selecteer de vragenreeksen die u in uw enquête wilt opnemen. Zie Vragen inschakelen in de enquête voor instructies.
4. Stel de frequentie van chauffeursvragen en de frequentie van open vragen in. Als u in stap 2 de optie *Handmatige* frequentie hebt geselecteerd, kunt u deze stap overslaan. De enquête zal dan namelijk alle actieve vragen stellen uit de vragensets die u in stap 3 hebt ingeschakeld.
5. (Optioneel) Controleer of stel de doelgroep van de enquête in. Als u meerdere schema's gebruikt, zorg er dan voor dat werknemers elkaar niet overlappen, tenzij dit de bedoeling is.
6. (Optioneel) Exit-enquêtes instellen op pagina 274 en/of Onboarding-enquêtes instellen op pagina 275, En Stel de timing van vragen in op pagina 394. Voor meer informatie, bezoek Concept: Onboarding- en exitvragen op pagina 402 En Concept: Enquête onder vertrokken medewerkers op pagina 298 .
7. Pas de enquête-e-mail aan of laat de velden leeg om alle standaardberichten met bestaande vertalingen te gebruiken. Als u het veld Enquêteafzender leeg laat, is de enquêteafzender de naam van de eerste beheerder in de lijst.
8. Frequentie van Digest-e-mail instellen.
9. (Optioneel) Stel de tijd en tijdzone voor het verzenden van de enquête in . De geplande tijdzone fungeert als terugvaloptie voor werknemers zonder tijdzone in hun werknemersdossier.
10. (Optioneel) Stel de enquêtetaal in om de enquête te beperken tot alleen de door u geselecteerde talen. Gebruik de standaardtaal van het bedrijf als eerste optie in de lijst. Medewerkers waarvoor geen taal is gedetecteerd, ontvangen hun eerste e-mail in deze taal.
11. (Optioneel) Voeg enquêtekenmerken toe als u segmentatiegegevens wilt verzamelen. Zie Stappen: Demografische gegevens verzamelen in enquêtes.
12. (Optioneel) Schakel SMS-enquêtemeldingen in.
13. (Optioneel) Kioskmodus inschakelen.
14. (Optioneel) Overschrijf bedrijfsnaam en logo als u specifieke segmentnamen en logo's wilt gebruiken in plaats van de bedrijfsnaam en het logo, als uw bedrijf afzonderlijke entiteiten heeft.
15. (Optioneel) Overschrijf Enquêtenaam en Logo als u een enquêtenaam en logo wilt instellen. Voorbeeld: Uw stem.
16. Start een testsenquête om te controleren of alles werkt zoals verwacht.
17. Stel een startdatum voor de enquête in en plan uw enquête.

Resultaten

De enquête wordt automatisch gestart op de door u geselecteerde datum. U kunt tot een dag vóór de lancering wijzigingen in de enquête aanbrengen, zodat de wijzigingen op tijd voor de lancering in werking treden.

Als u een andere frequentie dan *Handmatig*hebt geselecteerd, wordt het programma automatisch gestart op basis van de frequentie-instellingen.

relatedlinks

Concepten

Concept: Enquêtefrequentie op pagina 293
Concept: Vraagfrequentie op pagina 410
Concept: Vraagrotatiealgoritme op pagina 412
Concept: Enquêtetargeting op pagina 303
Concept: Meerdere meetschema's op pagina 304
Concept: Tijd voor het verzenden van de enquête op pagina 296
Concept: Enquêtetaal op pagina 294

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

Concept: Attribuutgegevensverzameling in enquêtes op pagina 468
Concept: Enquêtekanalen op pagina 338
Concept: Enquête en segmentbranding op pagina 373
Concept: Testenquêtes op pagina 300
Concept: e-mailbezorging op pagina 22

Referentie

Referentie: Enquêteconfiguratieopties op pagina 310

Een nieuw onderzoeksschema maken

Voordat u begint

Beveiliging: *Beheer schema's*.

Over deze taak

Een enquêteschema is het mechanisme waarmee u enquêtes kunt configureren en verzenden naar werknemers. U kunt nieuwe enquêteschema's maken door verschillende segmenttargeting te gebruiken. Het is mogelijk om per doelgroep één enquêteschema te maken.

De dashboardcontext waarin u zich bevindt terwijl u het enquêteschema maakt, speelt een rol bij de planningstargeting. U kunt uw contextselectie configureren in de linkerbovenhoek van de Peakon-gebruikersinterface. Zien Concept: Dashboardcontexten op pagina 488.

Als u een systeembeheerder bent met toegang tot de algemene bedrijfscontext, kunt u voor elk segment een enquêteschema maken.

Als u een segmentbeheerder bent (bijvoorbeeld een afdeling, een specifieke regio of een entiteitssegment), kunt u een enquêteschema maken voor het segment dat u beheert. Als uw organisatie een kenmerkhiërarchie heeft gemaakt, kunt u mogelijk ook schema's maken voor de onderliggende segmenten van uw beheerde segment.

Het enquêteschema dat u maakt, stelt automatisch het segment van uw context in als de doelpopulatie. Voorbeeld: als uw context is ingesteld op EMEA (regio), is de doelpopulatie van het schema dat u maakt het EMEA (regio)-segment. Dit geldt ook voor systeembeheerders wanneer hun contextswitcher is ingesteld op een segment.

Als u Onboarding- en Exit-vragen gebruikt, kunt u overwegen een apart schema te maken. Onboarding- en exitvragen met vraagtijden zijn alleen van toepassing op het enquêteschema als de enquêtefrequentie is ingesteld op wekelijks. Als u deze inschakelt en de frequentie wijzigt, worden deze vragen in uw schema uitgeschakeld.

Procedure

1. Ga naar Administratieve > schema's.
2. Klik op Schema toevoegen.
3. Doelpopulatieinstellen. Als u uw account bekijkt vanuit de context van een specifiek segment, is de doelpopulatie al ingesteld op de segmentcontext waarin u zich bevindt en slaat u deze stap automatisch over.
4. (Optioneel) Stel verdere targeting in bij Alleen velden inclusief en Exclusief .
5. Klik op Schema maken.

Resultaten

U hebt nu het schema aangemaakt, maar het blijft inactief totdat u de startdatum van de enquête instelt en het verzamelen van gegevens inschakelt.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Stel de startdatum van de enquête in

Voordat u begint

Beveiliging: *Beheer schema's*.

Over deze taak

Wanneer u een startdatum voor de enquête instelt en gegevensverzameling inschakelt, wordt de enquêteronde automatisch geopend op de geselecteerde startdatum om 00:30 uur in de tijdzone die u hebt ingesteld in het enquêteschema.

Zodra het door u opgegeven verzendtijdstip is bereikt, ontvangen uw medewerkers enquêtemeldingen. Medewerkers kunnen de enquête echter wel alvast invullen door in te loggen nadat de ronde is geopend.

Als uw enquête al een startdatum heeft die u wilt bewerken, zie Wijzig de startdatum van de enquête op pagina 283.

Procedure

1. Ga naar Administratieve > schema's.
2. Klik op Weergeven bij de enquête die u wilt configureren.
3. Stel op de hoofdpagina van de enquête de startdatumin.
4. (Optioneel) Stel de duur in. De standaardduur is 1 week als u de wekelijkse frequentie gebruikt, en 2 weken bij alle andere frequenties. U kunt ook de einddatum instellen.
5. Klik op Enquête plannen.

Resultaten

De enquête start op de geselecteerde datum. U kunt nog wijzigingen aanbrengen in alle aspecten van de enquêteplanning tot de dag vóór de startdatum. Zien Referentie: Enquêteconfiguratieopties op pagina 310 voor meer informatie.

Enquêtefrequentie instellen

Voordat u begint

Beveiliging: *Beheer schema's*.

Over deze taak

Met de instelling voor de enquêtefrequentie kunt u selecteren of de enquête automatisch moet worden herhaald en, zo ja, met welke intervallen.

- Met automatisch terugkerende enquêtes kunt u ook de vraagfrequenties instellen, waarmee u aangeeft hoe vaak elke werknemer vragen uit elke vragenset moet krijgen.
- Bij handmatige enquêtes worden alle actieve vragen aan alle medewerkers gesteld.

U kunt de frequentie van uw enquête instellen en indien nodig later wijzigen naar een andere frequentie. Dit heeft invloed op het aantal vragen in volgende rondes. In de zijbalk van het tabblad Frequentie wordt het geschatte aantal vragen weergegeven dat u kunt verwachten op basis van de frequentieconfiguratie.

Procedure

1. Ga naar Administratieve > schema's.
2. Klik op Weergeven bij de enquête die u wilt configureren.
3. Ga naar het tabblad Frequentie .
4. Selecteer de enquêtefrequentie en klik op Wijzigingen opslaan.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Resultaten

De nieuwe enquêtefrequentie geldt vanaf de volgende enquêteronde.

Volgende stappen

- Als u hebt gekozen voor een automatisch terugkerend enquêteritme, moet u nu de vraagfrequentie instellen. Zien Stel de frequentie van de chauffeursvraag in op pagina 386 En Stel de frequentie van open vragen in op pagina 387.
- Als u met een vast tijdstip vragen stelt, zorg er dan voor dat de enquêtefrequentie is ingesteld op Wekelijks. Verwijzen naar Concept: Timing van onboarding- en exitvragen op pagina 406.
- Ongeacht de frequentie die u selecteert, moet u goed kijken welke vragen u in de enquête moet opnemen. Zien Vragen in de enquête inschakelen op pagina 389.

relatedlinks
Concepten
Concept: Enquêtefrequentie op pagina 293
Het Peakon-vraagrotatiealgoritme ontmystificeren
Referentie
FAQ: Enquête- en vraagfrequentie op pagina 316

Exit-enquêtes instellen

Voordat u begint

- *Beheerderstoegang* in Peakon.
- Toestemming: *Vragen beheren.*

Over deze taak

Met exit-enquêtes kunnen organisaties feedback verzamelen vlak voor en na het vertrek van een werknemer. Zo kunnen ze de vragen op de meest relevante momenten stellen. Voordat u het enquêteschema instelt, moet u ervoor zorgen dat u persoonlijke e-mailadressen aan de werknemersrecords hebt toegevoegd.

U moet beslissen welke exitvragen alleen van toepassing moeten zijn vóór de datum van ontslag van de werknemer, welke pas van toepassing moeten zijn ná het ontslag en welke zowel ervoor als erna van toepassing moeten zijn.

Voordat u de exit-enquêtes configureert, controleert u de segmenten 'Vertrekdatum' in 'Beheerkenmerken > ' en welke medewerkers u wilt laten uittreden op de pagina 'Beheermedewerkers > ' .

Opmerking: Wij adviseren om bij het bevragen van schoolverlaters gebruik te maken van vragen die op regels zijn gebaseerd (de timing van vragen). De handmatige modus en het algoritme zijn ook mogelijk, maar hebben nadelen. Het algoritme kan ertoe leiden dat geëngageerde medewerkers meerdere of dezelfde vragen krijgen, terwijl de handmatige modus veel overhead met zich meebrengt om geëngageerde medewerkers in enquêtes te volgen en beheren.

U kunt de vraagtijden voor de exitvragen alleen configureren als u een wekelijks enquêteschema gebruikt. Wanneer u de regels configureert, stelt Peakon automatisch optimale timings voor elke vraag voor. U kunt de timing echter aanpassen aan de processen binnen uw organisatie.

Als u vertrokken werknemers wilt enquêteren, zorg er dan voor dat u een methode hebt ingesteld om de persoonlijke e-mailadressen van de werknemers in te voeren (handmatig of via synchronisatie). Pas nadat ze de organisatie hebben verlaten, worden vragen naar hun persoonlijke e-mailadres gestuurd.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Procedure

1. Configureer de exit-vragenset:
    a) Ga naar > Beheersvragen.
    b) Selecteer Afsluiten.
    c) Klik op Configureren.
    d) Selecteer de vragen die u wilt stellen.
2. Stel de tijd in waarop u vragen stelt:
    a) Kies de regels (vóór scheiding, na scheidingof beide).
    b) Selecteer Vraagtiming toevoegen aan een vraag.
    c) Update.
3. Maak een enquêteschema voor Exit:
    a) Navigeer naar Beheerschema > .
    b) Maak een nieuw schema en selecteer Werkstatus: In dienst voor actieve medewerkers of Vertrokken voor vertrokken medewerkers.
    c) Selecteer het tabblad Frequentie .
    d) Klik op de categorie 'Exitvragenset '.
    e) Wijzigingen opslaan .

Resultaten

U hebt nu de exitvragen ingesteld. Inzichten in de exit-enquête zijn beschikbaar in de vraag- en driverscores en de heatmap. Geaggregeerde scores omvatten antwoorden volgens de instelling Inclusie van voormalige werknemers.

Voorbeeld

Volgende stappen

relatedlinks
Concepten
Concept: Enquête onder vertrokken medewerkers op pagina 298
Concept: Vragen van bestuurders op pagina 395
Momenten die ertoe doen: Peakon Onboarding- en Exitvragensets
Concept: Timing van onboarding- en exitvragen op pagina 406
Concept: Onboarding- en exitvragen op pagina 402
Referentie
FAQ: Enquêtes onder vertrokken medewerkers op pagina 320
FAQ: Kan ik het aantal enquêtevragen bepalen? op pagina 450

Onboarding-enquêtes instellen

Voordat u begint

- *Beheerderstoegang* in Peakon.
- Toestemming: *Vragen beheren*.

Over deze taak

U kunt onboardingvragen instellen door vraagtimingen te gebruiken of door een doel voor specifieke tenure-segmenten te gebruiken.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

Opmerking: Wij adviseren om bij het bevragen van schoolverlaters gebruik te maken van vragen die op regels zijn gebaseerd (de timing van vragen). De handmatige modus en het algoritme zijn ook mogelijk, maar hebben nadelen. Het algoritme kan ertoe leiden dat geëngageerde medewerkers meerdere of dezelfde vragen krijgen, terwijl de handmatige modus veel overhead met zich meebrengt om geëngageerde medewerkers in enquêtes te volgen en beheren.

U kunt de vraagtijden (op regels gebaseerde vragen) voor de Onboarding-vragenset alleen configureren als u een wekelijks enquêteschema gebruikt. Wanneer u de timing voor vragen instelt, stelt Peakon automatisch de optimale timing voor elke vraag voor. U kunt de timing echter aanpassen aan de processen binnen uw organisatie.

Procedure

1. Configureer vragensets voor onboarding en exit:
    a) Ga naar > Beheersvragen.
    b) Selecteer Onboarding.
    c) Klik op Configureren.
    d) Selecteer de vragen die u in uw enquêtes wilt gebruiken.
2. Activeer de Onboarding-vragenset voor een specifieke enquête:
    a) Navigeer naar Beheerschema > .
    b) Voeg een nieuw schema toe of bekijk een bestaand schema.
    c) Selecteer het tabblad Frequentie .
    d) Klik op de Onboarding- vragenset.
    e) Selecteer uw gewenste frequentieopties.
    f) Wijzigingen opslaan.
3. Stel de timing van de vragen in:
    a) Ga naar Administratieve > vragen.
    b) Kies de Onboarding- vragenset.
    c) Selecteer Vraagtiming toevoegen.
    d) Selecteer opnieuw Vraagtiming toevoegen om uw keuzes te bevestigen.
    e) (Optioneel) Selecteer Vraagtiming bewerken naast een vraag om een specifieke timing te bewerken.
    f) (Optioneel) Bijwerken.

Resultaten
U hebt nu de Onboarding-vragen ingesteld. Inzichten uit onboarding-enquêtes zijn beschikbaar in de vraag- en driverscores en de heatmap.
relatedlinks
Concepten
Concept: Vragen van bestuurders op pagina 395
Momenten die ertoe doen: Peakon Onboarding- en Exitvragensets
Concept: Timing van onboarding- en exitvragen op pagina 406
Concept: Onboarding- en exitvragen op pagina 402
Referentie
FAQ: Kan ik het aantal enquêtevragen bepalen? op pagina 450

Enquêtetargeting instellen

Voordat u begint

Beveiliging: *Beheer schema's*.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Over deze taak

In het standaardbedrijfsschema is de Doelpopulatie al ingesteld op Bedrijf. Met de instellingen Alleen inclusief en Uitsluitend kunt u de doelgroep van uw enquête verder verfijnen.

Voorbeeld: Doelgroep Bedrijf, Exclusief Financiën (Afdeling).

U kunt de doelgroep van de enquête instellen op een specifiek segment wanneer u een nieuw enquêteschema maakt. Er is slechts één enquêteschema per doelgroep mogelijk.

U kunt de instellingen Alleen inclusief en Exclusief bewerken tijdens en na het maken van het enquêteschema. U kunt handmatig hetzelfde segment targeten in de velden Alleen inclusief en Exclusief van meerdere enquêteschema's. Wanneer medewerkers zich in meer dan één actief schema bevinden, wordt op het tabblad Doel een waarschuwing over overlappende schema's weergegeven.

Zorg ervoor dat u de segmenttargeting ten minste 1 dag vóór de start van de enquêteronde definitief vastlegt.

Zien Concept: Enquêtetargeting op pagina 303 voor meer informatie en aanbevelingen.

Opmerking:

De instellingen Alleen inclusief en Exclusief sluiten elkaar uit. Voorbeeld: Als u de enquête zo instelt dat deze alleen Marketing en Denemarken omvat, worden alle medewerkers van Marketing en alle medewerkers van Denemarken opgenomen.

Voor tweevoudige targeting, Een nieuw onderzoeksschema maken op pagina 272 met een specifiek segment in het veld Doelpopulatie en de overige velden voor verdere verfijning. U kunt ook combinatiekenmerken gebruiken om overlappende segmenten te maken waarop u zich kunt richten. Zien Een combinatietype-attribuut maken op pagina 175.

U kunt de velden Doelpopulatie en Werkstatus niet meer wijzigen nadat het enquêteschema is gemaakt.

Procedure

1. Ga naar Administratieve > schema's.
2. Klik op Weergeven bij de enquête die u wilt configureren.
3. Ga naar het tabblad Doel .
4. Stel Alleen inclusief of Uitsluitend in voor de segmenten die u wilt targeten.
5. Klik op Schema bijwerken.

Resultaten

De targeting is klaar voor de volgende enquêteronde.

Als u deze wijzigingen tijdens een live ronde doorvoert, varieert het effect afhankelijk van de wijziging.

- Toegevoegde opgenomen segmenten: Op de pagina Medewerkers in Beheer wordt een banner weergegeven waarmee u kunt bevestigen of u de nieuw opgenomen medewerkers aan de reeds geopende enquêteronde moet toevoegen.
- Verwijderde opgenomen segmenten of toegevoegde uitgesloten segmenten: Als de nieuw uitgesloten medewerkers al over de link naar de enquête beschikken, kunnen ze nog steeds deelnemen aan die ronde, maar niet aan toekomstige rondes.

relatedlinks
Concepten
Concept: Enquêtetargeting op pagina 303

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Set Enquête Illustraties

Voordat u begint

Beveiliging: *Beheer schema's*.

Over deze taak

De meeste standaard enquêtevragen in de vragensets Betrokkenheid, Diversiteit en Inclusie en Gezondheid en Welzijn bevatten een illustratie van de enquête. Het is niet mogelijk om aangepaste illustraties te uploaden en het is niet mogelijk om bestaande of aangepaste illustraties toe te passen op aangepaste vragen.

Procedure

1. Ga naar Administratieve > schema's.
2. Klik op Weergeven bij de enquête die u wilt configureren.
3. Ga naar het tabblad Enquête-instellingen .
4. Illustraties activeren of deactiveren.
5. Klik op Opslaan.

Resultaten

Wanneer illustraties zijn ingeschakeld, gaat u naar de startpagina als u op de knop Ga naar enquête klikt. Als u op de illustratie klikt, gaat u naar de eerste vraag.

Deze actie heeft betrekking op de huidige open ronde voor medewerkers die hun enquête nog niet hebben ingevuld. Medewerkers die de link al hebben geopend, zonder te antwoorden, moeten mogelijk hun cachegeheugen wissen om de wijzigingen te zien.

Samenvatting van enquête-betrokkenheid instellen

Voordat u begint

Beveiliging: *Beheer schema's*.

Over deze taak

Het overzicht van de deelname aan de enquête wordt aan het einde van de werknemersenquête weergegeven. Het kan het volgende weergeven:

- Een persoonlijk overzicht van de betrokkenheidsfactoren waar u het meest en het minst tevreden over bent, op basis van de scores van de factoren die het grootste positieve en negatieve verschil vertonen met de benchmark (bedrijfsscore). De berekening maakt gebruik van de meest recente scores van elke bestuurder binnen de periode waarin de gegevens van het bedrijf zichtbaar zijn.
- Teamfocus en acties.
- De volgende onderzoeksdatum, indien vastgesteld.
- Een link naar hun persoonlijke dashboard, indien ingeschakeld.

Als u de samenvatting van de enquête-deelname activeert, wordt aan het einde van de eerste enquête die elke werknemer invult, een introductie tot Peakon weergegeven. In vervolgonderzoeken wordt een samenvatting van de betrokkenheid van de werknemer weergegeven.

Voor de beste ervaring raden wij u aan om ook het persoonlijke dashboard in te schakelen. Zien Persoonlijk dashboard inschakelen op pagina 586.

De tabel beschrijft het zichtbaarheidsniveau dat medewerkers zien, afhankelijk van of u de enquête-samenvatting en het persoonlijke dashboard hebt ingeschakeld.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

Ingeschakelde functies	Laatste enquêtescherm
Noch enquêteoverzicht, noch persoonlijk dashboard	Een bedankbericht voor het invullen van de enquête.
Alleen persoonlijk dashboard	Een call-to-action-knop om het persoonlijke dashboard te activeren of te openen.
Alleen enquête samenvatting	• Over welke drivers de werknemer het meest en het minst tevreden is, vergeleken met de benchmark van het bedrijf. • Teamfocus en acties. • De datum van het volgende onderzoek, als de volgende ronde is ingeschakeld.
Zowel enquête-samenvatting als persoonlijk dashboard	• Over welke drivers de werknemer het meest en het minst tevreden is, vergeleken met de benchmark van het bedrijf. • Teamfocus en acties. • De datum van het volgende onderzoek, als de volgende ronde is ingeschakeld. • Een call-to-action-knop om het persoonlijke dashboard te activeren of te openen.

Procedure

1. Ga naar Administratieve > schema's.
2. Klik op Weergeven bij de enquête die u wilt configureren.
3. Klik op het tabblad Enquête-instellingen .
4. Activeer of deactiveer het enquêteoverzicht.
5. Klik op Opslaan.

Resultaten

Je kan Bekijk een voorbeeld van de enquête op pagina 281. Met de banner onder aan uw scherm kunt u direct naar het einde van de enquête gaan en een samenvatting van uw deelname aan de enquête bekijken op basis van de instellingen van uw bedrijf.

relatedlinks
Concepten
Concept: Samenvatting van de enquêtebetrokkenheid op pagina 299

Stel de verzendtijd van de enquête in

Voordat u begint

Beveiliging: *Beheer schema's*.

Over deze taak

Bij elk enquêteschema kunt u de tijd en tijdzone van de enquête instellen. U kunt de tijd en tijdzone van de enquête uiterlijk 1 dag voordat de enquête start, configureren. Daarna kunt u het tijdstip waarop de enquête wordt verzonden, niet meer bewerken.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

Instelling	Beschrijving
Verzendtijd enquête	De enquêtetijd bepaalt wanneer het enquêteschema enquêtemeldingen naar werknemers moet sturen voor alle enquêtekanalen, met uitzondering van de kioskmodus. Als u geen tijd voor de enquête instelt, wordt dit 09:00 uur.
Tijdzone van het onderzoek	De geplande tijdzone bepaalt de tijdzone waarin de enquêteronde moet worden geopend (om 00:30 uur) en fungeert als een terugvaloptie voor enquêtemeldingen wanneer de tijdzone van de werknemersrecord ontbreekt. Als u geen tijdzone voor de enquête instelt, wordt als alternatief de tijdzone van het bedrijf gebruikt, gevolgd door UTC. De tijdzone in de werknemersrecords heeft voorrang op de geplande tijdzone. Dat betekent dat werknemers de enquête in hun eigen lokale tijdzone kunnen ontvangen als er een tijdzone in hun werknemersrecord staat. Wanneer u een enquête configureert voor werknemers in meerdere tijdzones, stelt u de tijdzone van de enquête in op de meest oostelijke tijdzone. Voor meer informatie over het configureren van enquêtes over meerdere tijdzones en opties voor terugval in tijdzones, zie Concept: Tijd voor het verzenden van de enquête op pagina 296.

Procedure

1. Ga naar Administratieve > schema's.
2. Klik op Weergeven bij de enquête die u wilt configureren.
3. Ga naar het tabblad Enquête-instellingen .
4. Stel de enquêtetijd in.
5. Tijdzoneinstellen.
6. Klik op Opslaan.

Volgende stappen

(Optioneel) Stel tijdzones in voor werknemersrecords.

relatedlinks
Concepten
Concept: Tijd voor het verzenden van de enquête op pagina 296

Enquêtetalen instellen

Voordat u begint

Beveiliging: *Beheer schema's*.

Over deze taak

De enquête is beschikbaar in alle ondersteunde enquêtetalen. Zien Referentie: Ondersteunde talen per functie op pagina 55. Medewerkers kunnen elke gewenste taal uit de lijst selecteren, zelfs als u de taal instelt in het medewerkersdossier.

U kunt talen selecteren in uw planningsinstellingen om de lijst te beperken tot alleen de geselecteerde talen.

Voor meer informatie over de configuratie van enquêtetalen en terugvalopties, zie Concept: Enquêtetaal op pagina 294.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Procedure

1. Ga naar Administratieve > schema's.
2. Klik op Weergeven bij het schema dat u wilt configureren.
3. Ga naar het tabblad Enquête-instellingen .
4. Voeg uw talen toe aan het veld Enquêtetaal .

   De volgorde waarin u talen toevoegt, bepaalt de taalvolgorde die wordt weergegeven in de vervolgkeuzelijst met talen in de enquête. Medewerkers die geen vaste taal in hun personeelsdossier hebben staan, ontvangen hun eerste communicatie in de eerste enquêtetaal.

Resultaten

Het toevoegen of verwijderen van enquêtetalen heeft onmiddellijk effect.

Volgende stappen

Voeg vertalingen toe in de door u geselecteerde talen voor aangepaste vragen, aangepaste enquête-e-mails en het aangepaste enquêtebericht voor het verzamelen van kenmerken, indien van toepassing.

relatedlinks
Concepten
Concept: Enquêtetaal op pagina 294
Referentie
Referentie: Ondersteunde talen voor enquêtes op pagina 315

Bekijk een voorbeeld van de enquête

Voordat u begint

Beveiliging: *Beheer schema's*.

Over deze taak

U kunt een voorbeeld van de enquête bekijken om een idee te krijgen van hoe de ervaring is voor enquêtedeelnemers.

Procedure

1. Ga naar Administratieve > schema's.
2. Klik op 'Bekijken' bij de enquête waarvan u een voorbeeld wilt bekijken.
3. Klik in de rechterbovenhoek op 'Voorbeeld van enquête' .
4. Houd bij het selecteren van de voorvertoningsoptie rekening met het volgende:

Optie	Beschrijving
Voorbeeld van enquête weergeven	U bekijkt de enquête als uzelf.
Aangepaste voorvertoning	U kunt een voorbeeld van de enquête bekijken als medewerker uit een ander segment, kenmerken toekennen en de tijdsconfiguratie-instelling gebruiken voor op regels gebaseerde vragen. Voor de optie Aangepast voorbeeld kunt u het volgende overwegen: • Kenmerk • Segment

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Optie	Beschrijving
	• Tijdsconfiguratie (bij gebruik van op regels gebaseerde vragen voor onboarding- of exitvragen)

Start een testsenquête

Voordat u begint

Beveiliging: *Beheer schema's*.

Over deze taak

Wij adviseren om een testenquête naar een groep medewerkers te sturen, zodat u zeker weet dat alles naar behoren werkt.

Voordat u de enquête test, moet u samenwerken met uw IT-afdeling om ervoor te zorgen dat zij de stappen in Concept: E-mailbezorging en Referentie: Hosts en protocollenhebben gevolgd. Met deze stappen zorgt u ervoor dat uw e-mailprovider e-mails van Peakon niet als spam markeert en dat medewerkers de Peakon-site volledig kunnen gebruiken op uw bedrijfsnetwerk.

Procedure

1. Ga naar Administratieve > schema's.
2. Klik op 'Weergeven' bij de enquête die u wilt testen.
3. Klik op Testronde verzenden.
4. Selecteer uw testgroep door op Medewerker toevoegen of Segment toevoegente klikken. U kunt meerdere segmenten en medewerkers kiezen en u kunt de twee opties naar wens combineren.
5. Klik op Testvragen verzenden.

Resultaten

De testgroep ontvangt direct de testenquête. De ervaring van de testsenquête is hetzelfde als die van de echte enquête. Het enige verschil is dat de antwoorden op de enquête alleen van toepassing zijn op het testsdashboard.

Volgende stappen

Zodra uw testsenquête voldoet aan de zichtbaarheidsvereisten die u hebt ingesteld, worden op het testsenquêtedashboard enkele testsenquêtegegevens weergegeven. U kunt op elk gewenst moment wisselen tussen het echte dashboard en het testdashboard, zelfs nadat u een echte enquête hebt gestart.

1. Klik op de contextselector in de linkerbovenhoek.
2. Selecteer Instellingen.
3. Klik op Alleen testgegevens.
4. Het dashboard staat nu in de testsenquêtemodus. Bovenaan de pagina wordt dit aangegeven door een banner. Om terug te keren naar de normale enquêteresultaten, klikt u op Bedrijfsgegevens weergeven in de banner.

U kunt ook toegang krijgen tot uw testrondeactiviteit door naar Beheer > > Planning > > Activiteiten > > Testrondes toevoegente gaan.

relatedlinks
Concepten
Concept: Testenquêtes op pagina 300

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Wijzig de startdatum van de enquête

Voordat u begint

Beveiliging: *Beheer schema's*.

Over deze taak

In dit onderwerp vindt u de stappen om de startdatum van de enquête te wijzigen als u uw volgende enquête al hebt gepland voor een specifieke datum. Als uw enquête nog geen startdatum heeft, zie Stel de startdatum van de enquête in op pagina 273.

U kunt de startdatum van de enquête bewerken tot 1 dag vóór de oorspronkelijke startdatum van de enquête. Als de oorspronkelijke startdatum van de enquête vandaag is, is de enquêteronde al 's nachts geopend en is het niet meer mogelijk om de startdatum te wijzigen. Hetzelfde geldt voor de tijd die nodig is om de enquête te versturen.

Als de enquêteronde is geopend en u deze wilt annuleren, moet u een tijdelijke oplossing vinden. Zien Problemen oplossen: Enquêteronde afsluiten op de lanceringsdag op pagina 327.

U kunt de startdatum van de volgende enquêteronde wijzigen terwijl uw huidige enquête nog actief is. Als u de startdatum van die ronde verandert zonder de dag van de week te wijzigen, wordt in de daaropvolgende ronde (2 ronden na de huidige enquête) teruggegaan naar de oorspronkelijke weekdag.

Opmerking: Als u de startdatum van de volgende ronde voor een schema met een niet-handmatige enquêtefrequentie wijzigt, kunnen er per werknemer maximaal vier extra vragen worden gesteld. Het algoritme voor vraagrotatie beschouwt deze ronde namelijk als te laat.

Procedure

1. Ga naar Administratieve > schema's.
2. Klik op Weergeven bij de enquête die u wilt configureren.
3. In het hoofdtabblad van het schema vindt u het gedeelte Volgende ronde .
4. Klik op Datum wijzigen onder de oorspronkelijke startdatum.
5. Klik op het kalendericoon en selecteer een nieuwe startdatum. De einddatum wordt ook aangepast, maar u kunt deze indien nodig handmatig aanpassen.
6. Klik op Opslaan.

Resultaten

De volgende enquêteronde wordt automatisch geopend om 00:30 uur op de datum die u hebt geselecteerd. U ontvangt een melding wanneer de enquête klaar is om te worden verzonden.

Einddatum enquête wijzigen

Voordat u begint

Beveiliging: *Beheer schema's*.

Over deze taak

U kunt de enquête verlengen door de einddatum te wijzigen. Dit kunt u doen terwijl de enquête open is of voordat deze wordt gestart.

Het is niet mogelijk om de enquête te verlengen (of opnieuw te openen) als deze zich in het soft-closevenster bevindt en de oorspronkelijke einddatum al in het verleden ligt. Tijdens de soft close-periode heeft het dashboard al de focusgebieden berekend en segmenten gemarkeerd. Medewerkers kunnen de enquête echter wel blijven invullen als ze een link voor die enquêteronde hebben ontvangen.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Opmerking: Wanneer u de einddatum van de enquête wijzigt, verandert de geldigheidsperiode en worden de scores en deelname voor alle segmenten die aan de enquêteronde zijn deelgenomen, opnieuw berekend. Peakon verzamelt de antwoorden vanaf de sluitingsdatum minus de geldigheidsperiode (meestal 12 maanden). Houd er rekening mee dat het even duurt voordat deze wijzigingen zijn doorgevoerd.

Procedure

1. Ga naar Administratieve > schema's.
2. Klik op Weergeven bij de enquête die u wilt configureren.
3. Klik op de hoofdpagina van de planning op Datum wijzigen.
4. Stel een nieuwe einddatum in.
5. Klik op Opslaan.

Stel een datum in voor de enquêteherinnering

Voordat u begint

Beveiliging: *Beheer schema's*.

Over deze taak

De eerste herinneringsmelding vindt halverwege de ronde plaats. Vervolgens ontvangt u elke 4 dagen een herinnering tot het einde van de ronde.

Voorbeeld: Als u een enquête heeft die 2 weken duurt en op maandag begint, dan is de eerste herinnering de volgende maandag en de tweede herinnering op vrijdag. Omdat de enquête op zondagavond sluit, worden er geen herinneringen meer gestuurd.

Het instellen of wijzigen van het herinneringsritme is pas mogelijk nadat de enquêteronde al is gestart.

Als u uw enquête zo hebt ingesteld dat herinneringen op een weekenddag vallen, wordt de herinnering op de daaropvolgende maandag verzonden. Indien nodig kunt u handmatig een herinnering instellen om op een weekenddag op pad te gaan.

Om direct een herinnering te versturen, klikt u op Herinnering verzenden (maximaal elke 3 dagen). Hiermee wordt het oorspronkelijke ritme van herinneringsmails niet overschreven.

Procedure

1. Ga naar Administratieve > schema's.
2. Klik op Weergeven bij de enquête die u wilt configureren.
3. Klik op de hoofdpagina, in het gedeelte Herinneringen , op Datum wijzigen.
4. Stel een nieuwe herinneringsdatum in of schakel herinneringen uit voor de rest van de enquêteronde (alleen zichtbaar als er verdere herinneringen zijn gepland).
5. Klik op Opslaan.

Resultaten

De volgende herinnering voor de enquête wordt verzonden op de door u geselecteerde datum en vervolgens iedere 4 werkdagen.

Wijzigingen in de herinneringsinstellingen zijn alleen van toepassing op de huidige enquêteronde.

Hoewel meldingen als groep worden verzonden, kan het voorkomen dat een groot aantal meldingen over een korte periode wordt verspreid. Bovendien ontvangen werknemers in verschillende tijdzones hun meldingen op verschillende tijdstippen gedurende de dag.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

relatedlinks
Referentie
Referentie: E-mails voor enquêtedeelnemers op pagina 69

Een enquêteronde handmatig hard sluiten

Voordat u begint

Beveiliging: *Beheer schema's*.

Over deze taak

Na de eerste sluitingsdatum van de enquêteronde volgt een zachte sluitingsperiode van twee weken waarin medewerkers nog laat ingediende antwoorden kunnen indienen zonder dat dit invloed heeft op de focusgebieden en sterke punten van de reeds voltooide berekeningen.

Dit zorgt voor een periode van stabiliteit waarin de actieplanning op basis van de inzichten uit de rondeafsluitingen al in een vroeg stadium is gestart. Tegelijkertijd krijgen medewerkers die afwezig zijn geweest de mogelijkheid om te reageren.

Na de periode van 2 weken wordt de enquêteronde automatisch gesloten. Het is echter mogelijk om de enquêteronde handmatig af te sluiten als u geen late inzendingen wilt ontvangen.

Zien Concept: Enquêtetijdlijn op pagina 291 voor meer informatie.

Procedure

1. Ga naar Administratieve > schema's.
2. Ga naar het tabblad Activiteit .
3. Klik op de knop Hard sluiten naast de enquêteronde die u wilt sluiten. Deze optie verschijnt pas nadat de enquêteronde al is gesloten, meestal rond of na 02:00 UTC op de dag na de sluitingsdatum van de enquête.
4. Bevestig de harde sluiting in het pop-upvenster dat wordt weergegeven.

Resultaten

De enquêteronde wordt onmiddellijk gesloten en medewerkers kunnen geen te late inzending meer indienen.

relatedlinks
Concepten
Concept: Enquêtetijdlijn op pagina 291

Verander reguliere enquêterondes in testrondes

Voordat u begint

Toestemming: *Schema's beheren*.

Over deze taak

Door een reguliere enquêteronde te wijzigen in een testronde, beschikt u over meer flexibiliteit als u de resultaten van een enquêteronde van het dashboard wilt verwijderen.

Voorbeeld: U had gepland om een terugkerende enquête uit te stellen, maar u bent vergeten deze op tijd bij te werken, waardoor de enquête op de vervaldatum is gelanceerd. Er zijn inmiddels enkele enquêtereacties binnengekomen en het zichtbaarheidsvenster van het dashboard is naar voren verschoven. Door het als testronde te markeren, kunt u de enquêteronde van uw dashboard verwijderen.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Voor de stappen voor dit specifieke scenario, zie Problemen oplossen: Enquêteronde afsluiten op de lanceringsdag op pagina 327.

U kunt het type enquêteronde wijzigen voor zowel de huidige als de vorige enquêteronde. Het is ook mogelijk om een testronde te veranderen naar een gewone ronde. U kunt het enquêtetype voor elke enquêteronde eenmaal per uur wijzigen. U kunt het type enquêteronde alleen wijzigen voor enquêtes die binnen de afgelopen 12 maanden zijn gesloten.

De tabel beschrijft de gevolgen van elk mogelijk scenario.

Scenario	Gevolg
Regelmatige open ronde tot testronde	• Onmiddellijke en onomkeerbare soft-sluiting van de ronde. • Scores en opmerkingen van de reguliere ronde worden verplaatst naar het testgegevensdashboard. • Medewerkers kunnen nog steeds reageren, maar hun antwoorden leveren wel een bijdrage aan het testgegevensdashboard.
Normale zachtgesloten ronde om ronde te testen	• Scores en opmerkingen van de reguliere ronde worden verplaatst naar het testgegevensdashboard. • Mogelijkheid om handmatig rond te sluiten. • De scores wijken af van reeds geïdentificeerde aandachtsgebieden en gemarkeerde segmenten op het reguliere dashboard. Voorbeeld: een focusgebied dat eerder onder de benchmark lag, kan na deze wijziging ver boven de benchmark liggen. Het wordt echter wel als prioriteit weergegeven tot de volgende herberekening na de volgende enquêteronde.
Normale hardgesloten ronde om ronde te testen	• Scores en opmerkingen van de reguliere ronde worden verplaatst naar het testgegevensdashboard. • De scores wijken af van reeds geïdentificeerde aandachtsgebieden en gemarkeerde segmenten op het reguliere dashboard. Voorbeeld: een focusgebied dat eerder onder de benchmark lag, kan na deze wijziging ver boven de benchmark liggen. Het wordt echter wel als prioriteit weergegeven tot de volgende herberekening na de volgende enquêteronde.
Reguliere ronde, nu gemarkeerd als test, weer naar reguliere ronde	• Scores en opmerkingen van de testronde worden verplaatst naar het normale dashboard. • De scores wijken af van reeds geïdentificeerde aandachtsgebieden en gemarkeerde segmenten op het reguliere dashboard. Voorbeeld: een focusgebied dat eerder onder de benchmark lag, kan na deze wijziging ver boven de benchmark liggen. Het wordt echter wel als prioriteit weergegeven tot de volgende herberekening na de volgende enquêteronde.
Testronde naar reguliere ronde	• Scores en opmerkingen van de testronde worden verplaatst naar het normale dashboard. • Geen herberekening van focusgebieden en gemarkeerde segmenten.

Procedure

1. Ga naar Beheerschema > 's.
2. Klik op het tabblad Activiteit .
3. Zoek de rij van de enquêteronde die u als test wilt markeren en vouw deze uit door op de pijl te klikken.
4. Klik op Markeren als test.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

5. Bevestig de pop-up die verschijnt.

Resultaten

Het kan enige tijd duren voordat het systeem de dashboards heeft verwerkt en opnieuw heeft berekend, afhankelijk van de omvang van het bedrijf.

Zodra de enquêteronde is voltooid, wordt deze niet meer weergegeven op het hoofddashboard. Het zichtbaarheidsvenster van uw dashboard is teruggezet naar de oorspronkelijke staat. Er worden geen gegevens of tijdstempels weergegeven van de enquêteronde die u hebt gewijzigd in een testronde.

Als werknemers vragen in de enquête hebben beantwoord voordat de enquête werd omgezet in een testsenquête, beschouwt het vraagalgoritme die vragen nog steeds als beantwoord voor die werknemers.

U kunt deze stappen ook gebruiken om de testronde indien nodig weer als een normale ronde te markeren. Om testrondes op het tabblad Activiteit weer te geven, schakelt u de optie Testrondes opnemen in. Wij raden u aan dit niet heen en weer te doen, tenzij het absoluut noodzakelijk is.

relatedlinks
Concepten
Concept: Testenquêtes op pagina 300

Een enquêteschema deactiveren

Voordat u begint

Beveiliging: *Beheer schema's*.

Over deze taak

Wanneer u zich op een geautomatiseerd ritme bevindt, zal het enquêteschema enquêtes blijven starten in overeenstemming met uw enquêtefrequentie. U kunt het geautomatiseerde ritme op elk gewenst moment tijdelijk of permanent pauzeren. Voorbeeld: wat handig kan zijn tijdens langere vakantieperiodes.

Deze stappen leggen uit hoe u toekomstige enquêterondes kunt uitschakelen, zodat ze niet meer volgens een specifiek schema worden herhaald.

Als u een enquête wilt stoppen die al live is, zie Problemen oplossen: Enquêteronde afsluiten op de lanceringsdag op pagina 327.

Procedure

1. Ga naar Administratieve > schema's.
2. Klik op 'Bekijken' bij de enquête die u wilt deactiveren.
3. Zoek op de hoofdpagina van uw schema naar het gedeelte Volgende ronde .
4. Klik op Gegevensverzameling uitschakelen.
5. Bevestig uw keuze in de bevestigingspop-up door op Deactiverente klikken.

Resultaten

U hebt voorkomen dat de enquête automatisch op de opgegeven datum wordt gestart. De status blijft hetzelfde totdat u een nieuwe startdatum instelt en de volgende enquêteronde plant.

Indien nodig kunt u het schema ook verwijderen. Zien Een enquêteschema verwijderen op pagina 288.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Een enquêteschema verwijderen

Voordat u begint

Beveiliging: *Beheer schema's*.

Over deze taak

Het verwijderen van een schema kan nuttig zijn als u een aangepast schema dat u hebt gemaakt, niet meer nodig hebt.

U kunt een verwijderd schema later opnieuw maken door dezelfde segmenttargeting te kiezen, maar u moet dan de instellingen opnieuw configureren.

Wanneer u een enquêteschema verwijdert, blijven de scores en opmerkingen die werknemers in het kader van de enquêtes hebben ingediend, in uw dashboard staan. Deze wijzigingen worden niet beïnvloed.

Het is niet mogelijk om het bedrijfsschema te verwijderen. Het is ook niet mogelijk om een aangepast schema te verwijderen dat op dat moment een actieve enquêteronde heeft. Verwijder in plaats daarvan het schema zodra de enquêteronde is gesloten.

Als u een enquêteschema slechts tijdelijk wilt deactiveren en de aangepaste instellingen ervan wilt behouden, raadpleegt u Een enquêteschema deactiveren op pagina 287.

Procedure

1. Ga naar Administratieve > schema's.
2. Klik op Weergeven bij de enquête die u wilt configureren.
3. Ga naar het tabblad Doel .
4. Klik op Schema verwijderen.
5. Bevestig uw keuze in de bevestigingspop-up door op Verwijderente klikken.

Resultaten

Het enquêteschema is onmiddellijk verdwenen van de pagina Schema's . De gegevens van eerdere enquêtes uit het enquêteschema blijven beschikbaar op het tabblad Activiteit op de pagina Schema's .

Kioskmodus inschakelen

Voordat u begint

Beveiliging: *Beheer schema's*.

Over deze taak

U kunt de kioskmodus inschakelen als enquêtekanaal voor medewerkers die geen e-mailadres in hun personeelsdossier hebben staan. Het is mogelijk om 1 schema te hebben met meerdere enquêtekanalen. Voorbeeld: e-mail, kioskmodus, sms. U kunt ook e-mail en sms uitschakelen, zodat de enquête alleen via de kiosk wordt ingevuld.

Zien Concept: Kiosk-enquêtes op pagina 345 voor meer informatie en raadpleeg Stappen: Start de enquête op pagina 270 voor een volledige handleiding voor het opzetten van een enquête.

Procedure

1. Ga naar Beheerschema > 's.
2. Klik op Weergeven bij de enquête die u wilt configureren.
3. Ga naar het tabblad Kiosk .

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

4. Houd bij het kiezen van een kiosktype rekening met het volgende:

Kiosktype	Overweging
Herbruikbare kioskcodes	Herbruikbare kioskcodes veranderen niet iedere ronde, waardoor medewerkers hun unieke code steeds kunnen blijven gebruiken. Indien nodig kunt u ook de herbruikbare code voor een werknemer opnieuw genereren. De codes zijn beschikbaar voor export nadat u in het schema het kiosktype 'herbruikbare codes' hebt geselecteerd. U kunt deze export gebruiken om codes te distribueren. Voorbeeld: Per post of via frontline managers. Om de codes te exporteren, gaat u naar Beheer > Medewerkers > Exporteren > Exporteren. Alleen gebruikers uit toegangscontrolegroepen met de machtiging *Kioskcodes* kunnen codes exporteren.
Eenmalige kioskcodes	Elke werknemer kan een unieke eenmalige code gebruiken die bij elke nieuwe enquêteronde opnieuw wordt gegenereerd. Om de codes te exporteren, gaat u naar Beheer > Schema's > Bekijken > Kiosk > Exporteer alles in schema. Opmerking: De knop Alles in schema exporteren wordt pas weergegeven nadat de enquêteronde is geopend.
Personeelsnummer en voornaam	Medewerkers doen mee aan de enquête door hun voornaam en personeelsnummer in te voeren. Het personeelsnummer en de voornaam moeten overeenkomen met de gegevens in het personeelsdossier. Hoewel deze methode de minste administratie vereist, leidt het vaak tot verwarring met betrekking tot speciale tekens en gevallen waarin meerdere namen voorkomen. Communiceer uw beleid over hoe u moet handelen of hoe u veelvoorkomende toegangsproblemen kunt oplossen. Voorbeeld: Als u de praktijk hebt gestandaardiseerd dat het veld Voornaam alle namen behalve de achternaam bevat, vraagt u uw medewerkers om al hun namen in te voeren behalve de achternaam.

5. Maak een Kiosk-URL.
6. Stel de privacy van het kioskapparaatin.

Resultaten

Als u de kioskmodus inschakelt tijdens een open ronde, kunnen medewerkers direct de kiosk-URL en authenticatiemethode gebruiken. Eventuele latere wijzigingen in de kioskinstellingen worden direct van kracht.

Als u meerdere enquêtekanalen gebruikt, kunnen alle medewerkers de kioskmodus gebruiken. Medewerkers zonder e-mailadres kunnen alleen de kioskmodus gebruiken.

relatedlinks
Concepten
Concept: Kiosk-enquêtes op pagina 345

Een medewerker toevoegen aan een open enquêteronde

Voordat u begint

Machtigingen:

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

- *Planningen beheren*
- *Werknemers bekijken*

Over deze taak

U kunt een medewerker toevoegen aan een open enquêteronde als aan de volgende voorwaarden wordt voldaan:

- De ronde is nog steeds open, niet zacht gesloten of hard gesloten.
- De werknemer heeft geen eerdere ontslagdatum op Peakon.
- De werknemer heeft geen toekomstige startdatum op Peakon.
- Eventuele targeting in de Planningsinstellingen sluit de werknemer niet uit.

Als u een grote groep medewerkers aan de enquête wilt toevoegen, gebruikt u in plaats daarvan de knop Nu toevoegen in de banner > Medewerkersbeheer .

U kunt de knop Alle medewerkers bekijken op de medewerkerspagina's van uw bedrijf gebruiken om nieuwe medewerkers te bekijken en te selecteren die u hebt toegevoegd voor opname in uw enquête.

Procedure

1. Ga naar Administratie > Medewerkers.
2. Open het personeelsdossier van de persoon aan wie u de enquêtelink opnieuw wilt laten versturen.
3. Ga naar het tabblad Rondes en voeg ze toe aan de enquête.

Resultaten

De werknemer ontvangt direct de link naar de enquête.

relatedlinks
Voorbeelden
Problemen oplossen: Kan geen medewerker toevoegen aan enquêteronde op pagina 326

Concept: Workday Peakon-enquêtes onder werknemers

Met Workday Peakon kunt u zoveel enquêtes uitvoeren als u nodig hebt, ongeacht of u geautomatiseerde pulsonderzoeken of een eenmalige enquête wilt uitvoeren. Schakel eenvoudigweg gegevensverzameling in en selecteer een frequentie om de automatische herhaling van de enquête te starten.

Met deze flexibele enquêteaanpak kunt u meerdere enquêteschema's en -frequenties tegelijkertijd uitvoeren, zodat u kunt inspelen op verschillende bedrijfsbehoeften. Voorbeeld: Nieuwe medewerkers vaker enquêteren dan de rest van de organisatie, om meer inzicht te krijgen in het onboardingproces.

U kunt ook vragensets in- en uitschakelen op geselecteerde enquêteschema's, zodat u zelfstandige enquêtes kunt uitvoeren die gericht zijn op specifieke segmenten van uw bedrijf, of uw vragen met verschillende frequenties kunt stellen, afhankelijk van uw behoeften. Voorbeeld: U kunt maandelijks Engagement-, H&W- en D&I-vragensets plannen en afzonderlijke, driemaandelijkse T&C-enquêterondes plannen die specifiek gericht zijn op uw financiële afdeling.

Maatwerk

Medewerkers kunnen hun enquête via verschillende kanalen indienen:

- E-mail.
- SMS.
- Kioskmodus.
- Verslapt.
- Microsoft Teams.
- Mobiele app.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

U kunt meerdere vragenreeksen aan hetzelfde enquêteschema toevoegen:

- Betrokkenheid.
- Gezondheid en welzijn.
- Diversiteit en inclusie.
- Transformatie en verandering.
- COVID-19.
- Bedrijfsvragen.
- Open vragen.

De enquête biedt een aantal extra aanpassingsopties:

- Aangepaste vragen.
- Enquête en e-mailbranding
- Enquête- en vraaggerichte targeting.
- Bewerkbare kenmerkverzameling.
- Gevoelige kenmerken verzamelen met toestemming.

Aanvullende informatie

Het gedeelte Schema's binnen Beheer is het knooppunt voor het configureren van uw Peakon-enquêtes. U kunt de toegang tot de enquêteconfiguratie beheren in Toegangsbeheer.

Het standaard *Bedrijfsschema* omvat alle medewerkers, maar u kunt ook uw eigen gerichte enquêteschema's maken. Alleen beheerders kunnen het *bedrijfsschema* bekijken en beheren.

Wanneer u een nieuw schema maakt, wordt de enquêtepopulatie het segment waarop uw context is ingesteld. Lokale beheerders kunnen alleen schema's maken en beheren voor de segmenten die zij beheren.

Het aantal werknemers dat op elk schema wordt weergegeven, geeft aan hoeveel mensen op dit moment aan de doelstelling voldoen.

Wanneer u de pagina Activiteiten in het gedeelte Schema's bekijkt, geven de getallen naast eerdere enquêtes het aantal personen aan dat op dat moment heeft deelgenomen.

relatedlinks
Concepten
Concept: Enquêtekanalen op pagina 338
Concept: Enquêtetargeting op pagina 303
Het Peakon-vraagrotatiealgoritme ontmystificeren
Referentie
Referentie: Vragensets op pagina 415

Concept: Enquêtetijdlijn

Open enquêtes doorlopen drie verschillende fasen, met in elke fase andere gebeurtenissen.

Status	Tijd	Meldingen	Dashboard Data
Open enquête	Op de dag van de lancering van het onderzoek wordt het onderzoek officieel geopend om 00:30 uur (in de reguliere tijdzone).	Medewerkers ontvangen een melding zodra de verzendtijd ingaat. De standaard verzendtijd is 09:00 uur, maar u kunt in de planningsinstellingen een andere tijd instellen.	Er verschijnen voortdurend nieuwe feedbackgegevens op de dashboards, naarmate medewerkers enquêtes invullen. De scores van de coureurs worden tijdens de ronde bijgewerkt. De selectie van

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Status	Tijd	Meldingen	Dashboard Data
	Als er geen geplande tijdzone is ingesteld, is er een terugvalvolgorde. • Tijdzone van het bedrijf in de Accountinstellingen . • UTC-tijdzone. Medewerkers kunnen hun enquête al invullen voordat ze een enquêtemelding ontvangen, via de mobiele app, het persoonlijke dashboard en de algemene kiosklink. Wij adviseren om alle enquête-instellingen een dag vóór de start van de enquête te finaliseren. Zien Referentie: Enquêteconfiguratieopties op pagina 310.	De tijdzone met prioriteit is de tijdzone die in het personeelsdossier staat vermeld. Als er geen tijdzone in het werknemersrecord aanwezig is, is er een terugvalvolgorde. • Tijdzone plannen. • Tijdzone van het bedrijf. • UTC-tijdzone. De eerste herinnering voor de enquête vindt halverwege de ronde plaats, de tweede vier dagen later. Als een van deze data in het weekend valt, wordt de herinnering op de eerstvolgende maandag geactiveerd.	aandachtsgebieden uit de vorige ronde blijft behouden totdat de aandachtsgebieden bij het sluiten van de ronde opnieuw worden berekend. Nieuwe reacties worden direct weergegeven. U kunt uw toegangscontrole zo configureren dat bepaalde groepen alleen opmerkingen zien nadat de ronde is gesloten.
Zacht sluiten	Op de dag dat de enquête sluit, sluit de ronde om 23:59 UTC. Bij het afsluiten van de enquête worden de focusgebieden, onderwerpen en gemarkeerde segmenten berekend. De berekening vindt plaats ongeveer een uur nadat de enquête is gesloten, rond 02:00 UTC de volgende dag. De enquête sluit over 2 weken. U kunt de enquête handmatig eerder sluiten. De knop Hard sluiten wordt beschikbaar kort nadat het dashboard opnieuw is berekend in de > activiteit > Beheerplanning.	Oude e-maillinks uit de huidige ronde werken nog steeds. Werknemers ontvangen op dit moment geen herinneringsmails meer. Tijdens de soft close-periode is het niet mogelijk om nieuwe medewerkers aan de enquête toe te voegen.	Nadat het dashboard opnieuw is berekend, worden de nieuwste aandachtsgebieden en sterke punten, opmerkingenonderwerpen en gemarkeerde segmenten weergegeven. Medewerkers kunnen de enquête nog steeds invullen, waardoor ook medewerkers die afwezig zijn geweest, kunnen deelnemen. Nieuwe gegevens hebben geen invloed op de selectie van aandachtsgebieden, sterke punten en onderwerpen. Nieuwe scores dragen bij aan de huidige dashboards, maar hebben pas invloed op herberekeningen nadat de volgende ronde is afgelopen. Deze aanpak zorgt voor een periode van stabiliteit waarin de actieplanning alvast kan worden gestart. Gezien het relatief kleine percentage deelnemers dat te laat komt, veranderen de scores niet

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Status	Tijd	Meldingen	Dashboard Data
			significant tijdens de soft close.
Hard sluiten	Twee weken na de zachte sluiting wordt de ronde hard gesloten, als u de enquêteronde nog niet hard hebt gesloten.	Oude enquêtelinks voor de laatste ronde werken niet meer. Medewerkers kunnen geen herinneringen ontvangen en u kunt geen nieuwe medewerkers aan de ronde toevoegen.	Het is niet meer mogelijk om na dit punt nieuwe enquêtegegevens in te dienen.

relatedlinks
Concepten
Concept: Tijd voor het verzenden van de enquête op pagina 296
Taken
Bulkupdate tijdzone medewerker op pagina 87

Concept: Enquêtefrequentie

Achtergrond

Met enquête- en vraagfrequentie kunt u bepalen hoe vaak medewerkers enquêtes ontvangen en hoe de enquête de vragen verdeelt. Zie ook Concept: Vraagfrequentie op pagina 410.

Elke standaardfrequentieoptie komt overeen met een specifiek aantal weken. Voorbeeld: de maandelijkse frequentie bedraagt precies 4 weken tot het einde van de enquête, en de kwartaalfrequentie bedraagt precies 12 weken. Zo weet u zeker dat de enquête altijd op dezelfde weekdag start als u een geautomatiseerde cadans gebruikt.

U kunt het geautomatiseerde ritme indien nodig stoppen of opnieuw configureren. Dergelijke wijzigingen kunnen van invloed zijn op de vraagverdeling in de volgende ronde, terwijl het algoritme de vragen die al beantwoord waren, bijwerkt.

Bij het configureren van de frequentie wordt in het schema het geschatte aantal vragen weergegeven dat een medewerker in zijn of haar eerste en volgende enquête kan verwachten. Bij deze schatting is geen rekening gehouden met aangepaste targeting, extreme scores, gemiste enquêterondes en andere factoren die de vraagverdeling beïnvloeden.

U kunt vragensets in- of uitschakelen wanneer u de frequentie van geplande enquêtes instelt. Dit betekent dat u afzonderlijke enquêtes kunt uitvoeren die gericht zijn op specifieke segmenten van uw bedrijf, of dat u de vragen met verschillende frequenties kunt stellen, afhankelijk van uw behoeften.

Vragen met een tijdslimiet zijn alleen van toepassing op het enquêteschema als de enquêtefrequentie is ingesteld op wekelijks.

Enquêtefrequentietypen

Aanbeveling

Type	Beschrijving
Automatisch	Peakon stemt het aantal vragen af op de eerdere antwoorden van elke werknemer. Er worden dan gerichte vragen volgens een vooraf vastgesteld schema verzonden in plaats van alle vragen in één keer. U kunt kiezen uit verschillende frequenties: wekelijks, tweewekelijks, maandelijks, per kwartaal of aangepaste intervallen (bijvoorbeeld: elke 3 weken). De volgende enquêteronde wordt automatisch verzonden. U hoeft deze dus niet handmatig te starten. Als een enquêteronde

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Type	Beschrijving
	gedurende 3 opeenvolgende ronden geen antwoorden oplevert (0% deelname), wordt het schema automatisch uitgeschakeld.
Handmatig	Peakon stelt alle actieve vragen aan medewerkers op de gekozen datum en tijd. Nadat de enquêteronde definitief is gesloten, sturen we geen nieuwe enquête meer totdat u een nieuwe datum selecteert.

Wij adviseren een aanpak die voortdurend luistert en die meerdere voordelen biedt.

- Relevantie: Door voortdurend te luisteren kunt u trends ontdekken en hier sneller op inspelen. Een regelmatig ritme is ook essentieel om te kunnen zien of uw acties effect hebben.
- Steekproefvragen: Minder vragen per ronde zorgt voor minder enquêtevermoeidheid.
- Betrokkenheid van leiders: leiders zijn meer betrokken bij hun dashboardscores als ze erop vertrouwen dat de antwoorden beter aansluiten bij de huidige realiteit.
- Hogere nauwkeurigheid: Wanneer een medewerker een enquête overslaat, krijgt hij of zij in de volgende ronde extra vragen, zodat het algoritme de achterstand kan inhalen. Een lagere frequentie kan betekenen dat het langer duurt voordat er nieuwe input van een gemiste werknemer kan worden verkregen.

Als u meerdere enquêtes tegelijkertijd uitvoert, probeer dan de einddata ervan op elkaar af te stemmen, zodat u de herberekeningen op het dashboard kunt consolideren.

relatedlinks
Concepten
Concept: Vraagfrequentie op pagina 410
Concept: Vraagrotatiealgoritme op pagina 412
Het Peakon-vraagrotatiealgoritme ontmystificeren
Referentie
FAQ: Enquête- en vraagfrequentie op pagina 316

Concept: Enquêtetaal

In de enquête wordt de taal voor elke werknemer in volgorde van prioriteit bepaald, op basis van de beschikbaarheid van informatie.

1. De taal die u handmatig instelt in het werknemersdossier.
2. De gedetecteerde taal van de werknemer, gebaseerd op de browsertaal van de vorige ronde.
3. De taal die u instelt in het enquêteschema.
4. Engels.

Om de taal van de enquête te bepalen, raden we u aan om minimaal de talen voor de werknemersrecords of de taal voor de enquêteplanning in te stellen.

Configuratiegebied	Beschrijving
Werknemersgegevens	U kunt de taal in werknemersdossiers afzonderlijk of in bulk instellen. Bijvoorbeeld: U kunt in bulk alle medewerkers selecteren waarvan het kenmerk Land overeenkomt met Frankrijk en hun taal instellen op Frans. De taal in het medewerkersdossier moet een taal zijn die uw organisatie heeft toegestaan in de enquête-instellingen. Als u niet handmatig een taal instelt, detecteert de enquête de taal voor elke werknemer. Wanneer een werknemer de eerste enquête opent, wordt de taal van zijn browser of zijn IP-adres als uitgangspunt gebruikt. Bij toekomstige enquêterondes ontvangen deze medewerkers communicatie in de gedetecteerde taal. De detectie werkt alleen als de gedetecteerde taal deel uitmaakt van de

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Configuratiegebied	Beschrijving
	talen die uw organisatie heeft toegestaan in de enquête-instellingen. Als dit niet het geval is, gebruikt het systeem de eerste taal uit de toegestane enquêtetalen.
Enquêteschema's	U kunt meerdere enquêtetalen selecteren of uw enquête beperken tot slechts één taal. Op de eerste enquêtepagina worden in een vervolgkeuzemenu de talen weergegeven die u in de enquête hebt ingeschakeld. Deze volgorde komt overeen met de taalvolgorde uit uw enquête-instellingen. Als een werknemer een enquêtetaal selecteert in de vervolgkeuzelijst, overschrijft zijn of haar selectie de taal in het werknemersdossier (ongeacht of deze handmatig of gedetecteerd is). Als u de planningstaal niet configureert, zijn alle ondersteunde talen beschikbaar in het vervolgkeuzemenu Taal in de enquête.

Voorbeelden

Taal van het personeelsdossier	Schemataal	Eerste ronde	Volgende rondes
Niet ingesteld.	Niet ingesteld. Alle enquêtetalen zijn beschikbaar.	Engels. De enquête maakt gebruik van de laatste terugvaloptie, wanneer de taal van werknemersgegevens en planningen niet beschikbaar zijn: Engels.	Enquête detecteert welke talen medewerkers de laatste keer spraken. Als de gedetecteerde talen ondersteunde enquêtetalen zijn op Peakon, worden deze talen in volgende rondes gebruikt.
Niet ingesteld.	Frans, Engels, Italiaans.	Frans. In het onderzoek wordt de eerste planningstaal als terugvaloptie gebruikt.	Enquête detecteert welke talen medewerkers de laatste keer spraken. Als de gedetecteerde talen tot de door u geselecteerde planningstalen behoren (Frans, Engels, Italiaans), worden deze talen in volgende ronden gebruikt.
Italiaans.	Niet ingesteld.	Italiaans.	Italiaans.
Italiaans.	Frans.	Frans. Hoewel de taal van het werknemersdossier voorrang heeft, kan deze taal niet worden gebruikt in de enquête, omdat u de enquête uitsluitend tot het Frans hebt beperkt.	Frans.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

relatedlinks
Taken
Enquêtetalen instellen op pagina 280
Bulkupdate taal van medewerkers op pagina 88
Referentie
Referentie: Ondersteunde talen voor enquêtes op pagina 315

Concept: Tijd voor het verzenden van de enquête

Achtergrond

Als u de enquête op dezelfde dag plant en gegevensverzameling inschakelt, worden de ingeschakelde enquêtemeldingen onmiddellijk verzonden, ongeacht de tijdzone van de enquête en de tijdzones van de medewerkers.

Als u een startdatum in de toekomst selecteert en gegevensverzameling inschakelt, wordt de enquête op de ingestelde datum gestart en worden er op het geconfigureerde tijdstip meldingen verzonden.

Medewerkers kunnen er ook voor kiezen om de enquête in te vullen nadat de ronde is geopend, voordat ze een melding ontvangen. Ze kunnen de enquête openen via een mobiele app, een persoonlijk dashboard of de kioskmodus.

Als u geen verzendtijd voor enquêtemeldingen instelt, is de standaardverzendtijd 09:00 uur. De tijdzone van het personeelsdossier wordt samen met de verzendtijd gebruikt om te bepalen wanneer elke werknemer de melding zou moeten ontvangen.

U kunt de tijdzone van het werknemersrecord handmatig instellen. Als er geen tijdzone in het werknemersrecord staat, is er een terugvalvolgorde voor elke individuele werknemer:

- Tijdzone van de enquêteplanning.
- Tijdzone van het bedrijf.
- UTC-tijdzone.

Voor volgende enquêterondes hanteert Peakon de terugvalvolgorde als de tijdzone van de werknemer niet is ingesteld. Wij adviseren u om de tijdzones voor werknemersrecords in te stellen, vooral als u VPN-tools gebruikt die de locatie van de IP-adressen van werknemers beïnvloeden.

Configuratievoorbeelden

Tijdzone van werknemersrecord	Tijdzone plannen	Tijdzone van het bedrijf	Enquêtetijd	Eerste ronde	Volgende rondes
Niet ingesteld of gedetecteerd.	Niet ingesteld.	Niet ingesteld.	Niet ingesteld.	09:00 UTC. Bij de enquête worden de standaard enquêtetijd en -tijdzone als terugvalmethode gebruikt.	09:00 UTC.
Niet ingesteld of gedetecteerd.	Niet ingesteld.	Kopenhagen, Denemarken.	10:00.	10:00 Kopenhagen, Denemarken. Bij de enquête wordt gebruikgemaakt	10:00 Kopenhagen, Denemarken.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Tijdzone van werknemersrecord	Tijdzone plannen	Tijdzone van het bedrijf	Enquêtetijd	Eerste ronde	Volgende rondes
				van de terugvaloptie op basis van de tijdzone van het bedrijf.	
Niet ingesteld of gedetecteerd.	Lisbon, Portugal.	Kopenhagen, Denemarken.	10:00.	10:00 Lisbon, Portugal. De enquête maakt gebruik van de eerste terugvaloptie: geplande tijdzone.	10:00 Lisbon, Portugal.
Parijs, Frankrijk.	Niet ingesteld.	Kopenhagen, Denemarken.	Niet ingesteld.	09:00 Parijs, Frankrijk. De enquête hanteert de standaard verzendtijd van 09:00 uur, aangezien er op dat moment geen enquêtetijd beschikbaar is.	09:00 Parijs, Frankrijk.
Parijs, Frankrijk.	Niet ingesteld.	Kopenhagen, Denemarken.	10:00.	10:00 Parijs, Frankrijk.	10:00 Parijs, Frankrijk.
Parijs, Frankrijk.	Lisbon, Portugal.	Kopenhagen, Denemarken.	10:00.	10:00 Parijs, Frankrijk.	10:00 Parijs, Frankrijk.
Niet ingesteld of gedetecteerd.	Lisbon, Portugal.	Kopenhagen, Denemarken.	Niet ingesteld.	09:00 Lissabon, Portugal. De enquête maakt gebruik van de eerste terugvaloptie: geplande tijdzone. Ook wordt de standaard verzendtijd van 09:00 uur gebruikt, aangezien er dan geen enquêtetijd beschikbaar is.	09:00 Lissabon, Portugal.

Meerdere tijdzones

Als u geografisch verspreide medewerkers heeft, adviseren wij:

- De tijdzones instellen in het personeelsdossier.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

- Stel de tijdzone van het enquêteschema in op de meest oostelijke tijdzone van uw werknemerscohort, wanneer u geografisch verspreide werknemers volgens hetzelfde enquêteschema ondervraagt. Op deze manier kan het schema alle medewerkers op het geselecteerde verzendtijdstip in hun lokale tijdzone op de hoogte stellen. Voorbeeld: Als de geplande tijdzone Londen is, opent de enquêteronde om 00:30 uur in Londen, terwijl dit in Auckland al 11:30 uur 's ochtends is. Als u de verzendtijd instelt op 09:00 uur, is dit tijdstip al verstreken voordat de enquête wordt geopend. In plaats daarvan worden de medewerkers in Auckland direct om 11:30 uur lokale tijd op de hoogte gesteld. U kunt dit oplossen door de tijdzone van het schema in te stellen op de meest oostelijke tijdzone (Auckland), zodat de enquête iedereen om 09:00 uur op de hoogte kan stellen.

Tijd voor het verzenden van e-mails

Deze e-mailmeldingen houden rekening met de tijdzone:

- Enquêtemeldingen.
- Herinneringsmails.

Deze e-mailmeldingen hebben een vaste verzendtijd:

- Dagelijkse samenvatting per e-mail: 06:00 uur UTC.
- E-mails met lage deelname: 03:00 UTC.
- Herinneringsmails plannen: 03:00 uur UTC.
- E-mailmelding voor gevoelige opmerkingen: direct of onderdeel van dagelijkse samenvatting.

relatedlinks
Concepten
Concept: Enquêtetijdlijn op pagina 291
Taken
Bulkupdate tijdzone medewerker op pagina 87

Concept: Enquête onder vertrokken medewerkers

Achtergrond

Door vertrekkende medewerkers te bevragen, kunnen organisaties feedback verzamelen nadat ze zijn vertrokken. Zo krijgen ze een completer beeld van de vertrekervaring. U kunt vragen stellen vóór vertrek, ná vertrek, of allebei. Bedenk welke exit-vragen in elke fase het meest waardevol zijn. Wij adviseren om medewerkers die de organisatie hebben verlaten, 3 dagen na vertrek te enquêteren.

Vertrokken medewerkers hebben geen toegang tot persoonlijke dashboards en enquêtesamenvattingen. Als ze zich afmelden voor enquêtes, ontvangen ze geen uitnodigingen voor enquêtes meer en ook geen e-mails meer over enquêtes.

Gebruiksscenario's

U kunt deze functionaliteit gebruiken om het volgende aan te pakken:

- Verschillende opzegtermijnen per afdeling of land.
- Vertrek van oproepkrachten of veldwerkers met een korte opzegtermijn.
- Er kunnen timingproblemen ontstaan doordat de feedback vóór vertrek beperkt kan zijn vanwege de overdrachts- en werkdruk.

Configuratie

De stappen voor het configureren van enquêtes voor vertrokken medewerkers vindt u op Exit-enquêtes instellen op pagina 274.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Om ontslagen werknemers te kunnen enquêteren, moet u persoonlijke e-mailadressen verzamelen. Zorg ervoor dat u over de benodigde interne goedkeuringen beschikt om deze gegevens te beheren in overeenstemming met de privacyrichtlijnen van uw organisatie.

U kunt persoonlijke e-mailadressen toevoegen via automatische synchronisatie vanuit uw HRIS. Dit doet u door het selectievakje aan te vinken om synchronisatie van persoonlijke e-mailadressen in te schakelen in de Workday-integratie-instellingen. U kunt het mailadres ook handmatig uploaden. Voor handmatige stappen, bezoek E-mailadressen in bulk bijwerken op pagina 89.

Wanneer u een HRIS-integratie gebruikt, moet u ervoor zorgen dat *de scheidingsdata* en *scheidingsredenen* vooraf worden gesynchroniseerd, zodat regels correct kunnen worden toegepast. Bekijk uw afsluitende vragenset en bepaal welke vragen u wilt stellen. Pas vervolgens de regels in bulk of afzonderlijk toe in Administratieve > Vragen > Exit.

Als u medewerkers wilt ondervragen nadat ze zijn vertrokken, selecteert u het enquêteschema ' Verlaten' . Standaard worden alleen de exitvragen opgenomen. Als u een doelsegment selecteert, worden automatisch alleen werknemers opgenomen die de organisatie al hebben verlaten. Als u uw werknemers wilt ondervragen voordat ze vertrekken, selecteert u het schema voor de enquête 'Werknemers' . Test de instellingen om te controleren of de regels en timing werken zoals bedoeld.

Houd bij het configureren van exit-enquêtes ook rekening met hoe lang voormalige werknemers bij Peakon blijven en hoe hun scores worden bewaard:

- Verwijderen van voormalige werknemers: Standaard worden werknemers na 90 dagen verwijderd.
- Inclusie van voormalige werknemers: bepaalt hoe lang hun scores bijdragen aan de geaggregeerde resultaten. Standaard is dit 3 maanden. Wij adviseren u deze in te stellen op 1 jaar als u exit-enquêtes uitvoert.

Optioneel kunt u nieuwe segmenten voor vertrekdatums inschakelen om werknemers vóór en na hun vertrek te targeten.

- Voor de scheiding: bijvoorbeeld *<3 maanden, 3-6 maanden, 6-9 maanden*of tot 2 jaar voor de scheiding.
- Na scheiding: *<1 maand, 1-3 maanden, 3-6 maanden of >6 maanden* na scheiding.

Standaard worden alle vertrekkers gegroepeerd in het segment *< 3 maanden vóór vertrek* . Door de nieuwe segmenten in te schakelen, kunt u gerichter targeten. Als u deze inschakelt, worden de scores opnieuw berekend en worden werknemers opnieuw toegewezen aan de nieuwe segmenten. Als u deze niet inschakelt, blijven werknemers in het segment *> 3 maanden vóór hun ontslag* .

Aanbeveling voor organisaties in de VS

In de VS geldt voor de meeste werknemers een opzegtermijn van minder dan twee weken en worden de vertrekdata vaak te laat doorgegeven. Geef daarom prioriteit aan regels na de scheiding of een voor-en-na -benadering. Vertrouw niet alleen op de regels van vóór de scheiding, want de korte opzegtermijn beperkt de reactiemogelijkheden.

relatedlinks
Referentie
FAQ: Enquêtes onder vertrokken medewerkers op pagina 320

Concept: Samenvatting van de enquêtebetrokkenheid

De samenvatting van de enquête biedt deelnemers een overzicht van hun feedback en hoe deze zich verhoudt tot de organisatie.

U kunt het deelnameoverzicht voor de enquête inschakelen op het tabblad Enquête-instellingen in uw planning.

Peakon geeft pas na de start van de tweede enquêteronde een samenvatting van de betrokkenheid, zodra er nieuwe gegevens beschikbaar zijn voor vergelijking. Het overzicht bevat alleen scores binnen het geldigheidsvenster of van eerdere testrondes en weerspiegelt gegevens uit zowel actuele als eerdere enquêtes.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

Opties voor enquêtesamenvatting

Het zichtbaarheidsniveau en de algemene weergave van het betrokkenheidsoverzicht verschillen afhankelijk van of u het enquêteoverzicht en het persoonlijke dashboard hebt ingeschakeld.

Enquêteoverzicht	Persoonlijk dashboard	Resultaat
Gehandicapt.	Gehandicapt.	Een bedankbericht voor het invullen van de enquête.
Ingeschakeld.	Gehandicapt.	• Teamfocus en acties. • Over welke drivers de werknemer het meest en het minst tevreden is, vergeleken met de benchmark van het bedrijf. • De datum van de volgende enquête, als u gebruikmaakt van geautomatiseerde cadans.
Ingeschakeld.	Ingeschakeld.	• Over welke drivers de werknemer het meest en het minst tevreden is, vergeleken met de benchmark van het bedrijf. • Teamfocus en acties. • De datum van de volgende enquête, als u gebruikmaakt van geautomatiseerde cadans. • Een call-to-action-knop om het persoonlijke dashboard te activeren of te openen.
Gehandicapt.	Ingeschakeld.	Een call-to-action-knop om het persoonlijke dashboard te activeren of te openen.

Concept: Testenquêtes

Door een testenquête uit te sturen, kunt u controleren of het enquêteproces verloopt zoals verwacht.

- Enquête is succesvol afgeleverd.
- Medewerkers kunnen de link openen op het bedrijfsnetwerk.
- De branding wordt goed weergegeven op mobiele en desktopapparaten.
- De vraagselectie is voor elke doelgroep correct.
- Voor aangepaste vragen zijn de vertalingen correct.
- De tijdzones van de medewerkers zijn correct.

Betrek het IT-team bij dit proces om eventuele problemen op te lossen die van invloed kunnen zijn op de bezorging van e-mails of de toegang tot enquêtes in uw bedrijfsnetwerk. Zien Concept: e-mailbezorging op pagina 22 En Referentie: Hosts en protocollen op pagina 28.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Momenteel biedt Peakon geen test-tenant aan die een weerspiegeling is van uw werkelijke omgeving.

Configuratie

Overweging	Beschrijving
Enquêteduur	Elke testronde is 1 dag open en wordt daarna gesloten. Deelnemers aan de testsenquête kunnen nog 2 weken doorgaan met het invullen van hun testsenquête. De enquête sluit dan definitief.
Test enquête limiet	U kunt meerdere testrondes op dezelfde dag aanmaken en medewerkers kunnen tegelijkertijd aan meerdere testrondes deelnemen.
Deelnemerslimiet	Wanneer u individuele medewerkers aan een testenquête toevoegt, kunt u maximaal 25 medewerkers toevoegen. Als u meer mensen wilt betrekken, kunt u een segment toevoegen of de testsenquêtes in batches versturen.
Segmenttargeting	Het is niet mogelijk om segmenttargeting te gebruiken bij het versturen van een testsenquête. Voorbeeld: Uw echte enquête is gericht op Frankrijk, maar sluit marketing binnen Frankrijk uit. Als u de testenquête binnen hetzelfde schema naar Frankrijk verstuurt, omvat deze heel Frankrijk, inclusief Marketing.
Ondersteunde kanalen	Alle enquêtekanalen, inclusief de kioskmodus, ondersteunen testenquêtes.

Test enquête dashboards

Beveiliging: *Bekijk testgegevens* in de Access-statistiekinstellingen van elke groep.

U kunt het testsenquêtedashboard bekijken door Alleen testgegevens te selecteren in het instellingengedeelte van uw contextswitcher. Als u wilt terugkeren naar het normale dashboard, selecteert u Bedrijfsgegevens weergeven in de banner op het testdashboard.

In de testdashboardmodus worden gegevens weergegeven voor:

- Vragenset dashboards
- Opmerkingen
- Onderwerpen
- Heatmap- en segmentkaartenweergave
- Attritievoorspelling
- Dashboards met chauffeurs- en vraagscores
- Cyclus van de werknemerservaring

De testsenquêtegegevens voldoen aan de vereisten voor aggregatie en vertrouwelijkheid. Zorg er daarom voor dat uw testgroep voldoende deelnemers heeft om het testdashboard te vullen.

U kunt de toegang tot testsenquêtegegevens beperken via Toegangscontrole. Gebruikers die toegang hebben tot het dashboard van de testsenquête, kunnen alleen de testsenquêtegegevens zien voor het gebied dat zij beheren.

Opmerking: Wanneer u uw dashboard instelt op het weergeven van alleen testsenquêtes, worden alle wijzigingen die u in Beheer aanbrengt ook in de echte enquêtemodus toegepast. Voorbeeld: Wanneer u een werknemer verwijdert terwijl u zich in de testsenquêtemodus bevindt, wordt de werknemer uit het account verwijderd.

Aanvullende informatie

- De meldingen van de testsenquête zien er hetzelfde uit als de echte meldingen van de enquête. Alleen hebben de reacties geen invloed op het echte enquêtedashboard.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

- Bij testsenquêtes worden geen samenvattingsmails, herinneringen en meldingen over gevoelige opmerkingen gegenereerd.
- Het is niet mogelijk om een testronde te versturen met vraagtijden voor Onboarding- en Exit-vragen.
- Op de persoonlijke dashboards van enquêtedeelnemers worden geen testenquêtegegevens weergegeven.
- Als een gebruiker de testsenquête niet heeft voltooid, blijft de melding over de openstaande enquête in de mobiele app en het persoonlijke dashboard staan totdat de testsenquête definitief wordt gesloten. Het is belangrijk om dit in gedachten te houden als de periode van de zachte sluiting van de testenquête overlapt met de daadwerkelijke lancering van de enquête.
- Wanneer u het verzamelen van kenmerkgegevens in uw enquêteschema configureert, worden deze gegevens door een testsenquête verzameld en bijgewerkt in de werknemersrecords van deelnemende gebruikers.
- Bij de testsenquête worden de gegevens uit het eigen personeelsdossier van elke werknemer gebruikt om te bepalen welke vragen en branding in hun enquête worden weergegeven, ook al gaat het om een gericht schema met gerichte vragen.
- Om te zien hoe een enquête eruitziet voor een specifieke doelgroep, kunt u uzelf aanmelden als onderdeel van deze groep, de testsenquête naar iemand uit die groep sturen of een voorbeeld van de enquête bekijken met de optie *Aangepast voorbeeld* .
- U kunt een echte enquêteronde markeren als testronde en indien nodig ook andersom. Zien Verander reguliere enquêterondes in testrondes op pagina 285. Het is niet mogelijk om de enquêterespons van één individuele medewerker te verplaatsen naar het testsenquêtedashboard en vice versa.
- Samenvattingen van opmerkingen worden gewist wanneer een enquêteronde als test wordt gemarkeerd.
- U kunt eerdere testsenquêtegegevens bekijken op het tabblad Activiteit in Schema's door te klikken op Testrondes opnemen.

relatedlinks
Concepten
Concept: e-mailbezorging op pagina 22
Concept: Enquêtevoorbeeld op pagina 302
Taken
Verander reguliere enquêterondes in testrondes op pagina 285
Stappen: Start de enquête op pagina 270
Start een testsenquête op pagina 282
Referentie
Referentie: Hosts en protocollen op pagina 28

Concept: Enquêtevoorbeeld

Overzicht

Met de voorbeeldweergave van de enquête kunt u simuleren en bekijken hoe de enquête er voor werknemers uitziet. Beheerders kunnen de enquête op twee manieren vooraf bekijken:

- Enquête bekijken: toont de enquête zoals u die zou zien.
- Aangepast voorbeeld: Bekijk de enquête als werknemer uit een specifiek segment of kenmerk, inclusief vragen op basis van regels. Met de aangepaste voorvertoning worden regels voor exitvragen ondersteund, zowel vóór als ná het vertrek van een werknemer. Zo kunt u de ervaring van werknemers op verschillende punten in hun vertrektijdlijn analyseren.

Enquêteantwoorden en gegevens uit voorvertoningen van enquêtes worden niet bewaard. Voor meer informatie over het bekijken van enquêtes, bezoek Bekijk een voorbeeld van de enquête op pagina 281.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Aangepaste voorvertoning

Optie	Configuratie
Attribuut en *segment*	Kies het kenmerk (bijvoorbeeld: Afdeling, Tenure of Locatie) en vervolgens het segment (bijvoorbeeld: *Boekhouding* en *> 3 maanden na aanvang*). Het segment bepaalt welke vragen worden weergegeven op basis van het personeelsdossier en de timing van de vragen. Met de segmenten voor vertrekdatums kunt u een voorbeeld bekijken van enquêtes die naar vertrokken medewerkers zijn verzonden.
Tijdconfiguratie	Wanneer u op regels gebaseerde vragen gebruikt voor onboarding- en exitvragen, bepaalt de tijdconfiguratie welke vragen worden geselecteerd en aan de regel worden gekoppeld. Voor exitvragen kunt u een voorbeeld bekijken van de regels die van toepassing zijn vóór de scheiding, na de scheiding of beide Selecteer een tijdgebaseerde configuratie om de vragen weer te geven die aan de regel zijn gekoppeld. Zorg ervoor dat uw tijdgebaseerde regels correct zijn ingesteld om vragen te tonen aan werknemers die aan de criteria voldoen (bijvoorbeeld: *3 weken na aanvang*).

Overwegingen

- Wanneer u Aangepast voorbeeld gebruikt, kunt u geen voorbeeld bekijken van meerdere segmenten van hetzelfde kenmerk. Bijvoorbeeld: Als u het segment *> 3 maanden na aanvang* selecteert onder het kenmerk Looptijd, kunt u niet tegelijkertijd een voorvertoning bekijken van de *periode van 3 tot 6 maanden na aanvang* . Zo blijft de preview scherp en worden de werkelijke doelomstandigheden weergegeven.
- U moet minimaal 1 segment selecteren voordat u vragen op basis van regels toepast. Het systeem toont alleen regels die overeenkomen met het geselecteerde segment. Voorbeeld: Als u *> 3 maanden na aanvang*selecteert, ziet u alleen regels die van toepassing zijn op werknemers binnen dat bereik (tot 12 weken).
- Segmenten werken additief. Als u zowel *Londen* als *Boekhouding*selecteert, bevat de preview vragen die relevant zijn voor beide segmenten. Dit is handig als u inclusie- of exclusielogica test die aan meerdere kenmerken is gekoppeld. Peakon waarschuwt u als het geselecteerde segment niet met een vraag overeenkomt.
- Peakon informeert u als het geselecteerde segment niet bij een vraag past.

relatedlinks
Concepten
Concept: Testenquêtes op pagina 300

Concept: Enquêtetargeting

In het standaardrooster van het bedrijf zijn medewerkers opgenomen die aan alle volgende criteria voldoen:

- Het selectievakje Enquête-opname is aangevinkt.
- De startdatum ligt niet in de toekomst.

Met targeting kunt u voorwaarden creëren voor wie een enquête moet ontvangen. U kunt segmenten opnemen of uitsluiten in zowel het standaardbedrijfsschema als in aangepaste schema's.

Met de status Werk kunt u nu expliciet schema's maken voor:

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

- Actieve medewerkers (voor doorlopende enquêtes).
- Verlaters (met behulp van een 'left employment status' op het enquêteformulier).

Er is slechts één enquêteschema per doelgroep mogelijk.

Het aantal medewerkers dat op de overzichtspagina van het rooster wordt weergegeven, weerspiegelt hoeveel medewerkers op dit moment aan de doelcriteria voldoen. Wanneer u op de pagina Activiteiten eerdere enquêtes bekijkt, geeft het weergegeven getal weer hoeveel mensen de enquête op dat moment daadwerkelijk hebben ontvangen.

Configuratie

Wanneer u meerdere doelsegmenten gebruikt, worden werknemers die bij één van die segmenten horen, wel of niet meegenomen in de enquête. Het is dus niet zo dat alle segmenten gecombineerd worden. Als u een combinatie van segmenten wilt targeten, kunt u een nieuw schema maken met het hoofdsegment als doel. Gebruik de opties 'Alleen inclusief' of ' Uitsluitend' om specifieker te targeten.

Voorbeeld: U hebt een aparte enquête nodig voor werknemers in Duitsland, maar sluit nieuwe werknemers uit die een eigen enquête hebben. Maak een nieuw schema met Duitsland in het veld Doel en stel vervolgens het segment voor nieuwe deelnemers in het veld Uitsluitend in. Zorg ervoor dat Duitsland een uitgesloten segment is van het bedrijfsschema en eventuele andere overlappende schema's.

Aanbeveling

Wij adviseren om alle medewerkers zoveel mogelijk hetzelfde schema te laten volgen. Dit vermindert de administratieve tijd en zorgt voor consistentie. In sommige gevallen is een apart schema noodzakelijk.

Richt u op de segmenten op een manier die voorkomt dat werknemers enquêtes via meerdere schema's ontvangen. Wanneer medewerkers zich in meer dan één actief schema bevinden, geeft Peakon een waarschuwing over overlappende schema's.

relatedlinks
Taken
Enquêtetargeting instellen op pagina 276

Concept: Meerdere meetschema's

Normaal gesproken werken alle werknemers volgens het standaardrooster van het bedrijf . Met segmenttargeting kunt u meerdere enquêtes tegelijkertijd uitvoeren, zodat u aan de behoeften van verschillende onderdelen van uw organisatie kunt voldoen. Dit kan handig zijn als verschillende afdelingen binnen het bedrijf verschillende communicatie, frequenties en andere instellingen nodig hebben.

Vanwege de opties voor het aanpassen van enquêtes adviseren wij u om uw huidige use case te bekijken en te bepalen of een afzonderlijk schema nodig is. Ook raden wij u aan om de einddatums van de enquêtes op elkaar af te stemmen als u meerdere enquêtes tegelijkertijd uitvoert.

Houd er rekening mee dat als u meerdere use cases hebt die overlappen, u een afzonderlijk enquêteschema moet maken, zelfs als slechts één van de use cases dit vereist.

Gebruiksscenario	Nieuw schema noodzakelijk?
Een werknemerssegment moet op een andere enquêtefrequentie staan dan het standaardschema van het bedrijf.	Ja. Maak een nieuw enquêteschema, stel de enquêtefrequentie in en richt de enquête op die specifieke afdeling.
U wilt vragen richten op specifieke sleutelmomenten in de werknemerservaring (onboarding of exit).	Ja. Maak een nieuw enquêteschema met de juiste dienstverbandstatus (In dienst of Vertrokken) en configureer de timing van de vragen.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Gebruiksscenario	Nieuw schema noodzakelijk?
U hebt werknemers in meerdere tijdzones en zij moeten de enquête om 9.00 uur 's ochtends in hun lokale tijdzone ontvangen.	Nee. Stel in plaats daarvan de tijdzone van de enquêteplanning in op de meest oostelijke tijdzone van uw bedrijf, zodat de verzending vroeg genoeg kan beginnen voor de eerste tijdzone. Stel daarnaast tijdzones in voor de werknemersrecords, zodat elke werknemer de enquête in zijn of haar lokale tijdzone ontvangt.
Een groep medewerkers heeft behoefte aan extra gerichte vragen, of u wilt hen uitsluiten van specifieke vragen.	Nee. Gebruik in plaats daarvan vraaggerichte targeting.
Een groep werknemers heeft behoefte aan een e-mail met een verschillende inhoud voor een enquête. Voorbeeld: u moet een koppeling toevoegen naar een intern beleid dat alleen van toepassing is op één afdeling van de organisatie.	Ja.
Een dochteronderneming heeft een eigen enquêtelogo en enquêtenaam nodig. Voorbeeld: Uw stem.	Ja. Maak een nieuw enquêteschema en vervang de enquêtenaam en het logo.
Uw organisatie heeft meerdere dochterondernemingen of merken die de naam en het logo van het moederbedrijf moeten vervangen door hun eigen naam en logo.	Nee. U kunt voor alle dochterondernemingen hetzelfde enquêteschema hanteren en toch de bedrijfsnaam en het logo overschrijven.

Dashboardresultaten

Als een specifiek segment werknemers bevat die deel uitmaken van verschillende enquêteschema's, worden de scores voor het segment elke keer bijgewerkt wanneer er een live-enquête is. Tijdens elke onderzoeksronde verschuift het zichtbaarheidsvenster van het segment.

Voorbeeld: Het hoofdonderzoek heeft een kwartaalfrequentie en het onderzoek voor nieuwe starters heeft een maandfrequentie. Het zichtbaarheidsvenster voor segmenten die een nieuwe starter bevatten, schuift elke maand op.

Het dashboard van het segment berekent bovendien de aandachtsgebieden, sterke punten en onderwerpen opnieuw als aan een van de volgende voorwaarden wordt voldaan:

- 30% van de werknemers uit het segment neemt deel aan de enquêteronde.
- De totale deelname ligt 25% hoger dan de vorige herberekening.

Goed om te weten

U moet deze enquête-instellingen voor elk enquêteschema afzonderlijk configureren:

- Kioskmodus.
- Enquêtekenmerken voor het verzamelen van demografische gegevens.
- Enquêtebranding.

Wanneer medewerkers worden toegevoegd aan twee overlappende enquêtes en dezelfde vragenset is actief voor beide enquêtes, zal één enquête een lager aantal vragen bevatten, omdat ze geen herhaalde vragen krijgen. Een uitzondering hierop zijn handmatige enquêtes, waarbij alle actieve vragen van de vragensets die u inschakelt, worden geactiveerd. Zien Concept: Vraagrotatiealgoritme op pagina 412 voor meer informatie.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Aanbeveling

Wij adviseren om de einddata van de enquête op elkaar af te stemmen, omdat:

- Voor de functies voor gegevensvergelijking worden de einddatums van de enquête gebruikt.
- Elke enquête is goed voor 1 tijdstip in de grafieken met de score in de loop van de tijd . Als u meerdere enquêtes hebt die op dezelfde dag eindigen, worden ze weergegeven met dezelfde einddatum. Hierdoor kunt u gegevens uit verschillende rondes gemakkelijker vergelijken.
- Als er meerdere enquêtes in dezelfde week eindigen, wordt met de functie Vorige scores bekijken de einddatum van de laatste enquête van de week weergegeven. Het dashboard bevat de verzamelde enquêtegegevens tot dat moment.

relatedlinks
Concepten
Concept: Tijd voor het verzenden van de enquête op pagina 296
Concept: Enquête en segmentbranding op pagina 373
Het Peakon-vraagrotatiealgoritme ontmystificeren

Concept: Geschatte tijd voor het voltooien van de enquête

Overzicht

Binnen het klantenbestand van Peakon:

- De gemiddelde tijd per vraag bedraagt ongeveer 15 seconden.
- De tijd per vraag blijft hetzelfde, ongeacht het aantal vragen dat in de enquête wordt weergegeven.

Wij vermenigvuldigen de gemiddelde tijd per vraag met het aantal vragen om de geschatte tijd te berekenen die nodig is om de volledige enquête in te vullen. Het getal dat in de gebruikersinterface wordt weergegeven, is afgerond op de dichtstbijzijnde hele minuut.

Voorbeeld: Als de enquête ongeveer 31 vragen bevat, bedraagt de geschatte tijd voor het invullen van de enquête 7,75 minuten, afgerond naar 8 minuten in de gebruikersinterface.

Houd er rekening mee dat bij de geschatte tijd die nodig is om de enquête in te vullen, geen rekening wordt gehouden met de individuele factoren die van invloed kunnen zijn op het daadwerkelijke aantal vragen dat elke werknemer krijgt:

- Ongeacht of het de eerste of een volgende enquêteronde is die een werknemer invult.
- Gerichte vraagstelling.
- Extreme scores.
- Enquêterondes overgeslagen.

Configuratie

Het is niet mogelijk om handmatig een specifieke tijd voor het voltooien van een enquête in te stellen, maar u kunt deze op twee manieren indirect wijzigen:

- Verander de vraagfrequenties. Voorbeeld: Als u een maandelijkse enquête hebt met een maandelijkse vraagfrequentie, dan verlaagt u de vraagfrequentie naar 'Per kwartaal' of elke 8 weken, waardoor de tijd voor het invullen van de enquête afneemt.
- Deactiveer vragensets of individuele vragen. Als er in uw vragenbibliotheek minder relevante vragen staan, kunt u deze deactiveren. Deze zullen dan niet worden opgenomen in de enquête. U kunt ook rechtstreeks in het enquêteschema hele vragenreeksen deactiveren. Deze optie is ook van toepassing als u de enquêtefrequentie hebt ingesteld op *Handmatig*, waarbij alle actieve vragen worden gesteld.

Als u een van deze wijzigingen aanbrengt, wordt de tijd voor het invullen van de enquête direct bijgewerkt.

Het is niet mogelijk om de geschatte enquêtetijddetails uit enquêtes te verwijderen.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Concept: Werkstatus

Wanneer u een nieuw enquêteschema maakt, moet u de dienstverbandstatus definiëren. De instelling Werkstatus bepaalt of enquêtes worden verzonden naar medewerkers die momenteel werken of naar medewerkers die zijn vertrokken. Nadat het schema is gemaakt, kunt u deze selectie niet meer wijzigen.

- Werkzaam: richt zich op actieve werknemers. Dit geldt zowel voor nieuwe werknemers als voor werknemers die zelf ontslag hebben genomen, maar nog wel doorwerken tijdens hun opzegtermijn.
- Links: richt zich op voormalige werknemers. Deze personen hebben het bedrijf verlaten, maar kunnen nog steeds enquêtes ontvangen via hun persoonlijke e-mailadres of mobiele telefoonnummer. Aanbevolen voor wekelijkse enquêtes om te voorkomen dat vragen in de handmatige modus worden herhaald.

Zowel de werkgelegenheidsstatus als de doelpopulatie kunnen niet meer worden gewijzigd nadat een enquêteschema is gemaakt.

Opmerking: Enquêtes kunnen naar oud-werknemers worden verzonden, hetzij naar hun persoonlijke e-mailadres, hetzij naar hun primaire mobiele telefoonnummer. Peakon ondersteunt slechts één mobiel telefoonnummerveld. Als een werknummer wordt gesynchroniseerd in plaats van een persoonlijk nummer, ontvangt de werknemer de enquête mogelijk niet.

Overwegingen

- Medewerkers moeten aan de criteria voor het opstellen van de regels voldoen om vragen te kunnen stellen.
- Met de instelling Inclusie van voormalige werknemers bepaalt u hoe lang de antwoorden van voormalige werknemers in de geaggregeerde scores blijven staan. De standaardtermijn is 3 maanden. Wij adviseren om deze in te stellen op 1 jaar wanneer u vertrokken werknemers bevraagt.
- Met de instelling Verwijderen van voormalige werknemers worden werknemers na een bepaalde periode verwijderd (standaard: 90 dagen).
- Bij het configureren van een schema worden de geschatte ontvangers mogelijk weergegeven als 0 als er op dit moment geen werknemers voldoen aan de regels voor werkstatus of vraagtiming.

relatedlinks
Concepten
Concept: Enquête onder vertrokken medewerkers op pagina 298
Taken
Exit-enquêtes instellen op pagina 274

Concept: Enquêtes beantwoorden

Elke keer dat een enquêteronde wordt geopend, krijgt elke ondervraagde werknemer een uniek enquêtetoken. Zodra de enquête verzonden kan worden, ontvangen medewerkers een melding met de unieke enquêtelink die ze met het toegewezen token kunnen openen. U kunt de enquête invullen voordat u meldingen ontvangt. Dat doet u door in te loggen op uw mobiele app of door naar uw persoonlijke dashboard te gaan.

Als u begint met het invullen van de enquête en daarna de pagina verlaat, worden uw antwoorden opgeslagen in de cache van uw browser op het betreffende apparaat (afhankelijk van de browserinstellingen). Voordat u de enquête verzendt, kunt u nog teruggaan naar de reeds beantwoorde vragen om uw antwoorden te herzien.

Enquêtelevering

Als een ondervraagde werknemer de enquête niet heeft ontvangen:

- Vraag de medewerker om de spam te controleren.
- Controleer bij IT of u de relevante verzend-e-mailadressen hebt geautoriseerd.
- Controleer het filter E-mailstatus op de pagina Medewerkers.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Als een werknemer de enquête niet heeft ontvangen omdat hij of zij niet aan de enquête heeft deelgenomen:

- Controleer of het selectievakje Enquête-opname is aangevinkt in het dossier van de werknemer. Deze optie is standaard geselecteerd en moet worden uitgeschakeld als de werknemer niet aan de enquête mag deelnemen.
- Controleer of er geen sprake is van een startdatum in de toekomst of een scheidingsdatum in het verleden.
- Vergelijk de beoogde segmenten van het schema met de werknemersgegevens.

Het is belangrijk dat werknemers hun enquêtelinks niet delen met hun collega's. Dit kan ertoe leiden dat een werknemer namens een collega een enquête invult.

Geschiktheid voor op regels gebaseerde vragen

Alleen medewerkers die voldoen aan de toelatingscriteria voor specifieke vragen met vastgestelde tijdstippen, ontvangen de enquêtes. Met op regels gebaseerde vragen kunnen beheerders op specifieke punten in de loopbaan van een werknemer onboarding- en exitvragen instellen.

- Onboardingvragen: Medewerkers ontvangen onboardingvragen als ze hiervoor in aanmerking komen. Meestal doen ze dit nadat ze een vooraf bepaalde periode bij het bedrijf in dienst zijn geweest. Voorbeeld: *2 weken na aanvang*. Het systeem zorgt ervoor dat alleen medewerkers die op de datum van de enquêteronde aan de timingcriteria voor de vragen voldoen, deze vragen ontvangen. Medewerkers die dit punt nog niet hebben bereikt, worden niet ondervraagd.
- Exitvragen: Exitvragen worden verzonden naar werknemers waarvan de datum van vertrek overeenkomt met de vraagtijden. U kunt ervoor kiezen om werknemers te enquêteren vóór hun laatste dag (bijvoorbeeld: 2 weken vóór vertrek) of ná hun vertrek (bijvoorbeeld: 2 dagen na vertrek). U kunt ook zowel de regels voor vóór als na gebruiken om de responspercentages te maximaliseren. Dankzij deze flexibiliteit kunt u feedback verzamelen van alle vertrekkende medewerkers, ook van medewerkers met een korte opzegtermijn of die slechts beperkt beschikbaar zijn. Houd er rekening mee dat u het persoonlijke e-mailadres van de medewerkers moet opgeven als u een enquête onder vertrokken medewerkers wilt invullen.

Wanneer een vraag zowel voor- als na-scheidingsregels heeft:

- De werknemer wordt toegevoegd aan een enquêteronde wanneer hij/zij in aanmerking komt voor de 'voor'-regel.
- Als ze niet reageren en hun scheidingsdatum valt halverwege de ronde, worden ze uit die ronde verwijderd.
- Omdat ze geen antwoord hebben ingediend, komen ze in aanmerking voor de 'after'-regel in de volgende toepasselijke enquêteronde.

Let op: Hierbij wordt ervan uitgegaan dat de vragen voor en na de scheiding identiek zijn. Als de vragen verschillen, kan de werknemer aan beide enquêterondes worden deelgenomen.

Kiosk

Als een werknemer die de kioskmodus gebruikt geen toegang heeft tot de enquête:

- Controleer of ze deelnemen aan de enquête.
- Zorg ervoor dat ze de juiste versie van hun voornaam en medewerkers-ID gebruiken. Vaak hebben werknemers moeite om bij de kiosk te komen, omdat ze meerdere namen hebben en niet weten welke naam het bedrijf in het veld Voornaam heeft gezet. Als u bovendien voorvoegsels gebruikt voor werknemers-ID's in werknemersrecords, moet de werknemer dezelfde ID invoeren.

Kioskenquêtes verlopen automatisch na 5 minuten of 4 uur inactiviteit (afhankelijk van de configuratie) als er geen interactie is. Voordat de sessie afloopt, geeft de enquête aan dat deze na 10 seconden wordt doorgestuurd. U krijgt dan de optie om de enquête voort te zetten.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Resetten

Het is alleen mogelijk om de hele enquête te resetten, niet om alleen een paar vragen te bewerken. Medewerkers kunnen hun enquête opnieuw instellen, zolang de enquêteronde nog niet definitief is afgesloten. U kunt de enquête opnieuw instellen door dezelfde enquêtelink opnieuw te openen en te bevestigen dat u de enquête wilt resetten.

U kunt de enquête ook opnieuw versturen via het tabblad Rondes van een werknemersrecord. Als de werknemer de enquête al heeft ingevuld, kan hij of zij deze opnieuw instellen wanneer hij of zij de e-mail ontvangt.

Lokalisatie

In de vervolgkeuzelijst Taal worden de ingeschakelde talen binnen de planningsinstellingen weergegeven. Als u geen talen opgeeft in de planningsinstellingen, worden in de vervolgkeuzelijst alle bestaande enquêtetalen weergegeven. Als u een taalvoorkeur selecteert in uw enquête, wordt deze ook ingesteld voor toekomstige enquêtes.

Afmelden

Medewerkers kunnen zich onderaan de enquête-e-mail afmelden en opnieuw aanmelden. Als u zich afmeldt voor enquête-e-mails, wordt u niet ook afgemeld voor andere e-mailtypen. Bijvoorbeeld: Bedankjes of reacties op opmerkingen, die een eigen optie hebben om u af te melden.

Medewerkers die het persoonlijke dashboard gebruiken, kunnen hun abonnementvoorkeuren beheren in hun profielinstellingen.

Om de vertrouwelijkheid optimaal te waarborgen, kunnen beheerders niet zien welke werknemers zich hebben afgemeld. U kunt medewerkers in bulk opnieuw abonneren op enquête-e-mails via het tabblad E-mail van het schema.

relatedlinks
Concepten
Concept: Medewerkersgids voor Peakon op pagina 19

Concept: Uw eigen enquêteantwoorden resetten

Een enquêtedeelnemer kan zijn of haar antwoorden opnieuw instellen zolang de enquêteronde nog open is. Als u de instellingen reset, worden hun scores en opmerkingen voor die ronde direct verwijderd uit Peakon. Ze kunnen dan opnieuw deelnemen.

Het is niet mogelijk om de enquête namens iemand anders opnieuw in te vullen, vanwege de vertrouwelijkheid. Beheerders en managers kunnen niet zien of een medewerker zijn of haar enquête opnieuw invult.

Reset-methode	Beschrijving
Gebruik de resetoptie onderaan de enquête-e-mail	De werknemer moet het e-mailadres gebruiken waarin de link naar de enquête staat, zodat het token overeenkomt met de ingevulde enquête. Als de werknemer de e-mail niet meer kan vinden, kan de beheerder de e-mail opnieuw verzenden. Scroll naar beneden in de e-mail en klik op Uw antwoorden wissen en klik hier nogmaals om verder te gaan.
Opnieuw toegang krijgen tot de enquêtelink en de resetoptie gebruiken	De werknemer moet de exacte link openen die hij/zij heeft gebruikt bij het invullen van de enquête, zodat het token overeenkomt met de ingevulde enquête. Als de medewerker de link niet meer kan vinden, kan de beheerder de e-mail opnieuw versturen.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Reset-methode	Beschrijving
	Op de pagina die wordt geopend, staat dat de enquête is voltooid. Klik op Uw bestaande antwoorden verwijderen en de enquête opnieuw verzenden om door te gaan.
Authenticatie via de originele kiosklink en het gebruik van de resetoptie	Als de werknemer de enquête via de kiosk heeft ingevuld omdat hij/zij geen werk-e-mailadres heeft, kan hij/zij dezelfde link nogmaals gebruiken. Bij het openen van de link moet de werknemer zich verifiëren met de oorspronkelijke methode. Op de pagina die wordt geopend, staat dat de enquête is voltooid. Klik op Uw bestaande antwoorden verwijderen en de enquête opnieuw verzenden om door te gaan.

relatedlinks
Taken
Enquête opnieuw verzenden naar een individuele werknemer op pagina 332

Referentie: Enquêteconfiguratieopties

Er zijn talloze instellingen waarmee u de enquête-ervaring kunt personaliseren. Over het algemeen adviseren wij u om alle instellingen definitief te maken voordat de enquête wordt gestart.

Configuratie	Beschrijving	Effect
Verlenging van de sluitingsdatum van de enquête.	U kunt de sluitingsdatum van de enquête verlengen voordat de enquête wordt geopend, maar ook terwijl de enquête live is. Zodra de enquête zacht gesloten is, is het niet meer mogelijk om de sluitingsdatum te verlengen. De gemarkeerde drivers en segmenten worden berekend zodra de enquête in de zachte sluitingsfase komt. Daarom is het op dit punt niet mogelijk om de sluitingsdatum te wijzigen.	Deze actie heeft betrekking op de open enquêteronde.
De datum waarop de herinnering wordt verzonden, overschrijven of uitschakelen.	Deze instellingen hebben invloed op de herinneringen voor alle medewerkers die op het verzendpunt nog niet hebben deelgenomen. Als u de datum voor de volgende herinnering overschrijft, worden de daaropvolgende herinneringsmails ook met hetzelfde aantal dagen naar voren of naar achteren verschoven. Als u handmatig een herinnering activeert, heeft dit geen invloed op de planning van daaropvolgende herinneringen.	Deze actie heeft betrekking op de open enquêteronde.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Configuratie	Beschrijving	Effect
Een enquêteronde uitschakelen.	Wanneer u een geautomatiseerd ritme hanteert, start er een nieuwe enquête op basis van uw enquêtefrequentie. U kunt het geautomatiseerde ritme op elk gewenst moment stoppen. Bijvoorbeeld: het pauzeren van de enquête kan handig zijn tijdens vakantieperiodes.	Met deze actie voorkomt u dat de volgende ronde wordt herhaald totdat u het verzamelen van gegevens opnieuw inschakelt. Het sluit geen reeds geopende ronde af.
De enquêtefrequentie wijzigen.	Als u de enquêtefrequentie wijzigt, kan dit gevolgen hebben voor de vraagverdeling in de volgende enquêteronde. Bijvoorbeeld: als u de frequentie instelt van maandelijks naar kwartaallijks, betekent dit dat er in de volgende enquêteronde meer vragen beantwoord moeten worden.	Deze actie heeft invloed op de volgende ronde.
Wijziging van de vraagfrequentie.	Als u de enquêtefrequentie wijzigt, heeft dit invloed op de vraagverdeling in de open en volgende enquêterondes. Bijvoorbeeld: als u de vraagfrequentie tijdens een open ronde verhoogt, daalt het aantal vragen in die ronde.	Deze actie heeft betrekking op de huidige open ronde voor medewerkers die hun enquête nog niet hebben ingevuld. Medewerkers die de link al hebben geopend, zonder te antwoorden, moeten mogelijk hun cachegeheugen wissen om de wijzigingen te zien.
Specifieke vragen of vragensets in- of uitschakelen.	Als de vragenset actief is in uw schema, worden eventuele wijzigingen in de vragen in die set direct van kracht.	Deze actie heeft betrekking op de huidige open ronde voor medewerkers die hun enquête nog niet hebben ingevuld. Medewerkers die de link al hebben geopend, zonder te antwoorden, moeten mogelijk hun cachegeheugen wissen om de wijzigingen te zien.
Een nieuw opgenomen doelsegment toevoegen.	U kunt de targeting wijzigen door een segment toe te voegen aan het veld Alleen inclusief .	Op de pagina Medewerkers wordt een banner weergegeven met de vraag of de nieuw gekwalificeerde medewerkers aan de enquête moeten deelnemen. Als deze targeting medewerkers uitsluit die al over de link naar de enquête beschikken, kunnen zij nog steeds deelnemen aan die ronde, maar niet aan toekomstige rondes.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Configuratie	Beschrijving	Effect
Met uitzondering van een reeds beoogd segment.	U kunt de targeting wijzigen door een segment toe te voegen aan het veld Uitsluiten .	Als u tijdens een live ronde een segment uitsluit, kunnen de medewerkers alsnog hun link gebruiken om de enquête voor die ronde in te vullen. Uitgesloten werknemers zullen niet meer deelnemen aan toekomstige rondes zolang de beperking geldt.
Een enquêteschema verwijderen.	Het is mogelijk om een aangepast enquêteschema te verwijderen dat op dit moment geen open ronde heeft. Het is niet mogelijk om het bedrijfsschema te verwijderen.	Deze actie is onmiddellijk van kracht.
Het verzenden van e-mail in- of uitschakelen.	Wanneer u het verzenden van e-mails uitschakelt, worden reeds verzonden e-mails niet ingetrokken. Als u het verzenden van e-mails inschakelt nadat de eerste e-mails al verzonden hadden moeten worden, worden ze niet geactiveerd. Wij adviseren u om het verzenden van e-mails in te stellen voordat de enquêteronde begint.	Deze instelling is geldig voor de volgende ronde.
De inhoud of onderwerpregel van een enquête-e-mail bewerken.	U kunt de e-mail bewerken en er vertalingen aan toevoegen.	De inhoud van de e-mail wordt bij verzending gegenereerd. Voor e-mails die nog niet zijn verzonden, worden eventuele wijzigingen al in dezelfde ronde doorgevoerd.
De voorkeuren voor e-mailsamenvattingen wijzigen.	U kunt de samenvatting instellen op *Einde ronde*, ook als u deze oorspronkelijk op *Automatisch* had ingesteld en andersom. Als u de instelling op *Automatisch*zet, ontvangen gebruikers de volgende dag samenvattingsmails als er nieuwe ongelezen opmerkingen zijn.	Deze actie is onmiddellijk van kracht.
De verzender van de enquête wijzigen.	Stel de afzender van de enquête in op de naam van een persoon (bijvoorbeeld: CEO, HR-leider, Employee Experience-leider) of op de naam van de enquête. Opmerking: Aangepaste enquêteafzenders worden niet weergegeven in	De inhoud van de e-mail wordt bij verzending gegenereerd. Voor e-mails die nog niet zijn verzonden, worden eventuele wijzigingen al in dezelfde ronde doorgevoerd.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Configuratie	Beschrijving	Effect
	herinneringsmails, waarbij de enquêteafzender het Peakon-product is. Als de afzender van de herinnering een specifiek persoon of team is, kan dit leiden tot vertrouwelijkheidsproblemen.	
Illustraties in- of uitschakelen.	Bepaal of er illustraties in de enquête worden weergegeven.	Wanneer illustraties zijn ingeschakeld, gaat u naar de startpagina als u op de knop Ga naar enquête klikt. Als u op de illustratie klikt, gaat u naar de eerste vraag. Deze actie heeft betrekking op de huidige open ronde voor medewerkers die hun enquête nog niet hebben ingevuld. Medewerkers die de link al hebben geopend, zonder te antwoorden, moeten mogelijk hun cachegeheugen wissen om de wijzigingen te zien. Illustraties voor de enquête zijn alleen beschikbaar voor vragen uit de vragensets Betrokkenheid, Diversiteit en Inclusie en Gezondheid en Welzijn.
Het in- of uitschakelen van de samenvatting van de enquêtebetrokkenheid.	Het is mogelijk om medewerkers de mogelijkheid te geven om een samenvatting te bekijken van hun eigen betrokkenheid door de tijd heen.	Deze actie wordt onmiddellijk van kracht als u deze tijdens een live ronde inschakelt. Nadat u deze instelling hebt ingeschakeld, is het zichtbaar voor medewerkers die de enquête invullen.
Het wijzigen van de tijd of tijdzone van verzending van de enquête.	Pas de tijd en tijdzone voor het verzenden van de enquête uiterlijk de dag vóór de lancering ervan aan.	Peakon zet de e-mails in de wachtrij op basis van de ingestelde verzendtijd zodra de ronde wordt geopend. Als u deze instellingen wijzigt vóór de dag van de enquête, worden deze van kracht voor de eerste enquête-e-mail van de komende ronde. Als u deze instellingen wijzigt nadat de ronde is geopend (00:30 in de geplande tijdzone), zijn ze alleen van toepassing op daaropvolgende e-mails.
Talen toevoegen of verwijderen.	Het is mogelijk om de enquêtetalen te beperken. De volgorde die u instelt, is de volgorde waarin de enquête	Deze actie wordt onmiddellijk van kracht als u deze tijdens een live ronde inschakelt. Medewerkers die de link al

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Configuratie	Beschrijving	Effect
	wordt weergegeven. De eerste taal wordt de automatische taal voor medewerkers die nog geen gedetecteerde taal hebben.	hebben geopend, zonder te antwoorden, moeten mogelijk hun cachegeheugen wissen om de bijgewerkte talen te zien.
Bewerkbare kenmerken toevoegen.	U kunt medewerkers in staat stellen hun eigen segmentgegevens in te vullen met specifieke kenmerken.	Deze actie wordt onmiddellijk van kracht als u deze tijdens een live ronde inschakelt. Medewerkers die de link al hebben geopend, zonder te antwoorden, moeten mogelijk hun cachegeheugen wissen om de wijzigingen te zien.
Een aangepast bericht toevoegen, verwijderen of bewerken aan bewerkbare kenmerken.	U kunt een bericht toevoegen waarin u uitlegt waarom u segmentinformatie verzamelt en vertalingen hieraan toevoegen.	Deze actie wordt onmiddellijk van kracht als u deze tijdens een live ronde inschakelt. Medewerkers die de link al hebben geopend, zonder te antwoorden, moeten mogelijk hun cachegeheugen wissen om de wijzigingen te zien.
SMS inschakelen voor het versturen van enquêtes.	Als u SMS-verzending inschakelt, ontvangen alleen medewerkers met een geldig telefoonnummer de enquête via SMS.	Deze actie is onmiddellijk van kracht. SMS-meldingen worden tegelijkertijd met het verzenden van e-mails geactiveerd.
Kioskmodus inschakelen.	U kunt de kioskmodus op elk gewenst moment in- of uitschakelen.	Alle medewerkers kunnen zich direct via de kiosk-URL aanmelden voor de enquête, op voorwaarde dat ze over de vereiste gegevens beschikken.
Wijzigen van de kioskmodusmethode.	Wij raden af om de kioskmethode te wijzigen tijdens een live ronde. Communiceer de kioskinstructies en codes voordat de enquêteronde start.	Deze actie is onmiddellijk van kracht.
De URL voor de kioskmodus wijzigen.	Wij raden af om de kiosk-URL te wijzigen tijdens een liveronde. Communiceer de kioskinstructies en codes voordat de enquêteronde start.	Deze actie is onmiddellijk van kracht.
De privacy-instellingen van het apparaat voor de kioskmodus wijzigen.	Wij adviseren u de privacyinstellingen van het apparaat in te stellen voordat u de enquête start.	Deze actie is onmiddellijk van kracht.
Enquête- of segmentbranding toevoegen.	Wij adviseren u om de branding in te stellen vóórdat de enquête wordt gestart, zodat medewerkers de juiste bedrijfsnamen en logo's zien.	Deze actie wordt onmiddellijk van kracht als u deze tijdens een live ronde inschakelt. Medewerkers die de link al hebben geopend, zonder te antwoorden, moeten mogelijk

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Configuratie	Beschrijving	Effect
		hun cachegeheugen wissen om de wijzigingen te zien.

relatedlinks
Taken
Stappen: Start de enquête op pagina 270

Referentie: Ondersteunde talen voor enquêtes

Workday Peakon Employee Voice ondersteunt de volgende talen voor enquêtes:

Opmerking: Hoewel alle genoemde talen worden ondersteund voor enquêtes, zijn sommige talen mogelijk niet beschikbaar voor dashboards voor medewerkers en managers.

- Arabisch
- Azerbeidzjaans
- Bengaals
- Bulgaars
- Birmees
- Catalaans
- Chinees (vereenvoudigd)
- Traditioneel Chinees
- Kroatisch
- Tsjechisch
- Deens
- Nederlands
- Engels (VK)
- Engels (VS)
- Estisch
- Faeröers
- Fins
- Vlaams
- Frans (FR)
- Frans (CA)
- Duits
- Grieks
- Gujarati
- Hebreeuws
- Hindi
- Hongaars
- IJslands
- Indonesisch
- Italiaans
- Japans
- Kannada
- Koreaans
- Laotiaans
- Lets
- Litouws
- Macedonisch
- Malayalam

©2025 Workday, Inc. All rights reserved
Workday Proprietary and Confidential

- Maleisisch
- Maori
- Marathi
- Mongools
- Noors
- Pools
- Portugees (PT)
- Portugees (BR)
- Punjabi
- Roemeens
- Russisch
- Servisch
- Slowaaks
- Sloveens
- Spaans (ES)
- Spaans (LA)
- Zweeds
- Tagalog
- Tamil
- Teloegoe
- Thais
- Turks
- Oekraïens
- Urdu
- Vietnamees
- Xhosa
- Zulu

relatedlinks
Concepten
Concept: Enquêtetaal op pagina 294
Taken
Enquêtetalen instellen op pagina 280

FAQ: Enquête- en vraagfrequentie

Algemeen

Is er een specifieke tijdsperiode waarin Peakon ervoor zorgt dat alle medewerkers alle vragen hebben ontvangen bij gebruik van automatische frequenties?	Er is geen standaardtermijn waarbinnen we kunnen verwachten dat alle vragen alle medewerkers hebben bereikt. Het aantal enquêtes dat nodig is om alle vragen van alle medewerkers te beantwoorden, hangt af van de volgende factoren: • Enquêtefrequentie • Stuurprogramma- en subdriverfrequenties • Het aantal vragen over elke bestuurder en subbestuurder Normaal gesproken kan de laagste frequentie van uw vragen een ruwe indicatie zijn van de tijd die nodig is om alle vragen te beantwoorden. Bijvoorbeeld: als de frequentie van uw subdriver

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

	jaarlijks is en de andere frequenties per kwartaal, kan het ongeveer een jaar duren voordat alle vragen alle werknemers hebben bereikt. Het duurt echter langer als u aangepaste vragen voor standaardchauffeurs hebt toegevoegd of als u bedrijfschauffeurs hebt met meerdere vragen voor elke chauffeur. Bijvoorbeeld: de frequentie van uw subdriver is jaarlijks en u hebt een subdriver met 2 vragen (1 standaard en 1 op maat). Het kan dan 2 jaar duren voordat alle medewerkers beide vragen van die specifieke subdriver hebben ontvangen. Het is raadzaam om per bestuurder of subbestuurder één vraag te stellen.
Hoe snel kunnen we vertrouwen hebben in de resultaten op basis van onze frequentie-instellingen?	Er zijn slechts een relatief klein aantal resultaten nodig om kwalitatief hoogwaardige schattingen te verkrijgen, vergelijkbaar met peilingen. Bovendien worden de nauwkeurigheid en stabiliteit van de segmentscores snel stabieler naarmate werknemers meer rondes voltooien.
Als we een belangrijke wijziging doorvoeren, hoe snel kunnen we dan de impact ervan zien op basis van onze frequentie-instellingen?	Hoe hoger de frequentie, hoe eerder u het effect van uw initiatieven ziet.
Wat is de aanbevolen enquêtefrequentie?	Er is niet één aanpak die voor elke klant geschikt is. Wij adviseren u om na te denken over hoe accepterend uw medewerkers zijn als u actief luistert. Als u het niet zeker weet, kunt u beginnen met een lagere frequentie en later overstappen op een hogere frequentie. Meer dan 50% van de klanten die Peakon al langer dan 2 jaar gebruiken, ontvangt minimaal elk kwartaal of vaker een enquête.
Als de frequentie van een vraaggroep regelmatiger is dan de enquêtefrequentie, worden er dan meer vragen gesteld over die vraaggroep?	Ja.
Waarom is er een verschil in het geschatte aantal vragen tussen de handmatige frequentie en de kwartaalfrequentie, terwijl alle vragen ook op kwartaalfrequentie zijn ingesteld?	Met handmatige frequentie worden alle actieve vragen gesteld. De kwartaalfrequentie is afhankelijk van de vraagfrequentieomstandigheden en kan afwijken van de handmatige modus omdat bepaalde vragen op het moment van de enquête nog niet ingeleverd hoeven te worden. Voorbeeld: De driverfrequentie heeft betrekking op alle vragen van de driver, inclusief de subdrivers. Dit betekent dat als de enquête een vraag over een subdriver bevat, aan de driverfrequentievoorwaarde is voldaan en de drivervraag niet per se in dezelfde ronde wordt gesteld. In de handmatige modus worden hoe dan ook beide vragen gesteld in de enquête.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Hoe lang duurt elke frequentie precies?	• 1 maand is gelijk aan 4 weken. • 3 maanden is gelijk aan 12 weken. • 6 maanden is gelijk aan 26 weken. • 1 jaar is gelijk aan 52 weken.
Hoe kunnen we ervoor zorgen dat de enquête de volgende keer een specifieke vraag stelt zonder de frequentie van andere vragen te wijzigen en zonder de enquête op de handmatige modus te zetten?	U kunt de frequentie van de vraaggroep instellen op *Altijd* en alleen de vragen activeren die u wilt stellen. Zodra de enquêteronde is gesloten, stelt u de frequentie van de vraaggroep weer in op de vorige instelling en activeert u alle vragen die u tijdelijk had uitgeschakeld.
Kunnen we beslissen welke vragen we in de eerste enquête moeten stellen om een uitgangswaarde vast te stellen?	U kunt de vragen die u niet in de enquête wilt zien, uitschakelen. Als u echter alle actieve vragen in een enquêteronde wilt stellen, moet u de enquête ook instellen op de *handmatige* frequentiemodus.
Waarom is de respons op maatwerkvragen zo laag?	De vraagfrequentie bepaalt hoe vaak elke werknemer een vraag van een chauffeur of subchauffeur moet krijgen. Als u meerdere vragen over dezelfde driver of subdriver heeft, duurt het langer voordat iedere medewerker elke vraag ontvangt. Indien van toepassing, kunt u als tijdelijke oplossing de frequentieoptie *Altijd* voor de vraagcategorie selecteren.
Hoe zorgen we ervoor dat we alle vier de betrokkenheidsvragen stellen?	Stel alle vraagfrequenties in op *Altijd* of gebruik *de handmatige* enquêtefrequentie.
Waarom verandert het aantal vragen als ik de frequentie van mijn chauffeursvragen wijzig van altijd naar elk kwartaal?	Dit kan gebeuren als u een aangepaste vraag hebt toegevoegd aan een standaarddriver of een subdriver, of als u meerdere vragen hebt toegevoegd aan een aangepaste driver. Bij een geautomatiseerde enquêtefrequentie duurt het langer voordat alle vragen van de chauffeur of subchauffeur alle medewerkers bereiken, terwijl bij de frequentie *Altijd* alleen alle actieve vragen worden gesteld.
Hoeveel extra vragen stelt Peakon als een werknemer meerdere enquêtes heeft gemist?	De limiet voor het aantal inhaalvragen als een medewerker meerdere enquêtes heeft gemist, bedraagt maximaal 25% van het totale aantal vragen, met een maximum van 4.
Welke vraaggroep wordt in het enquêteschema gedekt door elke vraagfrequentie-instelling?	Hieronder vindt u voorbeelden van het type vragen dat elke vraaggroep behandelt in de Engagement-vragenset. U kunt dezelfde logica toepassen op de andere vragenreeksen. • Frequentie van de hoofdvraag: De belangrijkste eNPS-vraag. • Frequentie van de driver: Alle vragen binnen de driver Autonomie, inclusief de

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

	subdrivervragen Flexibiliteit en Werken op afstand. • Subdriverfrequentie: De subdrivervragen Flexibiliteit en Werken op afstand binnen de driver Autonomie.
Wordt bij de instelling van de driverfrequentie ook de subdriverfrequentie meegenomen?	Ja. Daarom kan de subdriverfrequentie niet regelmatiger zijn dan de driverfrequentie, omdat de driverfrequentie al subdrivervragen omvat.
Waarom kun je de vraagfrequentie regelmatiger instellen dan de enquêtefrequentie?	Als u dit doet, verhoogt u het aantal vragen dat in de enquête wordt gesteld. Voorbeeld: als uw enquête elk kwartaal wordt uitgevoerd en de vraagfrequentie maandelijks is, zal het algoritme in de kwartaalenquête meer vragen stellen. Dit is echter geen gegarandeerde uitkomst, aangezien het algoritme vragen prioriteert op basis van meerdere factoren.
Als onze aggregatieperiode 3 maanden is, hoe lang moeten we dan wachten tussen enquêtes om ervoor te zorgen dat elke enquête zelfstandige gegevens toont, zonder enige aggregatie?	Om ervoor te zorgen dat de scores van meerdere enquêtes niet in hetzelfde aggregatievenster van 3 maanden vallen, moeten er minimaal 12 weken zitten tussen de zachte sluitingsdata van de enquête. Bijvoorbeeld: als uw enquête op maandag 30 september 2024 sluit, moet u precies 12 weken rekenen en ervoor zorgen dat de volgende enquête na die datum sluit. In dit geval is het precies 12 weken op maandag 23 december 2024. Als de volgende enquête op of na dinsdag 24 december 2024 sluit, valt deze niet binnen dezelfde aggregatieperiode van 3 maanden als de vorige enquête. Als de soft close plaatsvindt op of vóór 23 december 2024, worden de enquêtegegevens samengevoegd met de vorige enquête die op 30 september 2024 werd afgesloten.
Onze enquête wordt elk kwartaal uitgevoerd en we willen in elke enquêteronde alle vier de betrokkenheidsvragen en alle vragen over de belangrijkste drijfveren stellen. De vragen over de subdrijfveren verspreiden we over het jaar. Hoe moeten we onze frequenties configureren om dit te bereiken?	Om dit te bereiken, kunt u de onderstaande frequentiemix gebruiken. • Frequentie van de belangrijkste vraag: Altijd. • Stuurprogrammafrequentie: Altijd. • Subdriverfrequentie: jaarlijks. Houd er rekening mee dat als u subdrivers hebt met meer dan 1 vraag (1 standaardvraag en 1 aangepaste vraag), het 2 jaar duurt voordat beide vragen van die subdriver alle medewerkers bereiken. In plaats daarvan adviseren wij u om 1 van de subdrivervragen te deactiveren of uw eigen vraag als aparte driver toe te voegen in het gedeelte Bedrijfsvragen.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Frequentie-instellingen 'Altijd' en 'Eenmaal'

Kunnen we voor één enquête alle vraagfrequenties op ***Altijd*** zetten in plaats van de handmatige modus te gebruiken?	Beide configuraties zouden hetzelfde resultaat moeten opleveren, maar de *handmatige* modus is eenvoudiger te configureren.
Wat gebeurt er als ik ***Altijd*** gebruik voor de frequentie van de hoofdvraag?	Deze configuratie zorgt ervoor dat medewerkers in elke enquêteronde de hoofdvraag krijgen.
Wat gebeurt er als we een vraag eerder op ***Eenmaal*** hebben ingesteld en nu weer op Automatisch?	Elke werknemer ontvangt de vraag opnieuw op het juiste moment, op basis van de nieuw geselecteerde frequentie.
Werkt de optie ***'Eenmaal'***- vraagfrequentie op een doorlopende basis?	Ja. Als u een vraag instelt op *'Eenmaal'* , krijgen alle medewerkers de vraag in hun eerste enquêteronde te zien en daarna nooit meer. Als u deze configuratie handhaaft, blijven nieuwe medewerkers de vraag tijdens hun eerste enquêteronde doorlopend ontvangen.
Wordt het algoritme overschreven als de frequentie van een open vraag op ***Altijd*** wordt ingesteld?	Ja, Peakon voegt het bedrag toe aan het bestaande vragenbudget voor elke ronde.
Als ik de frequentie van de vragen aan mijn bedrijf instel op ***Altijd***, worden dan in elke ronde alle vragen aan het bedrijf gesteld?	Ja, maar alleen als elke vraag zijn eigen driver heeft.
Als een vraag op de automatische frequentie stond en we deze nu op ***Eenmalig***hebben gezet, ontvangen medewerkers deze vraag dan opnieuw?	De frequentie-instelling *'Eenmaal'* geldt als een levenslange instelling voor elke werknemer. Als iemand deze vraag eerder heeft ontvangen, zal hij of zij deze niet meer ontvangen als u de frequentie wijzigt. Het algoritme heeft al voldaan aan de voorwaarde om de vraag één keer te stellen voor die werknemer. Als u deze optie op *Altijd* instelt, wordt de vraag in de volgende enquêteronde opnieuw gesteld, ongeacht de vorige vraagverdeling.

relatedlinks

Concepten

Concept: Enquêtefrequentie op pagina 293
Concept: Vraagfrequentie op pagina 410
Concept: Vraagrotatiealgoritme op pagina 412

Taken

Stel de frequentie van de chauffeursvraag in op pagina 386
Stel de frequentie van open vragen in op pagina 387

FAQ: Enquêtes onder vertrokken medewerkers

Hoe werkt deze functie met mijn bestaande synchronisatie- en aangepaste override-instellingen?	Deze functie werkt samen met uw bestaande HRIS-synchronisatie en aangepaste overschrijvingen. Als u medewerkers wilt ondervragen nadat ze zijn vertrokken, moet u persoonlijke e-mailadressen (of

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

	telefoonnummers, indien ondersteund) verzamelen en synchroniseren. Aangepaste overschrijvingen worden nog steeds gerespecteerd. U kunt persoonlijke e-mailsynchronisatie inschakelen in de Workday-integratie-instellingen of deze handmatig uploaden. Nadat de synchronisatie is voltooid, moeten de scheidingsdata en -redenen ook actueel zijn, zodat de regels correct kunnen worden toegepast. Als er overschrijvingen zijn ingesteld, controleer dan of u een planning voor de linkermeting hebt gemaakt. Zorg ervoor dat u interne toestemming heeft voordat u persoonlijke gegevens synchroniseert, in overeenstemming met de privacyrichtlijnen van uw organisatie.
Wanneer worden toekomstige scheidingsdata en -redenen gesynchroniseerd van Workday naar Peakon?	De synchronisatie die toekomstige beëindigingsgegevens ophaalt, wordt eenmaal per dag uitgevoerd, rond 4.00 uur 's ochtends (CET). Er kan slechts één synchronisatie tegelijk worden uitgevoerd. Wanneer er een synchronisatie wordt uitgevoerd, worden alle andere synchronisaties overgeslagen totdat de eerste is voltooid. Er zijn prestatieoverwegingen voor deze synchronisatie: hoe verder we in de toekomst kijken, hoe langer de synchronisatie zal duren. 3 maanden is voor de meeste use cases voldoende.
Wordt deze synchronisatie weergegeven in de integratielogboeken?	Ja, deze synchronisatie levert unieke logberichten op, zodat u kunt zien wanneer de synchronisatie is gestart/voltooid.
Hoe kan ik vragen stellen aan vertrekkers nadat ze zijn vertrokken? En hoe beoordeel en begeleid ik medewerkers die zijn vertrokken vóór de enquête?	Selecteer in de configuratie van de enquêteplanning de optie Linkerenquêteplanning om alleen vertrokken werknemers te enquêteren. Houd er rekening mee dat alleen medewerkers met een geldig persoonlijk e-mailadres (of bijgewerkt telefoonnummer) in aanmerking komen voor Exit-enquêtes. U kunt vertrokken medewerkers bekijken op de pagina > Medewerkersbeheer door het zoekfilter Werkstatus > is: Niet meer in dienst te gebruiken en ook op basis van het aantal medewerkers op het kenmerk Administratiekenmerken > Datum > van vertrek . U kunt ook filteren op Persoonlijk e- > mailadres . Hiermee worden medewerkers weergegeven die een persoonlijk e-mailadres hebben geregistreerd.
Waar kan ik het Exit-inzicht bekijken nadat de vragen zijn gesteld?	Inzichten in de exit-enquête zijn beschikbaar in de vraag- en driverscores en op de heatmap. Geaggregeerde scores omvatten antwoorden volgens de instellingen voor Inclusie van voormalige werknemers en Automatische verwijdering van werknemers in > Accountgegevensbeheer.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Wat zijn de nieuwe schematypen (werkstatus) en hoe werken ze?	• In dienst: richt zich op medewerkers die de organisatie nog niet hebben verlaten. • Links: richt zich op medewerkers die al vertrokken zijn en maakt gebruik van persoonlijke contactgegevens. Het systeem houdt rekening met hun scheidingsdatum om de onderzoekspopulatie te bepalen.
Kan ik één enquêteschema gebruiken voor vragen vóór en ná Exit?	Nee. U bepaalt zelf het enquêteschema, of het gericht is op werkenden of vertrokken. Als u uw werknemers wilt ondervragen voordat ze vertrekken, selecteert u het schema voor de enquête 'Werknemers' . Om vertrokken werknemers te onderzoeken selecteert u het planningstype voor de enquête ' Verlaten' . U kunt niet beide schema's voor één enquêteschema selecteren.
Kan ik vooraf bekijken hoe de exit-regels voor werknemers werken?	Ja. U kunt een voorbeeld van uw Exit-enquête-instellingen bekijken en testen om te zien hoe regels worden toegepast door de configuratie-instellingen voor kenmerken, segmenten en tijd te selecteren. Om dit te doen, kiest u 'Enquête bekijken' en 'Testronde verzenden' wanneer u het enquêteschema bekijkt in Beheer.
Hoe worden regels toegepast als ik zowel voor- als na-regels heb bij een vraag?	Als een werknemer vóór vertrek een enquête invult, wordt hem of haar na vertrek niet nogmaals dezelfde vraag gesteld. Als ze niet reageren voordat ze vertrekken, komen ze nog steeds in aanmerking voor de vraag wanneer de 'na'-regel van toepassing is, op voorwaarde dat hun persoonlijke e-mailadres is ingevuld. Als hun scheidingsdatum halverwege de ronde valt, worden ze uit de ronde verwijderd, maar dragen ze nog wel bij aan de deelname. Regels worden in bulk of individueel toegepast in > Administratievragen > Afsluiten.
Waar moet ik rekening mee houden bij het opzetten van enquêtes voor vertrokken medewerkers?	• Zorg ervoor dat persoonlijke e-mailadressen worden verzameld en gesynchroniseerd. Houd er rekening mee dat u interne goedkeuringen nodig hebt om deze gegevens te verzamelen. • Bevestig dat *de vertrekdata* en *vertrekredenen* zijn toegevoegd aan werknemersrecords, handmatig of via HRIS-synchronisatie. Bepaal welke vragen het meest waardevol zijn vóór Exit, ná Exit, of beide. Voeg voor elke vraag een tijdschema (regels) toe.
Hoe wordt medezeggenschap toegepast bij vertrokken medewerkers?	De deelname van vertrokken medewerkers wordt bijgehouden op basis van het rooster voor vertrekkende medewerkers. De reacties van

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

in aanmerking komende medewerkers worden meegeteld bij het aantal deelnemers. Als een werknemer halverwege de ronde wordt verwijderd, wordt hij of zij nog steeds meegenomen in de deelnamestatistieken.

relatedlinks
Concepten
Concept: Enquête onder vertrokken medewerkers op pagina 298

FAQ: Kan ik een medewerker uit de enquête verwijderen?

Achtergrond

Als u medewerkers hebt die niet aan een enquêteronde mogen deelnemen, zorg er dan voor dat u hen uitsluit voordat de enquêteronde is begonnen.

Als u per ongeluk een werknemer aan een enquêteronde hebt toegevoegd, kunt u deze alleen uit de ronde verwijderen als hij of zij de enquête in die specifieke ronde nog niet heeft ingevuld.

Door deze vertrouwelijkheidsmaatregel wordt voorkomen dat er afleidingen kunnen worden gemaakt uit de antwoorden van de werknemer. Ook al moet u een grote groep werknemers uit een ronde verwijderen, deze werknemers maken deel uit van kleinere segmenten, waarvoor anders aftrek mogelijk zou zijn.

Medewerkers kunnen hun scores en opmerkingen uit de huidige enquête verwijderen door hun eigen enquête opnieuw in te stellen via selfservice. Dit kan op elk moment voordat de enquêteronde definitief is gesloten.

Mogelijke oplossingen

Actie	Resultaat	Overweging
Medewerkers kunnen hun enquête via selfservice resetten, terwijl de ronde nog open is. Zie Concept: Uw eigen enquêteantwoorden opnieuw instellen.	Wanneer een medewerker zijn of haar enquête opnieuw instelt, verdwijnen de scores en opmerkingen van de huidige ronde volledig uit Peakon. Ze worden nog steeds weergegeven als zijnde onderzocht in de huidige ronde, en kunnen hun onderzoek opnieuw uitvoeren. Beheerders kunnen, indien nodig, een van de andere oplossingen gebruiken om ze verder uit de ronde te verwijderen.	Vanwege vertrouwelijkheid kunnen beheerders de enquête niet namens een werknemer opnieuw instellen.
Beheerders kunnen de werknemer uit het segment verwijderen en de lege waarden terugdateren.	Met ingang van de terugwerkende krachtdatum staat de werknemer niet meer op de deelnemerslijst voor dat segment.	De werknemer wordt mogelijk nog steeds weergegeven in de samengevoegde deelnamelijst van het segment als hij/zij al deel uitmaakte van het segment vóór de datum die u hebt geselecteerd bij het terugdateren van de lege waarden. Dit komt

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Actie	Resultaat	Overweging
		doordat de samengestelde deelnemerslijst gebaseerd is op uw zichtbaarheidsperiode. Bijvoorbeeld: 1 jaar. Wij adviseren om de lege waarden niet terug te dateren naar het begin van de tijd, indien dit niet overeenkomt met de werkelijkheid. Met deze methode wordt de werknemer niet van de deelnemerslijst op bedrijfsniveau verwijderd.
Beheerders kunnen een werknemer als inactief markeren, terwijl de ronde nog open is.	De werknemer blijft in de huidige enquêteronde, ongeacht of hij of zij de enquête heeft ingevuld of niet. De enquêtelink die de medewerker aan het begin van de ronde heeft ontvangen, werkt niet meer. De medewerker kan niet deelnemen als hij/zij dat nog niet heeft gedaan. De deelname en de reacties van werknemers uit eerdere rondes tellen nog steeds mee in het totale deelnamepercentage, als dit nog binnen het zichtbaarheidsvenster valt.	Wij raden deze oplossing aan, omdat de medewerker hiermee wordt uitgesloten van de enquêteronde, zonder dat bekend wordt gemaakt of hij of zij al heeft deelgenomen.
Beheerders kunnen de scheidingsdatum instellen op een datum die vóór of tijdens de enquêteronde valt, zolang de ronde nog open is.	Als een medewerker de enquête in die ronde niet heeft ingevuld, verdwijnt hij of zij uit de lijst met ondervraagde medewerkers van die ronde en kan hij of zij ook niet meer aan de enquête deelnemen. Als de werknemer de enquête heeft ingevuld, blijven zijn/haar antwoorden bewaard om te voorkomen dat er vertrouwelijkheidsrisico's ontstaan door afleiding van zijn/haar antwoorden. De deelname en de reacties van werknemers uit eerdere rondes tellen nog steeds mee in het totale deelnamepercentage, als dit nog binnen het zichtbaarheidsvenster valt.	Deze oplossing is geschikt voor mensen die het programma daadwerkelijk verlaten en komt af en toe voor tijdens enquêterondes. U kunt de ontslagdatum ook achteraf verwijderen, als de werknemer geen uitdiensttreding heeft gehad. Als de werknemer de enquête heeft ingevuld, blijven zijn/haar deelname, scores en opmerkingen behouden.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Actie	Resultaat	Overweging
Beheerders kunnen een werknemer verwijderen terwijl de ronde nog open is.	De werknemer blijft in de huidige enquêteronde, ongeacht of hij of zij de enquête heeft ingevuld of niet. De enquêtelink die de medewerker aan het begin van de ronde heeft ontvangen, werkt niet meer. De medewerker kan niet deelnemen als hij/zij dat nog niet heeft gedaan. De deelname- en enquêtescores van een verwijderde werknemer blijven in het huidige dashboard staan, voor zover uw zichtbaarheid voor vertrekkers dit toelaat. Het dashboard controleert het zichtbaarheidsvenster tijdens elke enquêteronde om te bepalen of de antwoorden van een verwijderde werknemer nog steeds geldig zijn in de totale score. De referentiedatum is de datum waarop de werknemer is ontslagen of uit dienst is gegaan (indien van toepassing vóór de ontslagdatum), afhankelijk van welke datum het eerst valt.	Verwijderen is een onomkeerbare handeling. Wij adviseren om medewerkers alleen in uitzonderlijke gevallen te verwijderen.

FAQ: Kan ik een Pulse Survey naar een kleine groep werknemers sturen?

U kunt meerdere enquêteschema's maken en indien nodig targeting gebruiken om werknemerssegmenten op te nemen of uit te sluiten.

Wij adviseren u om de einddatums van de enquête op elkaar af te stemmen als u meerdere enquêtes tegelijkertijd uitvoert. Zien Concept: Meerdere meetschema's op pagina 304.

De gegevens uit kleine pulsonderzoeken worden ook samengevoegd in de bedrijfsresultaten. De scores op het dashboard van het bedrijf worden bijgewerkt tijdens kleine pulsonderzoeken, maar zorgen er niet noodzakelijkerwijs voor dat het dashboard van het bedrijf opnieuw wordt berekend. Hetzelfde gebeurt met segmenten die werknemers bevatten uit de populatie van de pulse-enquête. In de regel berekenen dashboards de aandachtsgebieden, sterke punten en onderwerpen alleen opnieuw als aan een van de volgende voorwaarden is voldaan:

- 30% van de werknemers uit het segment neemt deel aan de enquêteronde.
- De totale deelname ligt 25% hoger dan de vorige herberekening.

Voor configuratie, volg Stappen: Start de enquête op pagina 270. Zorg ervoor dat u de populatie die aan de pulsonderzoeken deelneemt, ook uitsluit van de andere onderzoeksschema's, indien nodig.

relatedlinks
Concepten
Concept: Meerdere meetschema's op pagina 304

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

FAQ: Wat gebeurt er wanneer een enquêteronde wordt afgesloten?

De enquêteronde sluit om 23:59 UTC op de dag dat de enquête wordt afgesloten. Kort daarna, rond 02:00 UTC, berekent het dashboard opnieuw en geeft het volgende weer:

- Aanbevolen aandachtsgebieden.
- Chauffeurs die goed presteren.
- Onderwerpen van reacties.

Na de sluitingsdatum is er een periode van twee weken, de zogenaamde soft close, waarin medewerkers de enquête nog kunnen invullen. Dankzij de softclose-functie kunnen ook medewerkers die afwezig zijn, toch deelnemen aan het gesprek.

Enquêtegegevens uit de soft close-periode hebben geen invloed op de berekening van focusgebieden, sterke punten en onderwerpen, totdat het dashboard deze aan het einde van de volgende enquêteronde opnieuw berekent.

Dit zorgt voor een periode van stabiliteit waarin de actieplanning op basis van de inzichten uit de rondeafsluiting al in een vergevorderd stadium is.

Gezien het kleine percentage mensen dat ná de sluitingsdatum reageert, is de kans erg klein dat de aanbevolen aandachtsgebieden nog veranderen. Het is mogelijk dat u kleine wijzigingen in de gemiddelde scores voor coureurs en segmenten ziet, vanwege late inzendingen. Er kunnen ook nieuwe opmerkingen verschijnen.

Gebruikers met toegang om enquêteschema's te beheren, kunnen: Een enquêteronde handmatig hard sluiten op pagina 285, indien nodig.

relatedlinks
Concepten
Concept: Enquêtetijdlijn op pagina 291

Problemen oplossen: Kan geen medewerker toevoegen aan enquêteronde

Oorzaak: U kunt nieuwe of bestaande medewerkers toevoegen aan een open enquêteronde op het tabblad Rondes van het medewerkersrecord. Soms is deze optie niet mogelijk, omdat de werknemer niet volledig aan de enquêtecriteria voldoet.

Oplossing: Er zijn verschillende situaties die ervoor kunnen zorgen dat u een medewerker niet kunt toevoegen aan de enquêteronde.

Oorzaak	Oplossing
Het selectievakje Enquête-opnameis uitgeschakeld in het werknemersdossier.	Selecteer het selectievakje om de werknemer op te nemen in enquêtes.
De werknemer heeft een startdatum in de toekomst.	Wijzig de waarden in de juiste datum, of laat de waarden zoals ze al correct zijn. De werknemer zal na de startdatum voor het eerst aan de enquête deelnemen.
De werknemer heeft een vertrekdatum in het verleden.	Werknemers die het kantoor verlaten, komen niet meer in aanmerking voor het ontvangen van enquêtes nadat de datum van vertrek is verstreken. Wijzig de waarden in de juiste datum, of laat de waarden zoals ze al correct zijn.
De enquête sluit de werknemer uit op basis van de segmenten waartoe de werknemer behoort.	Open de enquêtedoelgroep en het werknemersdossier naast elkaar en controleer

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Oorzaak	Oplossing
	op eventuele conflicten. Verwijder de werknemer indien nodig uit uitgesloten segmenten.

Procedure

Beveiliging: *Beheer schema's*.

1. Open het personeelsdossier.
2. Beoordeel het personeelsdossier op basis van de eerste 3 oorzaken. Als er geen instellingen van toepassing zijn, opent u de instellingen voor het schemadoel in een tweede venster en vergelijkt u deze met de werknemersrecord.
3. Zodra u de schuldige hebt geïdentificeerd, brengt u de nodige wijzigingen aan in het personeelsdossier.
4. Ga naar het tabblad Rondes van de werknemer en voeg hem of haar toe aan de enquêteronde. Als de knop niet aanwezig is, is er nog steeds iets dat de medewerker ervan weerhoudt om deel te nemen aan de enquêteronde. Ga terug naar de oorzaken en beoordeel het personeelsdossier.

relatedlinks
Taken
Een medewerker toevoegen aan een open enquêteronde op pagina 289

Problemen oplossen: Enquêteronde afsluiten op de lanceringsdag

Oorzaak: U kunt een enquêteronde die vandaag is gestart, handmatig sluiten. Dit doet u door eerst de enquêteronde te wijzigen in een testronde en de enquêteronde vervolgens direct definitief te sluiten. Beide acties zijn nodig om de taak succesvol te voltooien.

Wanneer u de enquêteronde wijzigt in een testronde, worden de enquêteronde en alle reeds verzamelde gegevens verplaatst naar het testdashboardgebied. Hiermee worden ze volledig verwijderd uit de reguliere dashboards voor alle gebruikers, zonder dat dit van invloed is op het zichtbaarheidsvenster.

Het hard afsluiten van de enquêteronde heeft twee functies:

- Voorkomt dat er verdere enquêtemeldingen worden verzonden.
- Hiermee worden reeds verzonden enquêtetokens ongeldig gemaakt, waardoor medewerkers geen verdere antwoorden kunnen geven.

Het is niet mogelijk om enquêtemeldingen die Peakon al naar medewerkers heeft verzonden, in te trekken. Als u deze stappen uitvoert, worden de meldingen echter ongeldig.

Oplossing:

Stappen

Procedure

1. Markeer de enquête als een test.
    a) Ga naar Beheerschema > 's.
    b) Klik op het tabblad Activiteit .
    c) Zoek de rij van de enquêteronde die u als test wilt markeren en vouw deze uit door op de pijl te klikken.
    d) Klik op Markeren als test.
    e) Bevestig de pop-up die verschijnt.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

2. Sluit de enquête meteen definitief af.
    a) Ga naar Activiteit > Beheerschema > 's.
    b) Klik op Testrondes opnemen.
    c) Klik op de ronde Hard sluiten naast de enquête die u zojuist als test hebt gemarkeerd.
    d) Bevestig de pop-up die verschijnt.

relatedlinks
Taken
Stappen: Start de enquête op pagina 270

Enquêtecommunicatie

Overwegingen bij de installatie: Enquêtemeldingen

U kunt dit onderwerp gebruiken om beslissingen te nemen bij het plannen van uw configuratie en het gebruik van enquêtemeldingen. Het legt uit:

- Waarom zou je het opzetten?
- Hoe het past bij de rest van Workday.
- Downstream-effecten en interacties tussen producten.
- Beveiligingsvereisten en configuraties van bedrijfsprocessen.
- Vragen en beperkingen waarmee u rekening moet houden vóór de implementatie.

Raadpleeg de gedetailleerde taakinstructies voor volledige configuratiedetails.

Wat ze zijn

Met enquêtemeldingen kunt u uw medewerkers informeren over nieuwe Workday Peakon Employee Voice (Peakon)-enquêtes, hen herinneren aan deadlines voor enquêtes en hun feedback bevestigen.

Zakelijke voordelen

Met enquêtemeldingen kunt u:

- Zorg ervoor dat medewerkers op een snelle en gemakkelijke manier meldingen ontvangen over nieuwe enquêtes en herinneringen voor enquêtedeadlines.
- Zorg voor meer participatie en betrokkenheid van uw personeel door regelmatig te communiceren. Zo laat u zien dat uw organisatie zich inzet om nuttige gegevens te verzamelen over de werknemerssentimenten en om te handelen naar aanleiding van feedback.
- Stimuleer het tijdig invullen van de enquête.
- Selecteer de methoden voor enquêtemeldingen die het beste aansluiten bij de behoeften van uw organisatie.
- Bereik al uw medewerkers, ook medewerkers zonder zakelijk e-mailadres.
- Peakon stelt automatisch de taal die de werknemer selecteert in de e-mailmelding van de enquête in als standaardtaal voor alle volgende enquêtes. Zo weet u zeker dat u al uw werknemers betrekt.

Gebruiksscenario's

Je kunt:

- Gebruik integraties met Slack of Microsoft Teams, zodat werknemers pushmeldingen op hun werkplek kunnen ontvangen.
- Gebruik sms-berichten of de meldingen van de Workday Peakon Mobile App om medewerkers buiten hun werkplek te bereiken.
- Bereik alle medewerkers, ook degenen die geen zakelijk e-mailadres hebben.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

Vragen om over na te denken

Vragen	Overwegingen
Hoe wilt u uw enquêtemeldingen naar de werkplekken van uw medewerkers sturen?	E-mail is de standaardmethode voor het verspreiden van enquêtes voor Peakon. E-mailadressen van werknemers in hun personeelsdossiers ontvangen een e-mailmelding met een enquête wanneer u de optie inschakelt in het schema. U kunt e-mailmeldingen voor elk schema in- of uitschakelen. Medewerkers kunnen zich afmelden voor e-mails door op de afmeldlink onderaan de e-mail te klikken. Als u zich afmeldt, ontvangt u geen meldingen en herinneringen meer voor enquêtes. U kunt de Slack-integratie gebruiken om medewerkers op de hoogte te stellen van nieuwe enquêtes en om herinneringen voor enquêtes te sturen. Slack stuurt alleen meldingen naar medewerkers met een Peakon-e-mailadres dat overeenkomt met hun Slack-e-mailadres. Alleen Peakon-beheerders kunnen de Peakon-app aan Slack toevoegen. Alleen de Slack-beheerder kan de Peakon-app toevoegen aan uw Slack-werkruimte. Met Microsoft Teams kunt u ook enquêtemeldingen en herinneringen versturen naar Teams-werkruimten van uw medewerkers. Microsoft Teams informeert alleen medewerkers waarvan het Peakon-e-mailadres overeenkomt met hun Microsoft Teams-e-mailadres. U kunt de enquête ook via sms versturen op basis van een bepaald schema, naast andere meldingskanalen. SMS-meldingen worden tegelijkertijd met het verzenden van e-mails geactiveerd.
Hoe wilt u vertalingen voor meldingen configureren?	De taalinstellingen voor uw enquête bepalen welke vertalingen beschikbaar zijn voor enquêtemeldingen. Alle meldingen, inclusief e-mails, sms-berichten en toekomstige enquêtes, worden in de geselecteerde taal geleverd.
Hoe wilt u medewerkers op de hoogte stellen die geen zakelijk e-mailadres hebben of niet digitaal verbonden zijn met uw organisatie?	Met de Peakon Kiosk-modus kunt u deze medewerkers informeren over een aankomende enquête. Zij kunnen hieraan deelnemen via een Kiosk-enquêtelink en -code die u aan uw medewerkers kunt doorgeven. Met Kiosk kunt u sms-meldingen sturen naar medewerkers die geen toegang hebben tot zakelijke e-mails.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Vragen	Overwegingen
Hoe wilt u enquêtemeldingen aan medewerkers buiten hun werkplekken leveren?	U kunt meldingen en herinneringen voor medewerkers instellen via sms-berichten op hun persoonlijke iOS- en Android-apparaten. Medewerkers ontvangen een link naar de enquête via sms, samen met de reguliere e-mailmeldingen. Ze kunnen ook een sms-bericht ontvangen om het dashboard van hun medewerkers te bekijken, halverwege de enquêteronde een herinnering om de enquête in te vullen en vervolgens elke 4 dagen totdat de ronde is voltooid.
Hoe wilt u de Workday Peakon Mobile App gebruiken om medewerkers te informeren?	U kunt ook de Workday Peakon Mobile App gebruiken, verkrijgbaar in de Apple App Store en Google Play, als aanvulling op andere kanalen waarmee u pushmeldingen naar enquêtedeelnemers kunt sturen. Nadat u de app hebt gedownload, kunt u pushmeldingen in de app inschakelen om meldingen over nieuwe enquêtes en herinneringen daarvoor te ontvangen.
Hoe wilt u uw medewerkers laten weten dat uw organisatie hun opmerkingen in de enquête op prijs stelt?	Medewerkers die feedback geven, kunnen een e-mailmelding ontvangen wanneer managers hun opmerkingen bevestigen.
Hoe wilt u medewerkers in hun Workday-omgeving op de hoogte stellen?	Met een Workday-integratie kunt u People Experience Cards (PEX) gebruiken als enquêtekanaal om medewerkers via Workday te laten weten dat ze een nieuwe enquête moeten invullen. Op de kaart staat de persoonlijke enquêtelink voor de medewerker, waarmee hij of zij direct naar de enquête wordt geleid. De kaarten herinneren medewerkers niet aan enquêtes die ze nog moeten invullen. De kaarten worden weergegeven als Nieuwe Peakon-enquête beschikbaar en blijven weergegeven totdat de werknemer de laatste enquête die met hem of haar is gedeeld, heeft voltooid.
Hoe wilt u uw e-mailmeldingen beveiligen?	U kunt e-mailcertificaten (SMIME-certificaten) gebruiken om e-mailberichten te ondertekenen en te versleutelen. Wanneer u een e-mail versleutelt met een e-mailcertificaat, kan alleen de ontvanger de e-mail ontsleutelen en lezen. Het certificaat verzekert de ontvanger ervan dat de e-mail authentiek is en afkomstig is van een vertrouwde bron.

Aanbevelingen

- Gebruik het rapport 'Opt-ins voor functies onderhouden' om People Experience-kaarten in Workday te testen en in te schakelen.
- Configureer e-mails voordat de enquêteronde wordt geopend. U kunt een e-mailverzending niet intrekken door de e-mail opnieuw te versturen.
- Test de bezorging van e-mails door testrondes naar een kleine groep werknemers te sturen.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

- Controleer of uw e-mailservers de levering van enquêtes vanaf specifieke e-mailadressen binnen uw organisatie niet verstoren.
- Stel tijdzones in voor werknemersrecords, zodat werknemers de enquêtes in hun eigen tijdzone ontvangen.

Vereisten

Schakel Alpaca-verificatie in voordat u People Experience-kaarten instelt in Workday voor Peakon-enquêtemeldingen.

Beperkingen

Medewerkers kunnen niet reageren op opmerkingen, maar ze kunnen wel reageren wanneer een manager een gesprek begint.

U kunt herinnerings- of reactiveringsmails niet aanpassen.

Alleen medewerkers met een zakelijk e-mailadres kunnen meldingen over gesprekken ontvangen.

Huurderconfiguratie

Geen impact.

Beveiliging

Domeinen	Overwegingen
Beveiligingsbeheer in het functionele gebied Systeem.	Biedt toegang in Workday tot beveiligingsbeheertaken wanneer u People Experience-kaarten configureert. Voorbeelden: Regels voor wachtwoorden en gebruikersnaam handhaven.
Enquêtes maken en beheren. in het functionele gebied Systeem	Biedt toegang in Workday om enquêtes te maken, bewerken, kopiëren, bekijken, starten, sluiten en annuleren wanneer u PEX-kaarten configureert. De Peakon-beveiligingsgroep heeft View- en Modify-toegang tot dit domein nodig wanneer u PEX-kaarten instelt.

Bedrijfsprocessen

Geen impact.

Rapportage

U kunt het Home Cards Workspace- rapport gebruiken om People Experience (PEX)-kaarten toe te voegen om meldingen naar werknemers in Workday te sturen.

Integraties

Integratie	Overweging
Workday	Hiermee kunt u People Experience-kaarten gebruiken als methode voor enquêtemeldingen.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Integratie	Overweging
Slack	U kunt Slack voor Peakon downloaden vanuit de Slack App Directory. Slack stuurt alleen meldingen naar medewerkers met een Peakon-e-mailadres dat overeenkomt met hun Slack-e-mailadres. Alleen Peakon-beheerders kunnen de Peakon-app aan Slack toevoegen. Alleen de Slack-beheerder kan de Peakon-app toevoegen aan de Slack-werkruimte van uw organisatie. De Slack-app gebruikt een link om gebruikers door te sturen naar hun enquêtepagina. Medewerkers ontvangen hun uitnodigingen en herinneringen voor Slack-enquêtes tegelijk met e-mailmeldingen. Slack gebruikt de taal die de medewerkers in hun Peakon-profiel hebben geconfigureerd.
Microsoft Teams	Dankzij de integratie met Microsoft Teams kunnen medewerkers: • Ontvang nieuwe enquêtemeldingen. • Beantwoord enquêtevragen rechtstreeks in de Teams-app. • Ontvang herinneringsmeldingen. Medewerkers ontvangen hun Teams-enquêteuitnodigingen en herinneringskaarten tegelijkertijd met e-mail of via andere meldingskanalen. Medewerkers kunnen hun taalvoorkeur binnen Teams instellen. Alleen gebruikers in de beheerderstoegangscontrolegroep in Peakon en met toegang tot het algemene systeembeheer in Teams kunnen de integratie instellen. Alleen medewerkers met een Peakon-e-mailadres dat overeenkomt met hun Teams-e-mailadres ontvangen Teams-kaarten.

Verbindingen en contactpunten

Workday biedt een Touchpoints Kit met bronnen waarmee u inzicht krijgt in configuratierelaties in uw tenant. Meer informatie over de Workday Touchpoints Kit vindt u in de Workday Community.

relatedlinks
Concepten
Concept: Workday Peakon-enquêtes onder werknemers op pagina 290

Enquête opnieuw verzenden naar een individuele werknemer

Voordat u begint

Beveiliging: *Bekijk medewerkers*.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

De werknemer moet deelnemen aan een open enquêteronde.

Over deze taak

Beheerders en managers met toegang tot werknemersdossiers kunnen de enquête opnieuw naar werknemers sturen, zolang de ronde nog open is of zacht gesloten is.

U kunt de enquête elke 12 uur opnieuw verzenden. Het is niet mogelijk om de enquête opnieuw te versturen nadat de ronde definitief is gesloten.

Wanneer u een enquêtelink opnieuw verzendt, wordt de oorspronkelijke enquêtelink die de werknemer heeft ontvangen, automatisch ongeldig.

Als u de enquête opnieuw in een specifieke taal wilt versturen, zorg er dan voor dat u die taal eerst instelt in het werknemersdossier van de ontvangende gebruiker. De taal moet een taal zijn die uw organisatie heeft toegestaan in de instellingen van de enquêteplanning.

Procedure

1. Ga naar Administratie > Medewerkers.
2. Open het personeelsdossier van de persoon aan wie u de enquêtelink opnieuw wilt laten versturen.
3. Ga naar het tabblad Rondes .
4. Klik op Enquête opnieuw verzenden.

   Als de optie voor opnieuw verzenden ontbreekt, neemt de werknemer niet deel aan de enquêteronde. Verwijzen naar Problemen oplossen: Kan geen medewerker toevoegen aan enquêteronde op pagina 326 naar oorzaken en oplossingen.

Resultaten

De werknemer ontvangt de enquêtelink via dezelfde methode als waarop hij/zij oorspronkelijk de enquête had ingediend. Voorbeeld: e-mail en/of Slack.

Als ze hun enquête al hebben ingevuld, verschijnt er een link met een optie om hun antwoorden voor die specifieke ronde opnieuw in te stellen. De persoon die de enquête opnieuw verzendt, kan niet zien of de werknemer de enquête heeft ingevuld.

relatedlinks

Concepten

Concept: Uw eigen enquêteantwoorden resetten op pagina 309

Voorbeelden

Problemen oplossen: Kan geen medewerker toevoegen aan enquêteronde op pagina 326

Pas enquête- en herinneringsmails aan

Voordat u begint

Beveiliging: *Beheer schema's*.

Over deze taak

Het aanpassen van de enquête-e-mail en herinneringsmails kan handig zijn om aan te geven hoe u de enquêtefeedback gaat gebruiken, koppelingen naar beleidsregels, wie de enquêtegegevens mag inzien en meer. Het aanpassen van de enquête-e-mail activeert niet automatisch de verzending ervan.

De inhoud van de e-mail wordt bij verzending gegenereerd. Als u de e-mailinstellingen aanpast tijdens een live-enquête, ontvangen medewerkers die hun enquêtemelding nog niet hebben ontvangen, de bijgewerkte versie op het moment dat de e-mail wordt verzonden.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

U kunt alleen de e-mail aanpassen die als eerste enquêtemelding in de enquêteronde wordt verzonden. Reactiverings- en herinneringsmails kunnen niet worden aangepast.

Aanpassingsoptie	Beschrijving
Afzender van de enquête	Door een herkenbare afzender voor uw enquête in te stellen, kunt u de deelname stimuleren. Als er geen verzender van de enquête is, stelt Peakon de verzender in als de eerste persoon uit de lijst met beheerders. De afzender van de enquête wordt in herinneringsmails altijd weergegeven als Peakon. Hiermee wordt benadrukt dat het een automatische herinnering is van het product, en niet van de persoon of het team achter de afzender van de enquête. Als u de naam van een senior manager gebruikt (bijvoorbeeld de CEO), overleg dan met uw IT-afdeling om ervoor te zorgen dat Peakon-e-mails eventuele spamfilters omzeilen die massaal e-mails blokkeren. Het is niet mogelijk om vertalingen in te stellen voor de verzender van de enquête.
Onderwerpregel e-mail	De standaard e-mailonderwerpregel wordt geleverd met een vertaling in alle ondersteunde talen. Als u de onderwerpregel aanpast en de enquête in meerdere talen uitvoert, moet u vertalingen toevoegen aan de nieuwe versie.
Tekst e-mail	De standaard e-mailtekst wordt geleverd met een vertaling in alle ondersteunde talen. In dit onderdeel kunt u aangeven hoe uw bedrijf de feedback uit de enquête gaat gebruiken. Ook kunt u eventuele aanvullende informatie doorgeven waarmee u de verwachtingen kunt managen en de deelname kunt stimuleren. U kunt de onderstaande markdown-syntaxisopmaak gebruiken: • #kop 1 • ##kop 2 • **vetgedrukt** • *cursief* • [link](https://www.url.com) • - lijst item Als u de e-mailtekst aanpast en de enquête in meerdere talen uitvoert, moet u vertalingen toevoegen aan de nieuwe versie.
Vertalingen	Het standaard e-mailonderwerp en de tekstinhoud zijn vertaald in alle ondersteunde talen. U kunt de vertaling in 1 taal bijwerken zonder dat dit invloed heeft op de vertaling in andere talen. Als u de standaardonderwerpregel of e-mailtekst aanpast, worden de standaardvertalingen verwijderd en kunt u uw eigen vertalingen toevoegen.

Procedure

1. Ga naar Beheerschema > 's.
2. Klik op Weergeven bij de enquête die u wilt configureren.
3. Ga naar het tabblad E-mail .
4. (Optioneel) Vink het vakje Onderwerp aanpassen aan en voeg een aangepast e-mailonderwerp toe.
5. (Optioneel) Klik op Vertalingen toevoegen om gelokaliseerde versies voor uw aangepaste e-mailonderwerp toe te voegen.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

6. (Optioneel) Klik op het tekstvak E-mail aanpassen en voeg uw aangepaste e-mailtekst toe.
7. (Optioneel) Klik op het vak E-mailherinnering aanpassen en voeg uw aangepaste herinneringstekst toe.
8. (Optioneel) Klik op Vertalingen toevoegen om gelokaliseerde versies van uw aangepaste e-mailtekst toe te voegen.
9. (Optioneel) Ga naar het tabblad Enquête-instellingen en stel de Enquête-afzenderin. Bijvoorbeeld: de naam van de CEO of het Employee Experience Team.
10. Klik op Opslaan.
11. (Optioneel) Voeg een enquêtelogo en e-mailonderwerpvoorvoegsel toe door de enquêtebranding in te stellen. Zien Enquêtenaam en logo overschrijven op pagina 369.

Volgende stappen

U kunt een voorbeeld van de enquête-e-mail bekijken op het tabblad E-mail .

relatedlinks
Concepten
Concept: E-mailenquêtekanaal op pagina 341

Frequentie van Digest-e-mail instellen

Voordat u begint

Toestemming: *Beheer schema's*.

Over deze taak

In het samenvattingsbericht worden meldingen over verwachte taken weergegeven en worden dashboardupdates samengevat. Digest-e-mails kunnen meerdere segmenten bestrijken voor gebruikers die segmentbeheerder zijn van meer dan 1 gebied in de tool.

U kunt de frequentie van de samenvattingsmail instellen op automatisch (d.w.z. dagelijks tijdens weekdagen, wanneer er meldingen over de vervaldatum zijn) of op het einde van de enquêteronde. U moet de frequentie van de samenvattingsmails voor elk enquêteschema afzonderlijk instellen.

Zien Concept: Digest-e-mailmeldingen op pagina 351 voor meer informatie.

Procedure

1. Ga naar Beheerschema > 's.
2. Klik op Weergeven bij de enquête die u wilt configureren.
3. Ga naar het tabblad E-mail .
4. Houd bij het instellen van uw Digest-e-mailvoorkeuren rekening met het volgende:

Optie	Beschrijving
Automatisch	Stuurt dagelijks een samenvatting per e-mail naar managers boven de zichtbaarheidsdrempel, als hun dashboards meldingen over de verwachte status bevatten.
Einde ronde	Stuurt aan het einde van de enquêteronde een samenvatting per e-mail naar managers die boven de zichtbaarheidsdrempel staan. Opmerking: Als er tijdens de enquêteronde een update is in de aandachtsgebieden (bijvoorbeeld: een senior manager stelt een aandachtsgebied vast of negeert het namens een manager), ontvangt de segmentmanager de eerstvolgende werkdag een samenvatting per e-mail.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

5. Klik op Opslaan.

Resultaten

Wijzigingen aan deze instelling tijdens een live ronde worden direct doorgevoerd. Bijvoorbeeld: als u overschakelt naar automatisch overzicht, ontvangen in aanmerking komende beheerders deze dagelijks om 06:00 uur UTC. Als u overschakelt naar de samenvatting aan het einde van de ronde, worden de dagelijkse samenvattingen stopgezet.

Zien FAQ: Waarom heb ik geen Digest-e-mail ontvangen? op pagina 367 over redenen waarom iemand mogelijk geen samenvatting per e-mail heeft ontvangen.

relatedlinks
Concepten
Concept: Digest-e-mailmeldingen op pagina 351
Referentie
FAQ: Waarom heb ik geen Digest-e-mail ontvangen? op pagina 367

SMS-enquêtemeldingen inschakelen

Voordat u begint

Beveiliging: *Beheer schema's.*

Als het SMS-tabblad niet beschikbaar is in uw enquêteplanning, moet de klantenservice de SMS-invoegtoepassing voor uw account inschakelen.

Over deze taak

U kunt SMS-meldingen gebruiken als aanvulling op andere kanalen voor enquêtemeldingen (bijvoorbeeld: de kioskmodus). U kunt SMS ook gebruiken als enige manier om uw medewerkers op de hoogte te stellen.

Alleen medewerkers met een geldig mobiel telefoonnummer kunnen de enquête via sms ontvangen. Wanneer u het mobiele telefoonnummer van een werknemer tijdens een live enquête bijwerkt, wordt er een sms-bericht naar het nieuwe nummer verzonden, mits de werknemer nog niet heeft deelgenomen aan de huidige enquête.

SMS-meldingen hanteren dezelfde verzendtijd als andere enquêtekanalen. Zien Concept: Tijd voor het verzenden van de enquête op pagina 296 voor meer informatie.

Procedure

1. Ga naar Beheerschema > 's.
2. Klik op Weergeven bij de enquête die u wilt configureren.
3. Selecteer het tabblad SMS .
4. Schakel SMS-meldingen in.

Resultaten
Deze actie is direct van kracht en SMS-meldingen worden geactiveerd wanneer de volgende enquête wordt verzonden of wanneer u een herinnering ontvangt.
relatedlinks
Concepten
Concept: SMS-enquêtemeldingen op pagina 349
Referentie
Referentie: Ondersteunde locaties voor sms-meldingen op pagina 363

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Kioskmodus inschakelen

Voordat u begint

Beveiliging: *Beheer schema's*.

Over deze taak

U kunt de kioskmodus inschakelen als enquêtekanaal voor medewerkers die geen e-mailadres in hun personeelsdossier hebben staan. Het is mogelijk om 1 schema te hebben met meerdere enquêtekanalen. Voorbeeld: e-mail, kioskmodus, sms. U kunt ook e-mail en sms uitschakelen, zodat de enquête alleen via de kiosk wordt ingevuld.

Zien Concept: Kiosk-enquêtes op pagina 345 voor meer informatie en raadpleeg Stappen: Start de enquête op pagina 270 voor een volledige handleiding voor het opzetten van een enquête.

Procedure

1. Ga naar Beheerschema > 's.
2. Klik op Weergeven bij de enquête die u wilt configureren.
3. Ga naar het tabblad Kiosk .
4. Houd bij het kiezen van een kiosktype rekening met het volgende:

Kiosktype	Overweging
Herbruikbare kioskcodes	Herbruikbare kioskcodes veranderen niet iedere ronde, waardoor medewerkers hun unieke code steeds kunnen blijven gebruiken. Indien nodig kunt u ook de herbruikbare code voor een werknemer opnieuw genereren. De codes zijn beschikbaar voor export nadat u in het schema het kiosktype 'herbruikbare codes' hebt geselecteerd. U kunt deze export gebruiken om codes te distribueren. Voorbeeld: Per post of via frontline managers. Om de codes te exporteren, gaat u naar Beheer > Medewerkers > Exporteren > Exporteren. Alleen gebruikers uit toegangscontrolegroepen met de machtiging *Kioskcodes* kunnen codes exporteren.
Eenmalige kioskcodes	Elke werknemer kan een unieke eenmalige code gebruiken die bij elke nieuwe enquêteronde opnieuw wordt gegenereerd. Om de codes te exporteren, gaat u naar Beheer > Schema's > Bekijken > Kiosk > Exporteer alles in schema. Opmerking: De knop Alles in schema exporteren wordt pas weergegeven nadat de enquêteronde is geopend.
Personeelsnummer en voornaam	Medewerkers doen mee aan de enquête door hun voornaam en personeelsnummer in te voeren. Het personeelsnummer en de voornaam moeten overeenkomen met de gegevens in het personeelsdossier. Hoewel deze methode de minste administratie vereist, leidt het vaak tot verwarring met betrekking tot speciale tekens en gevallen waarin meerdere namen voorkomen. Communiceer uw beleid over hoe u moet handelen of hoe u veelvoorkomende toegangsproblemen kunt oplossen. Voorbeeld: Als u de praktijk hebt gestandaardiseerd dat het veld Voornaam alle namen behalve de achternaam bevat, vraagt u uw medewerkers om al hun namen in te voeren behalve de achternaam.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

5. Maak een Kiosk-URL.
6. Stel de privacy van het kioskapparaatin.

Resultaten

Als u de kioskmodus inschakelt tijdens een open ronde, kunnen medewerkers direct de kiosk-URL en authenticatiemethode gebruiken. Eventuele latere wijzigingen in de kioskinstellingen worden direct van kracht.

Als u meerdere enquêtekanalen gebruikt, kunnen alle medewerkers de kioskmodus gebruiken. Medewerkers zonder e-mailadres kunnen alleen de kioskmodus gebruiken.

relatedlinks
Concepten
Concept: Kiosk-enquêtes op pagina 345

Concept: Enquêtekanalen

Medewerkers kunnen de enquête via verschillende kanalen ontvangen en invullen, afhankelijk van wat het meest geschikt is voor uw organisatie. Elke werknemer heeft een uniek enquêtetoken en alle enquêtekanalen leiden werknemers naar hun eigen toegewezen enquête. Als een medewerker via meerdere kanalen toegang heeft tot de enquête, kan hij/zij zijn/haar antwoorden op de huidige enquêteronde nog steeds maar één keer indienen. Voorbeeld: Een medewerker vult de enquête in de app in en opent later de enquête in de e-mail. Op de landingspagina staat dat de enquête is voltooid en er is een optie om de enquête te resetten.

E-mail is de standaardmethode voor het verspreiden van enquêtes. Elke werknemer met een e-mailadres in zijn/haar personeelsdossier ontvangt een enquête-e-mail als u de optie inschakelt in het schema.

Ook al worden de meldingen voor werknemers in dezelfde tijdzone tegelijkertijd verzonden, de enquête wordt gespreid verzonden. Hierdoor kan het zijn dat werknemers de meldingen met kleine verschillen per werknemer ontvangen. Medewerkers in verschillende tijdzones ontvangen hun meldingen op het juiste tijdstip in hun specifieke tijdzone, afhankelijk van de voorwaarden die u hebt ingesteld.

Samenvatting van het enquêtekanaal

Enquêtekanaal	Enquêtemelding	Enquête herinneringsmelding	Notificatie voor interactie met opmerkingen	Overwegingen
E-mail	Ja	Ja	Ja	U kunt het verzenden van e-mails voor elk schema afzonderlijk in- of uitschakelen, ook voor medewerkers met een e-mailadres. Medewerkers kunnen zich afmelden voor e-mails door op de afmeldlink onderaan de e-mail te klikken. Als u zich afmeldt, ontvangt u vanaf

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Enquêtekanaal	Enquêtemelding	Enquête herinneringsmelding	Notificatie voor interactie met opmerkingen	Overwegingen
				dat moment geen meldingen en herinneringen meer over enquêtes.
Sms	Ja	Ja	Nee	Om de enquête via een sms-melding te kunnen openen, hebt u een smartphone nodig. De bezorgsnelheid van sms-berichten kan variëren. SMS is zonder extra kosten voor uw organisatie beschikbaar.
Kiosk	Nee. Medewerkers moeten zelf toegang tot de enquête krijgen via de enquêtelink en de door u geselecteerde authenticatiemethode.	Nee	Nee	De kioskmodus is het meest geschikt voor het enquêteren van medewerkers die geen e-mailadres of telefoonnummer in hun personeelsdossier hebben staan. Medewerkers kunnen de Peakon-enquête openen op een gemeenschappelijke tablet of computer met behulp van een code of een unieke aanmelding.
Enquêtelink voor eenmalige aanmelding	Nee	Nee	Nee	Met de Single Sign-On-enquêtekoppeling hebben medewerkers vanaf elke locatie en elk apparaat direct toegang tot hun enquêtes.
Slack	Ja	Ja	Nee	Slack informeert alleen

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Enquêtekanaal	Enquêtemelding	Enquête herinneringsmelding	Notificatie voor interactie met opmerkingen	Overwegingen
				medewerkers waarvan het Slack-e-mailadres overeenkomt met hun Workday Peakon Employee Voice-e-mailadres.
MS Teams	Ja	Ja	Nee	MS Teams informeert alleen medewerkers waarvan het MS Teams-e-mailadres overeenkomt met hun Workday Peakon Employee Voice-e-mailadres.
PEX-kaarten	Ja	Geen automatische herinnering. De kaarten blijven op de homepage staan totdat u de enquête invult of totdat de ronde wordt gesloten.	Nee	-
iOS- en Android-mobiele app	Ja	Ja, als pushmeldingen zijn ingeschakeld.	Ja	Wanneer u de enquêtelink op uw apparaat opent, wordt u doorgestuurd naar de app. Om in te loggen bij de app, moet de medewerker hetzelfde e-mailadres gebruiken als dat in zijn/haar personeelsdossier staat.

relatedlinks
Referentie
Workday Everywhere: Peakon voor Microsoft Teams en Peakon voor Slack - Overzicht en demo
Workday Everywhere: Peakon voor Microsoft Teams en Slack configureren, testen en implementeren

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Concept: E-mailenquêtekanaal

Enquête-e-mail

E-mail is de meest gebruikelijke en voordelige manier om de enquête naar uw medewerkers te sturen. U kunt in het tabblad E-mail van het schemabepalen of u e-mail als enquêtekanaal wilt gebruiken.

Elke werknemer ontvangt een unieke enquêtelink die gekoppeld is aan zijn of haar enquêtetoken. Het token is gekoppeld aan hun werknemersdossier en segmentatie. Door gebruik te maken van unieke enquêtetokens kan Peakon herinneringen sturen naar medewerkers die de enquête nog niet hebben ingevuld. Medewerkers moeten de aan hen toegewezen enquêtelink invullen en mogen uw persoonlijke enquêtelink niet doorsturen naar andere medewerkers.

Wanneer u de link opent van een enquête die u hebt voltooid, wordt aangegeven dat de enquête is voltooid en krijgt u de mogelijkheid om de enquête te resetten.

Het is van groot belang dat u de technische details configureert en de e-mailbezorging test voordat u de enquête start.

Het in- of uitschakelen van e-mailverzending in het enquêteschema heeft geen effect op andere typen e-mailmeldingen.

Als uw bedrijf Single Sign-On gebruikt, kunt u de universele enquêtelink delen met andere medewerkers. De link stuurt elke gebruiker door naar zijn of haar eigen enquête. Voor meer informatie, bezoek: Concept: Single Sign-On-enquêtelink op pagina 254

Enquêteherinneringen

In het enquêteschema wordt de volgende herinneringsdatum weergegeven nadat de enquête is gestart. Herinneringen worden verzonden naar medewerkers die op het moment dat de herinnering wordt geactiveerd, de enquête nog niet hebben ingevuld. De eerste herinnering wordt halverwege de enquête verzonden. Vervolgens worden er elke 4 dagen herinneringen verzonden. Voorbeeld: U start uw enquête op een maandag en deze duurt 2 weken. De eerste herinnering is op de maandag van de tweede week en de laatste herinnering is op de vrijdag van de tweede week. Als een geplande herinnering in het weekend valt, wordt deze de eerstvolgende werkdag verzonden.

U kunt het versturen van herinneringen in het schema uitschakelen of negeren nadat de ronde is gestart. Als u de eerste herinneringsmail negeert, wordt de daaropvolgende herinneringsmail ook met hetzelfde aantal dagen vooruit of achteruit gestuurd. U kunt ook direct een ad-hoc herinnering versturen door op Herinnering verzendente klikken. Het versturen van een herinnering heeft geen invloed op geplande herinneringen.

Configuratie

U kunt de e-mailtekst en de onderwerpregel aanpassen op het tabblad E-mail van een enquêteschema. U kunt via e-mailberichten laten weten hoe u de feedback gaat gebruiken en informatie verstrekken waarmee medewerkers hun verwachtingen beter kunnen bijstellen. Voorbeeld: Als managers opmerkingen kunnen zien, kunt u medewerkers hierover vooraf informeren. Het is niet mogelijk om herinnerings- of reactiveringsmails aan te passen.

Ga naar het tabblad Enquête-instellingen om de Enquête-afzenderin te stellen. Wij adviseren u een naam te gebruiken die uw medewerkers herkennen. Zo wordt deelname gestimuleerd. Bijvoorbeeld: de campagnenaam voor de enquête of de naam van een senior leider. Controleer bij uw IT-afdeling of er spamfilters zijn die massale e-mails met de naam van een senior manager blokkeren. Als er geen handmatig geselecteerde afzender van de enquête is, wordt uitgegaan van de eerste naam in de toegangscontrolegroep Beheerders .

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

Lokalisatie

De eerste e-mail die een werknemer ontvangt, is in de taal die in zijn of haar werknemersdossier staat, als u die taal inschakelt in de enquête-instellingen. Als er geen taal in het werknemersdossier staat, wordt de eerste taal van het schema als standaardtaal gebruikt. De enquête detecteert de taal van de werknemer via zijn of haar browser of IP-adres voor toekomstige communicatie, mits het een van uw geplande talen is.

De standaard e-mailtekst en het onderwerp bevatten reeds vertalingen in alle beschikbare talen. Als u meerdere talen inschakelt in uw enquête-instellingen, zien medewerkers de relevante vertaling wanneer ze een bepaalde taal selecteren.

Als u de e-mailtekst en onderwerpregel aanpast, worden automatische vertalingen verwijderd. Als u meerdere talen inschakelt in uw enquête-instellingen, zorg er dan voor dat u vertalingen opneemt voor eventuele aanpassingen die u maakt.

Afmelden

In het tabblad E-mail van het schema kunt u zien hoeveel mensen zich hebben afgemeld. Als u zich afmeldt voor de enquête-e-mail, meldt u zich af voor de enquête en de herinneringen, maar niet voor andere e-mailtypen. Medewerkers met een manager- of persoonlijk dashboard kunnen hun abonnementvoorkeuren beheren in hun profielinstellingen.

Managers of beheerders kunnen de namen van afgemelde medewerkers niet bekijken of individueel beheren. Enquêtebeheerders kunnen medewerkers in bulk opnieuw abonneren op enquêtemeldingen.

E-maildomeinen

Als uw bedrijf meerdere e-maildomeinen gebruikt, neem dan contact op met het klantenserviceteam om deze voor uw account in te schakelen en fouten bij het uploaden van gegevens te voorkomen.

Probleemoplossing

Probleem	Oplossing
Een medewerker heeft een typefout in het e-mailadres gemaakt, waardoor de e-mail is teruggestuurd.	Corrigeer het e-mailadres zo snel mogelijk. Als er een live-ronde is, ontvangt de medewerker de link op het nieuwe e-mailadres, als hij/zij nog niet heeft geantwoord.
Een werknemer heeft geen e-mailadres.	Voeg het e-mailadres van de getroffen werknemer toe. Ze ontvangen automatisch de link naar de enquête als er een enquêteronde is en ze nog niet hebben geantwoord.
Meerdere medewerkers hebben geen e-mailadres.	U kunt het e-mailfilter gebruiken en *Niet ingesteld* selecteren om een lijst met werknemers zonder e-mailadres te bekijken. Voeg de e-mailadressen van de betrokken medewerkers toe. Ze ontvangen automatisch de link naar de enquête als er een enquêteronde is en ze nog niet hebben geantwoord.
Het e-mailadres van een werknemer is teruggestuurd.	Ga naar hun personeelsdossier. Beweeg de muis over de optie Opnieuw inschakelen onder het veld E-mail om de reden voor de bounce te bekijken. Sommige redenen voor bounce zijn tijdelijk en vereisen dat de enquête opnieuw wordt verzonden, terwijl andere redenen blijven bestaan vanwege de e-mailconfiguratie.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Probleem	Oplossing
	U kunt proberen de e-mail direct weer in te schakelen voor het geval de e-mail tijdelijk is teruggestuurd. Als de oorspronkelijke bounce-reden nog steeds aanwezig is, zal de pagina na een paar minuten opnieuw bouncen. Als dat het geval is, pak dan eerst de oorzaak van de bounce aan en schakel de website daarna opnieuw in.
Meerdere e-mails van werknemers zijn teruggekomen.	U kunt de volledige lijst met teruggestuurde e-mails bekijken door het filter E-mailstatus te gebruiken en 'terugsturen' te selecteren. Geef de lijst door aan uw IT-afdeling, zodat zij de hoofdoorzaak kunnen onderzoeken. Zodra de hoofdoorzaak van de bounce is opgelost, kunt u de herinnering gebruiken om de medewerkers op de hoogte te stellen. Het is niet mogelijk om de oorspronkelijke enquête-e-mail in bulk opnieuw te versturen.
Er zijn geen e-mails teruggestuurd, maar werknemers hebben ze ook niet ontvangen.	Vraag medewerkers om het spamfilter te controleren en vraag het IT-team om te controleren of er e-mailinstellingen zijn die de bezorging van e-mails verhinderen. Wij adviseren om vóór een enquêteronde een aantal testsenquêtes te versturen om mogelijke problemen met de bezorging van e-mails op te sporen.
Een werknemer stuurde de enquête door naar een andere werknemer, die de enquête namens hem invulde.	Stuur de enquêtelink opnieuw naar de 2 medewerkers. De medewerker die de enquête heeft doorgestuurd, kan deze opnieuw instellen en zelf de enquête beantwoorden. Enquêteantwoorden zijn niet overdraagbaar. Door de enquête opnieuw in te stellen, weet u zeker dat de scores correct zijn en voorkomt u dat er vertrouwelijke informatie wordt verstrekt over opmerkingen die niet door de respondenten zijn gemaakt.

Concept: e-mailbezorging

In dit onderwerp leest u hoe u ervoor kunt zorgen dat werknemers e-mails van Workday Peakon Employee Voice ontvangen.

Peakon verzendt e-mails via Amazon Web Services (AWS), met name Simple Email Service (AWS SES).

Beveiliging

Peakon-e-mails bevatten de juiste SPF- en DKIM-records. We gebruiken DMARC om de bezorging te volgen en e-mails via TLS te bezorgen als uw e-mailserver dit ondersteunt.

IP-adressen

Wij versturen e-mails vanaf deze IP-adressen:

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Hostingoptie	IP-adressen
EU	• 54.240.54.100 • 54.240.54.101 • 54.240.54.102 • 54.240.54.103
US	• 54.240.115.242 • 54.240.115.243 • 54.240.115.244 • 54.240.115.245

Deze IP-adressen moeten hetzelfde blijven. Peakon zou in de toekomst extra IP-adressen kunnen toevoegen.

E-mailadressen

Alle e-mails van Peakon zijn afkomstig van het no-reply e-mailadres app@peakon.com.

Terugweg

We volgen e-mailbounces met behulp van het <example>@bounce.peakon.com-retourpad voor in de EU gehoste tenants en <example>@bounce-us1.peakon.com-retourpad voor in de VS gehoste tenants. Zo kunnen we waarschuwingen over e-mailbounces sturen, zodat u ongeldige e-mails kunt corrigeren.

E-mails om toe te staan

Hostingregio	E-mails
EU	• *@bounce.peakon.com • app@peakon.com
US	• *@bounce-us1.peakon.com • app@peakon.com

Voor Office 365 Advanced Threat Protection stelt u e-mailstroomregels in, zodat Office 365 veilige koppelingen kan omzeilen bij het scannen van e-mails van Peakon:

1. Ga naar > Mailstroomregels. Maak een nieuwe regel.
2. Selecteer in het gedeelte Pas deze regel toe als… de optie Meer opties > Het IP-adres van de afzender valt in het bereik….
3. Voeg de IP-adressen toe.
4. Selecteer in het gedeelte Doe het volgende… de optie Stel de berichtkoptekst in op deze waarde….
5. Stel de berichtheader in op: X-MS-Exchange-Organization-SkipSafeLinksProcessing en stel de waarde in op 1.

Bounce-behandeling

Wanneer e-mails zacht worden teruggestuurd, blijft Peakon proberen e-mails te versturen, waardoor de vertraging tussen de pogingen toeneemt. E-mails kunnen worden teruggestuurd vanwege problemen met de internetverbinding, problemen met de e-mailserver of andere tijdelijke problemen. U hoeft in dat geval geen actie te ondernemen.

Wanneer een e-mail permanent of hard wordt teruggestuurd, stopt Peakon met het verzenden van e-mails naar dat adres en markeert het dit adres als een teruggestuurd e-mailadres. Typfouten in e-mailadressen, e-mailadressen van voormalige werknemers of onjuiste spamafwijzingen kunnen harde bounces veroorzaken. Als het e-mailadres geldig is, kunt u de vlag in de medewerkerslijst verwijderen.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Testen

Wij adviseren u de bezorging van e-mails te testen door testmails naar een kleine groep medewerkers te sturen. Hiermee kunt u eventuele problemen oplossen.

E-mailfilters

Met Peakon kunt u een afzender voor enquête-e-mails selecteren. Wij adviseren u om uw e-mailfilters te controleren om er zeker van te zijn dat deze geen belemmering vormen voor enquête-e-mails van specifieke adressen. Voorbeeld: Een organisatie configureert de filters van haar e-mailserver om massaal verzonden e-mails van één adres te identificeren als spamincident. De filters blokkeren de enquête-e-mails van de organisatie voor de CEO.

Overweeg om andere e-mailinstellingen te controleren die de e-mailbezorging kunnen verstoren.

E-mailcertificeringen

Met Peakon kunt u certificaten aan e-mails toevoegen. Zien: Referentie: Bedrijfsaccountinstellingen op pagina 30.

relatedlinks
Referentie
Referentie: Hosts en protocollen op pagina 28

Concept: Kiosk-enquêtes

De kioskmodus is een enquêtekanaal voor medewerkers die geen zakelijk e-mailadres hebben. Medewerkers kunnen de enquête op een gemeenschappelijk of persoonlijk apparaat openen met behulp van een code of een unieke aanmeldingsgegevens.

U kunt de kioskmodus per schema inschakelen. Medewerkers met zakelijke e-mailadressen kunnen ook de kioskmodus gebruiken, maar de functionaliteiten waartoe zij toegang hebben, zijn groter dan die van medewerkers die alleen de kioskmodus gebruiken.

Overzicht

Met de kioskmodus kunt u werknemers enquêteren zonder e-mailadressen. Medewerkers kunnen de enquête op een gemeenschappelijk of persoonlijk apparaat openen met een unieke code of inloggegevens. Dankzij het unieke token van iedere werknemer kan hij of zij per ronde slechts één enquête indienen. Zo wordt gegarandeerd dat de antwoorden bijdragen aan de juiste segmenten.

Bedrijven in sectoren met werknemers die niet digitaal verbonden zijn met hun organisatie, kunnen de kioskmodus gebruiken om dezelfde digitale enquête-ervaring aan werknemers te bieden en zinvolle feedback te verzamelen.

U kunt de kioskmodus op zichzelf gebruiken of inschakelen in combinatie met andere enquêtekanalen (bijvoorbeeld e-mail). Zo houdt u al uw medewerkers op hetzelfde enquêteschema en vermindert u de administratieve werkzaamheden. Medewerkers met toegang tot meerdere enquêtekanalen kunnen de enquête via elke beschikbare methode beantwoorden. Als een medewerker de enquête al heeft ingevuld en deze via een ander kanaal opnieuw probeert in te vullen, wordt de enquête als voltooid weergegeven. U hebt dan de mogelijkheid om de antwoorden opnieuw in te stellen.

Bedrijven met Single Sign-On ingeschakeld kunnen de Concept: Single Sign-On-enquêtelink op pagina 254 functionaliteit om een unieke enquêtelink te delen met alle medewerkers, die hen naar hun eigen enquête leidt. De link valideert de SSO-gegevens van de gebruiker en stuurt de gebruiker door naar zijn/haar unieke enquête. Als gebruikers nog niet zijn aangemeld, worden ze gevraagd zich aan te melden voordat ze verder kunnen gaan. Met dit proces wordt voorkomen dat enquêtes worden ingevuld via het Peakon-account van een andere medewerker. Beheerders kunnen deze link vervolgens delen via de kiosk of een ander gewenst communicatiekanaal.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Het is mogelijk om de Concept: SMS-enquêtemeldingen op pagina 349 om medewerkers te informeren over hun kiosk-inloggegevens en de link naar de enquête. Ongeacht welke extra enquêtekanalen u hebt ingeschakeld, als u sms-meldingen inschakelt voor een enquêteschema met kioskmodus, bevatten de sms-meldingen kioskinformatie.

Ondersteunde functionaliteiten

- Enquête-antwoorden indienen tijdens de enquêteronde of de soft close-fase.
- Enquêteantwoorden resetten via selfservice tijdens de open- of soft close-fase.
- Bijdragen aan reacties op enquêtekenmerken (bijvoorbeeld: *dienstvoorkeur)* of gevoelige enquêtekenmerken (bijvoorbeeld: *etniciteit)*, indien ingeschakeld door Workday.
- Enquêtereacties in de kioskmodus voldoen aan de vertrouwelijkheids- en zichtbaarheidsdrempelinstellingen van de organisatie. Het is niet mogelijk om af te leiden of een score of een opmerking afkomstig is van een kioskenquête.
- Instelbare resetduur van de enquêtesessie vanwege inactiviteit. Voorbeeld: Wanneer u Gedeeld apparaatselecteert, worden sessies na 5 minuten inactiviteit opnieuw ingesteld.
- Ondersteuning voor meerdere talen, gebaseerd op de taalconfiguratie in het enquêteschema.
- Enquête- en vraaggerichte targeting, hetzelfde als de reguliere enquête.
- Testrondes.

Configuratie

U moet de kioskmodus voor elke enquêteplanning afzonderlijk configureren. Nadat u de kioskmodus hebt geconfigureerd, kunt u een voorbeeld ervan bekijken door op Voorbeeld van kiosk te klikken in het gedeelte Kiosk-URL . Zien Kioskmodus inschakelen op pagina 288 voor instructies.

Wanneer u de kioskmodus inschakelt, moet u het volgende doen:

- Selecteer het type kioskenquête.
- Maak een kioskenquête-URL.
- Selecteer of medewerkers persoonlijke of gedeelde apparaten gebruiken. Voorbeeld: Gemeenschappelijke tablet.

Kiosktype	Beschrijving
Herbruikbare kioskcodes	Herbruikbare kioskcodes veranderen niet iedere ronde, waardoor medewerkers hun unieke code steeds kunnen blijven gebruiken. Indien nodig kunt u ook de herbruikbare code voor een werknemer opnieuw genereren. De codes zijn beschikbaar voor export nadat u in het schema het kiosktype 'herbruikbare codes' hebt geselecteerd. U kunt deze export gebruiken om codes te distribueren. Voorbeeld: Per post of via frontline managers. Om de codes te exporteren, gaat u naar Beheer > Medewerkers > Exporteren > Exporteren. Alleen gebruikers uit toegangscontrolegroepen met de machtiging *Kioskcodes* kunnen codes exporteren.
Eenmalige kioskcodes	Elke werknemer kan een unieke eenmalige code gebruiken die bij elke nieuwe enquêteronde opnieuw wordt gegenereerd. Om de codes te exporteren, gaat u naar Beheer > Schema's > Bekijken > Kiosk > Exporteer alles in schema. Opmerking: De knop Alles in schema exporteren wordt pas weergegeven nadat de enquêteronde is geopend.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Kiosktype	Beschrijving
Personeelsnummer en voornaam	Medewerkers doen mee aan de enquête door hun voornaam en personeelsnummer in te voeren. Het personeelsnummer en de voornaam moeten overeenkomen met de gegevens in het personeelsdossier. Hoewel deze methode de minste administratie vereist, leidt het vaak tot verwarring met betrekking tot speciale tekens en gevallen waarin meerdere namen voorkomen. Communiceer uw beleid over hoe u moet handelen of hoe u veelvoorkomende toegangsproblemen kunt oplossen. Voorbeeld: Als u de praktijk hebt gestandaardiseerd dat het veld Voornaam alle namen behalve de achternaam bevat, vraagt u uw medewerkers om al hun namen in te voeren behalve de achternaam.

Ervaring van enquêtedeelnemers

Wanneer een medewerker de URL voor de kioskenquête van uw organisatie opent, moet hij/zij zich eerst verifiëren via de methode die de organisatie heeft geselecteerd. Als Peakon de werknemer identificeert op basis van een match in het systeem, wordt de pagina doorgestuurd naar de enquête. In hun enquête worden de vragen weergegeven die u hebt ingeschakeld en die voor de werknemer beantwoord moeten worden, op basis van de laatste keer dat hij/zij heeft geantwoord.

Medewerkers kunnen ook de SSO-enquêtekoppeling gebruiken die ze van hun beheerders hebben gekregen om toegang te krijgen tot hun enquête. De SSO Survey Link is een universele link waarmee medewerkers direct naar hun eigen enquête kunnen gaan.

Als u meerdere talen in de enquête hebt ingeschakeld, wordt de enquête weergegeven in de eerste taal die u hebt geselecteerd op het tabblad Enquête-instellingen van uw planning. Medewerkers kunnen de taal wijzigen via het keuzemenu 'Taal'.

Medewerkers kunnen hun enquête resetten door de kiosklink te openen en hun gegevens opnieuw in te voeren. Voorbeeld: Als uw bedrijf de herbruikbare code als kioskmethode gebruikt, kunnen medewerkers hun enquête opnieuw openen door hun herbruikbare code opnieuw in te voeren op de kiosklink. Via de link worden hun antwoorden niet weergegeven (net als bij gewone enquêtes), maar er verschijnt wel een optie om de enquête opnieuw in te stellen als de enquêteronde nog open is of zich in de zachte sluitingsperiode bevindt.

Aanbevelingen

- Communiceer vroegtijdig en regelmatig om verwachtingen te managen.
- Zorg ervoor dat medewerkers tijdens hun werkuren tijd hebben om de enquête in te vullen.
- Neem indien van toepassing vroegtijdig contact op met vakbonden om onvoorziene vertragingen te beperken en de acceptatie door belanghebbenden te vergroten.
- Gebruik een online QR-codegenerator om een unieke QR-code te maken die linkt naar de kioskenquête. Medewerkers kunnen de QR-code scannen met de camera van hun mobiele apparaat en de bijbehorende URL openen.
- Print instructies uit over hoe u kunt inloggen, opmerkingen kunt plaatsen of vragen kunt overslaan. Voeg ook de contactgegevens van de beheerders toe, voor het geval medewerkers hun authenticatiegegevens moeten controleren.
- Sla de aanmeldpagina voor de enquête op het bureaublad op of in de browser als u een gemeenschappelijk apparaat gebruikt.
- Integreer Peakon in het onboardingproces van nieuwe medewerkers met informatie over de enquête, authenticatiegegevens, de frequentie van de enquête en wat ze kunnen verwachten.
- Betrek locatiemanagers bij het proces om deelname en betrokkenheid te stimuleren door medewerkers de tijd te geven om deel te nemen. De locatiebeheerders zijn ook het aanspreekpunt zodra de onderzoeksresultaten klaar zijn om te delen.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

- Een korte video waarin het senior management het belang van feedback uitlegt, kan helpen om de deelname te stimuleren.
- Het communiceren van enquêteresultaten aan arbeiders vergt extra aandacht. Voorbeelden: raadsvergaderingen, posters, kluisjesafgifte en nieuwsbrieven.

Beperkingen

- Medewerkers zonder e-mailadres kunnen geen meldingen ontvangen. Voorbeeld: enquêtekoppelingen, herinneringen, reacties op opmerkingen en bevestigingen.
- Om de vertrouwelijkheid van de gegevens van werknemers te beschermen, wordt uit de scores en opmerkingen van kioskenquêtes niet afgeleid dat ze afkomstig zijn van een kioskenquête. Als iemand echter reageert op een opmerking van een medewerker zonder e-mailadres, ontvangt de medewerker geen melding en kan hij of zij niet reageren.
- Als u persoonlijke dashboards hebt ingeschakeld, kunnen medewerkers die de kioskmodus gebruiken, zich aan het einde van hun enquête niet aanmelden bij hun persoonlijke dashboard. Ook kunnen ze niet reageren op opmerkingen in het persoonlijke dashboard. Dit komt doordat het persoonlijke dashboard alleen authenticatie ondersteunt via een overeenkomend e-mailadres. Momenteel hebben we een programma voor vroege toegang om via sms toegang te krijgen tot de mobiele app (en dus het persoonlijke dashboard). Zien FAQ: Is het mogelijk om in te loggen met een telefoonnummer in plaats van een e-mailadres? op pagina 78.
- Enquêteantwoorden worden niet opgeslagen als een medewerker de site verlaat zonder de enquête in te vullen. Om dit probleem te verhelpen, wordt de werknemer gevraagd of hij/zij wil afsluiten.
- Om de vertrouwelijkheid van de gegevens van de medewerkers te beschermen, is het engagementoverzicht niet beschikbaar via de kiosk.
- Medewerkers die de enquête zowel via e-mail als via de kioskmodus kunnen invullen, hebben toegang tot extra functionaliteiten vergeleken met medewerkers die alleen via de kioskmodus werken. Voorbeeld: Persoonlijk dashboard en inzicht in reacties op opmerkingen.
- Peakon biedt geen rapportagemogelijkheden over de methode die elke werknemer heeft gebruikt om toegang te krijgen tot de enquête. U kunt echter segmenttargeting gebruiken om onderscheid te maken tussen e-mail- en kioskmedewerkers.

Concept: Single Sign-On-enquêtelink

Achtergrond

De Single Sign-On (SSO) enquêtelink is een universele URL waarmee medewerkers rechtstreeks naar hun enquête kunnen gaan. Hiermee verbeteren we de enquête-ervaring, omdat alle medewerkers snel en eenvoudig toegang hebben, ongeacht hun locatie of apparaat.

Wanneer u op de SSO-enquêtekoppeling klikt, worden de SSO-gegevens van de gebruiker gevalideerd. Vervolgens wordt de gebruiker rechtstreeks doorgestuurd naar zijn of haar eigen enquête. Als de gebruiker geen actieve SSO-sessie heeft, wordt de gebruiker via de webpagina gevraagd zich aan te melden om verder te kunnen gaan.

Met de SSO-enquêtekoppeling worden de SSO-gegevens van de gebruiker gevalideerd. Zo wordt voorkomen dat enquêtes per ongeluk worden ingevuld via het Peakon-account van een andere werknemer.

Als de werknemer aan meerdere enquêteschema's is toegewezen, kan hij/zij beide enquêtes via de link invullen. Het systeem zal de eerste gelanceerde enquête presenteren.

Configuratie

Beheerders hebben toegang tot het tabblad Enquêtekoppeling via de tegel Beheerintegratie > Single Sign- > On .

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Als er medewerkers zonder e-mailadres in uw organisatie zijn, stelt u de toegangsmethode in met de instelling *Naam-ID* op Medewerkersnummer. Als dit is ingesteld op E-mail, moeten medewerkers hun e-mailadres gebruiken om in te loggen.

Beheerders kunnen de SSO-enquêtelink bekijken en indien nodig delen met medewerkers.

Medewerkers en managers hoeven geen persoonlijke dashboardtoegang te hebben om deze functie te gebruiken.

Aanbevelingen

- Informeer medewerkers vóór de start van de enquête over deze methode voor toegang tot de enquête. Laat ze weten dat dit een universele link is die ze kunnen opslaan in hun favorieten, zodat ze er makkelijk bij kunnen.
- Leg in het trainingsmateriaal uit dat de SSO-enquêtekoppeling ervoor zorgt dat werknemers zonder werkplek dezelfde enquêtekoppeling opnieuw kunnen gebruiken.

Beperkingen

- Deze functie is alleen beschikbaar voor bedrijven die het aangepaste subdomein hebben ingeschakeld.
- Beheerders moeten de link met medewerkers delen. De SSO-enquêtelink wordt niet automatisch via Peakon gedeeld.

relatedlinks
Concepten
Concept: Single Sign-On op pagina 253

Concept: SMS-enquêtemeldingen

U kunt SMS rechtstreeks als enquêtekanaal inschakelen op het tabblad SMS in het schema. Als deze optie is ingeschakeld, ontvangen medewerkers met een telefoonnummer in hun personeelsdossier de enquête via sms. Halverwege de enquêteronde en daarna, als ze niet hebben geantwoord, ontvangen ze een herinnerings-sms. Daarna, en vervolgens elke vier dagen, ontvangen ze een herinnerings-sms. Deze functie is zonder extra kosten voor uw organisatie beschikbaar.

Een medewerker kan de enquête via meerdere kanalen ontvangen, maar hij of zij kan slechts één keer aan dezelfde enquête deelnemen.

Taaldetectie

De taalinstelling voor sms-berichten gebruikt dezelfde terugvallogica en -volgorde als e-mailmeldingen.

1. Eerste taal op het rooster.
2. Taal van werknemersdossiers.
3. Browsertaal van de werknemer bij de laatste aanmelding.
4. Engels als laatste redmiddel.

Afmelden voor sms

Stuur STOP of START om u af te melden of opnieuw aan te melden voor SMS-berichten.

- Verenigde Staten: +1 (415) 341-9369
- Verenigd Koninkrijk: +44 7862133788
- Canada: +1 (778) 400-2438
- Australië: +61 480090894
- Denmark: +45 81827126
- Zweden: +46 701926936
- Finland: +358 454948601

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

SMS-bezorgingstarieven

Peakon maakt gebruik van Twilio, een populaire externe provider voor SMS-bezorging.

Landspecifieke wettelijke beperkingen van Twilio kunnen ervoor zorgen dat deelnemers zich niet kunnen afmelden voor de enquêtemeldingen via sms.

In de meeste landen is het versturen van uw betrokkenheidsenquête via sms prima mogelijk via telefoons. SMS-technologie is echter per definitie minder betrouwbaar dan e-mail en de bezorgsnelheid kan worden beïnvloed door landspecifieke regelgeving, providers en abonneeconfiguraties. Hierdoor kan het voorkomen dat een werknemer de betrokkenheidsenquête niet zoals verwacht via sms ontvangt.

Houd er rekening mee dat we niet kunnen garanderen dat alle deelnemers aan de enquête hun bericht per sms ontvangen. Sommige netwerken hebben sterke filtermaatregelen geïmplementeerd die berichten van numerieke afzender-ID's, berichten met aanstootgevende inhoud en berichten met URL's kunnen blokkeren. Bovendien kunnen bepaalde providers berichten blokkeren waarvan de inhoud identiek is aan een recent bericht.

Als een werknemer de betrokkenheidsenquête niet via sms ontvangt, neem dan contact op met Workday Support, zodat we het probleem kunnen onderzoeken en indien nodig de sms opnieuw kunnen verzenden. Er zijn echter situaties waarin wij geen controle hebben over de bezorging van SMS-berichten.

Om de beste afleveringsgraad voor uw betrokkenheidsenquête via sms te garanderen, stuurt u altijd een testsenquête naar ten minste één medewerker in elk land waarin de medewerkers de algehele betrokkenheidsenquête zullen ontvangen.

Telefoonnummers uploaden

Wij adviseren u de importtemplate te downloaden en te verwijzen naar de telefoonnummerindeling die in het bestand aanwezig is. Zorg ervoor dat er in de kolom voor telefoonnummers *'Telefoon'* staat, zodat de import deze kan herkennen. Telefoonnummers moeten een netnummer bevatten. Voor een goede import is het noodzakelijk dat het telefoonnummer de vorm tekst heeft.

Als u tijdens liverondes het telefoonnummer toevoegt of bewerkt, ontvangen medewerkers die nog niet hebben geantwoord de enquête via sms. Het is dezelfde enquêtelink die ze mogelijk al hebben via een ander enquêtekanaal.

Enquête-afzender

SMS-berichten worden verzonden vanaf een lokaal telefoonnummer op basis van het mobiele netwerk en de locatie van de ontvanger. Als uw service geen telefoonnummer voor het land van de ontvanger bevat, proberen we eerst een Amerikaans nummer met sms-functionaliteit te gebruiken voordat we een ander nummer selecteren om het bericht te bezorgen.

Meldingssjablonen

- Nieuwe enquête: *<Afzender> wil graag uw hulp om van <Bedrijf> de beste werkplek te maken die het kan zijn door een paar vragen te beantwoorden: <Link naar individuele enquête> Om u af te melden voor alle sms-meldingen, antwoordt u met STOP*
- Herinnering: *Neem een paar minuten de tijd om een paar vragen te beantwoorden en help ons om van <Bedrijf> de beste werkplek te maken die het kan zijn: <Link naar individuele enquête> Om u af te melden voor alle sms-meldingen, antwoordt u met STOP*
- Nieuwe kioskenquête: *<Afzender> wil graag uw hulp om van <Bedrijf> de best mogelijke werkplek te maken. Gebruik gewoon uw persoonlijke code <Code> om een paar vragen te beantwoorden: <Kiosk enquête link> Om u af te melden voor alle SMS-meldingen, antwoordt u met STOP*
- Herinnering kiosk-enquête: *Beantwoord een paar vragen met uw persoonlijke code <Code> en help ons om van <Bedrijf> de beste werkplek te maken die het kan zijn: <Link kiosk-enquête> Om u af te melden voor alle sms-meldingen, antwoordt u met STOP*

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

relatedlinks
Referentie
Referentie: Ondersteunde locaties voor sms-meldingen op pagina 363

Concept: Digest-e-mailmeldingen

Achtergrond

De digest-e-mail is een dashboardsamenvatting die leiders per e-mail ontvangen.

Er zijn meerdere meldingen die samenvattingsmails activeren. Organisaties kunnen selecteren of hun leidinggevenden de samenvatting per e-mail automatisch willen ontvangen (op basis van meldingen over de juiste datum) of dat ze de samenvatting per e-mail willen laten versturen tot het einde van de enquêteronde.

Digest-e-mails bevatten samenvattingen van meerdere dashboards voor gebruikers die meer dan 1 gebied in Peakon beheren. Elke in aanmerking komende manager ontvangt maximaal 1 samenvatting per dag.

Vereisten

Alle leiders met toegang tot het dashboard komen in aanmerking voor het ontvangen van samenvattingsmails als ze aan alle 3 voorwaarden voldoen:

- De leider beschikt over de vereiste machtigingen om toegang te krijgen tot zijn/haar dashboard op het moment dat de samenvatting per e-mail wordt verzonden.
- Hun dashboard voldoet aan de eisen van de organisatie op het gebied van zichtbaarheid van gegevens.
- Als u de optie *Automatisch* hebt geselecteerd, bevat het dashboard meldingen over verwachte deadlines.

Het is niet mogelijk om de samenvatting per e-mail uit te schakelen, maar u kunt wel met toegangsrechten bepalen wie de e-mail ontvangt. Voorbeeld: Deactiveer de toegangscontrolegroepen van gebruikers die geen samenvattingsmail mogen ontvangen.

Dit zijn de vereiste machtigingen om samenvattingsmails te ontvangen:

- Toegang tot statistieken.
- Toegang tot [..] opmerkingen (Voorbeeld: Toegang tot stuurprogramma-opmerkingen).
- Krijg realtime toegang tot opmerkingen (wanneer u *de automatische* samenvattingsfrequentie gebruikt).

Opmerking:

Managers hoeven niet zelf aan de enquête deel te nemen om samenvattingsmails te ontvangen. Het doel van de samenvatting per e-mail is om managers op de hoogte te stellen van updates in de dashboards die zij beheren.

Voorbeeld: Als u een pilot-enquête uitvoert onder specifieke werknemers, ontvangen de managers van die werknemers mogelijk een samenvatting per e-mail als hun dashboard opnieuw wordt berekend als gevolg van de pilot-enquête. Bekijk de voorwaarden die een herberekening van het dashboard activeren in Concept: Sterke punten en focusgebieden op pagina 489.

Verzendtijd

De verzendtijd voor samenvattingsmails is 06:00 UTC.

Peakon voert om 14:00 UTC een tweede controle uit om alle overgebleven samenvattingsmails te vinden die nog verzonden moeten worden. Voorbeeld: Er waren verzendproblemen met de eerste batch.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

Peakon kan ook samenvattingsmails versturen tussen enquêterondes, als er een update over een focusgebied op het dashboard staat. Voorbeeld: Een senior manager heeft een aandachtsgebied voor u vastgesteld.

E-mailinhoud

De samenvattingsmail bevat meerdere onderdelen en de inhoud van de ontvangen mail is afhankelijk van het type melding, de enquête-instellingen en de toegangsrechten van de manager.

Hoewel er meerdere varianten van de samenvattingsmail bestaan, bevatten samenvattingen altijd een momentopname van de verschuldigde meldingen, een dashboardlink en links naar relevante ondersteunende documentatie. Daarnaast kunnen samenvattingsmails de hoofdscore van elke vragenset, deelnamestatistieken en voorgestelde microcursussen bevatten, indien relevant.

Deze meldingen activeren samenvattingsmails:

- Nieuwe reacties.
- Peakon heeft een nieuwe sterkte of focusgebied geïdentificeerd.
- Peakon heeft een aanbevolen focusgebied verwijderd.
- Iemand heeft een nieuw focusgebied geaccepteerd of handmatig ingesteld.
- Iemand heeft een aanbevolen aandachtsgebied afgewezen.
- Iemand heeft een focusgebied verwijderd.
- Peakon heeft een nieuw segment gemarkeerd.
- De betrokkenheids- of eNPS-score is sinds de vorige ronde toegenomen of afgenomen.
- De PowerPoint-presentatie bevat nu gegevens uit uw laatste enquête.
- Peakon heeft een mogelijk gevoelige opmerking gedetecteerd.
- Iemand heeft een actie op uw dashboard ingesteld.

Als u meerdere segmenten beheert, bevat de samenvattingsmail die u ontvangt een sectie voor elk dashboard dat u beheert, mits deze voldoen aan de zichtbaarheidsdrempels van uw organisatie.

Het is niet mogelijk om een voorbeeld van de inhoud van samenvattingsmails te bekijken of deze aan te passen.

Opmerking:

Digest-e-mails volgen de toegangsmachtigingen van elke beheerder om te voorkomen dat beheerders niet-bruikbare digest-meldingen ontvangen.

Voorbeeld: als de managers van uw organisatie geen toegang hebben tot opmerkingen en u de samenvattingsmails hebt ingesteld op *Automatisch*, ontvangen managers waarschijnlijk niet veel (of helemaal geen) samenvattingsmails tijdens de ronde. Dit komt doordat de melding van nieuwe opmerkingen de meest voorkomende trigger is tijdens enquêterondes. Aan het einde van de ronde ontvangen managers een samenvatting, maar hierin is geen ruimte voor opmerkingen.

Configuratie

Binnen elk enquêteschema kunt u de frequentie van de samenvattingsmail instellen op automatisch of op het einde van de enquêteronde. Zien Frequentie van Digest-e-mail instellen op pagina 335 voor instructies.

Optie	Beschrijving
Automatisch	Stuurt dagelijks een samenvatting per e-mail naar managers boven de zichtbaarheidsdrempel, als hun dashboards meldingen over de status bevatten.
Einde ronde	Stuurt aan het einde van de enquêteronde een samenvatting per e-mail naar managers die boven de zichtbaarheidsdrempel zitten.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Optie	Beschrijving
	Opmerking: Als er tijdens de enquêteronde een update is in de focusgebieden (bijvoorbeeld: een senior manager accepteert of verwerpt een focusgebied namens een manager), ontvangt de segmentmanager de eerstvolgende werkdag een samenvatting per e-mail.

U kunt de frequentie van de samenvattingsmails ook tijdens de enquêteronde wijzigen. De wijzigingen worden dan direct van kracht. Bijvoorbeeld: Als u overschakelt naar automatische samenvattingen van e-mails, ontvangen in aanmerking komende managers deze vanaf de volgende dag, als ze meldingen over de vervaldatum hebben ontvangen. Als u overschakelt naar het einde van de ronde-digest, stoppen de dagelijkse digests.

Als u het verzenden van e-mails deactiveert volgens een enquêteschema (bijvoorbeeld voor een kioskenquête), wordt de verzending van samenvattingsmails niet gedeactiveerd.

Ontvangers kunnen hun e-mailabonnementen individueel beheren en zich, indien gewenst, afmelden voor samenvattingsmails. Als u zich afmeldt voor de samenvatting per e-mail, heeft dit geen invloed op andere e-mails. Ontvangers kunnen zich opnieuw abonneren door de meldingsinstellingen in hun Peakon-account te configureren.

Beperkingen

- Het is niet mogelijk om een voorbeeld van samenvattingsmails te bekijken in de Peakon-gebruikersinterface. Samenvattingsmails variëren per gebruiker, afhankelijk van het type melding, de enquête-instellingen en de toegangsrechten.
- Het is niet mogelijk om de e-mailafzender, het onderwerp of de inhoud van samenvattingsmails te wijzigen.
- Het is niet mogelijk om samenvattingsmails opnieuw te versturen of om handmatig een samenvattingsmail te versturen. Als u de beheerderstoegang tijdens en na de enquête deactiveert, is het niet mogelijk om opnieuw e-mailmeldingen voor samenvattingen te ontvangen wanneer u de toegang later weer activeert. Als tijdelijke oplossing kunt u managers in bulk op de hoogte stellen met een dashboarduitnodiging via de toegangscontrolegroep. Managers kunnen de informatie die in het overzicht zou staan, raadplegen via hun dashboard en het tabblad 'Meldingen'.
- Het is niet mogelijk om managers opnieuw te abonneren om namens hen e-mails te verwerken.
- Als een medewerker een opmerking indient, maar vervolgens de enquête opnieuw instelt, wordt deze opmerking niet meer weergegeven in de dashboards. Als de werknemer deze actie echter uitvoert nadat zijn of haar manager het dagelijkse overzicht al heeft ontvangen, kan een fragment van de opmerking in die e-mail worden weergegeven en dus zichtbaar zijn voor de manager.

relatedlinks
Taken
Frequentie van Digest-e-mail instellen op pagina 335
Referentie
FAQ: Waarom heb ik geen Digest-e-mail ontvangen? op pagina 367

Referentie: E-mails voor enquêtedeelnemers

Peakon verstuurt alle e-mails vanaf het e-mailadres app@peakon.com . Raadpleeg Concept: e-mailbezorging op pagina 22 voor informatie over het toestaan van e-mails van deze afzender.

U kunt uw e-mailabonnementen beheren in uw profielinstellingen of via abonnementslinks in e-mails. Zien Beheer meldingenabonnementen op pagina 60.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

E-mailtype	Beschrijving	Verzendtijd	Configuratie
Enquêtemail	Een link met uw persoonlijke enquêtelink. In de eerste e-mail met enquête wordt de tekst van de e-mail met enquête weergegeven, gevolgd door de eerste enquêtevraag. Vervolgende enquête-e-mails beginnen met de vraag, gevolgd door de tekst van de enquête-e-mail. De eerste en volgende e-mailvolgorde volgt voor iedere werknemer individueel.	09:00 UTC, tenzij u de verzendtijd in het schema hebt aangepast of tijdzones aan de werknemersrecords hebt toegevoegd. Om de tijdzone voor uw werknemers handmatig bij te werken, zie Tijdzones van werknemersrecords importeren op pagina 91.	Het is mogelijk om: • Het verzenden van e-mail in- of uitschakelen. • Pas de onderwerpregel en de e-mailtekst aan. • Pas lokalisaties aan. • Voeg een merkprefix toe vóór de onderwerpregel in > Beheerbranding. • Bekijk een voorbeeld van de enquête-e-mail in Beheer > Planning > Weergeven > E-mail > Voorbeeld van e-mail weergeven.
Enquêteherinnering	Een link naar uw persoonlijke enquêtelink als u de huidige enquête nog niet hebt ingevuld.	De verzendtijd voor de herinneringsmail is gelijk aan de verzendtijd voor de enquête. • De eerste e-mail is halverwege de enquêteronde. • Vervolgmails worden elke 4 dagen verzonden. Herinneringsmails worden alleen op werkdagen verzonden, tenzij de beheerder handmatig een herinnering verzendt. Handmatige herinneringsmails hebben geen invloed op de planning van automatische herinneringen.	Beheerders kunnen handmatig een directe herinnering activeren, of Stel een datum in voor de enquêteherinnering op pagina 284. Handmatig verzonden herinneringsmails hebben geen invloed op de planning van automatische herinneringen. U kunt een voorbeeld van deze e-mail bekijken: 1. Ganaar > Beheerschemaweergave > . 2. Klik op Voorbeeld naast de optie Herinnering verzenden .

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

E-mailtype	Beschrijving	Verzendtijd	Configuratie
			3. Selecteer Voorbeeld van herinneringsmail.
Reactivering	Reactiveringsmails vervangen de enquête-e-mail en herinneringsmail wanneer een werknemer 3 opeenvolgende enquêterondes overslaat. Het probeert werknemers te stimuleren door de huidige deelnamemaatstaf te verstrekken. Na 3 heractivatiepogingen keert de enquête terug naar de normale e-mails voor de medewerker. De reactiveringsmails worden opnieuw geactiveerd als de werknemer 3 opeenvolgende enquêterondes overslaat.	Spiegelt het ritme van enquête- en herinneringsmails.	U kunt een voorbeeld van deze e-mail bekijken in Beheer > Schema's > E- > mailvoorbeeld van reactiverings-e-mails > bekijken.
Reactiebevestiging	Iemand heeft een opmerking die u hebt ingediend, bevestigd.	Vrijwel direct, met een willekeurige vertraging, om redenen van vertrouwelijkheid.	N.V.T.
Reactie op commentaar	Iemand heeft gereageerd op een opmerking die jij hebt geplaatst. U kunt hierop reageren door op de link in de e-mail te klikken. Als uw organisatie gebruikmaakt van het persoonlijke dashboard, wordt u via de link eerst doorgestuurd naar de aanmeldingspagina.	Vrijwel direct, met een willekeurige vertraging, om redenen van vertrouwelijkheid.	Beheerders kunnen de voorvertoning van opmerkingen in e-mails met reacties uitschakelen via Beheer > Gegevensinstellingen > Opmerkingen Conversatie-e-mailinhoud.
Nieuw aandachtsgebied	Een manager heeft zich gecommitteerd aan een	Onmiddellijk.	N.V.T.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

E-mailtype	Beschrijving	Verzendtijd	Configuratie
	aandachtsgebied op het dashboard van uw team. U kunt vertrouwelijke suggesties van uw team indienen om de score van het aandachtsgebied te verbeteren.		
Gedeeld dashboard	Iemand heeft het dashboard gedeeld van een segment waarvan u deel uitmaakt. In de e-mail worden de naam van de manager die het dashboard heeft gedeeld en de naam van het dashboard vermeld.	Onmiddellijk.	De manager die het dashboard deelt, kan: • Selecteer of de deelbare link privé moet zijn of dat er aanmelding vereist is. • Deel het dashboard met alle medewerkers in het segment. • Genereer een deelbare link zonder deze per e-mail naar werknemers te versturen. • Trek de deelbare link in. Beheerders kunnen naar Beheer > Gegevensinstellingen > Delen gaan om de huidige gedeelde dashboards te bekijken, hun privacystatus te wijzigen en toegang in te trekken.
Activering van het persoonlijke dashboard	U heeft uw persoonlijke dashboard geactiveerd door op de activeringslink te klikken of door voor de eerste keer het persoonlijke dashboard te openen.	Onmiddellijk.	N.V.T.
Wachtwoord vergeten	Bevestiging om uw wachtwoord te herstellen.	Onmiddellijk.	N.V.T.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

E-mailtype	Beschrijving	Verzendtijd	Configuratie
Wachtwoord wijzigen	Bevestiging dat u uw wachtwoord hebt gewijzigd.	Onmiddellijk.	N.V.T.
Magische link	Bij het inloggen op de app hebt u de optie voor de magische link geselecteerd.	Onmiddellijk.	N.V.T.

Referentie: E-mails voor managers en beheerders

Peakon verstuurt alle e-mails vanaf het e-mailadres app@peakon.com . Raadpleeg Concept: e-mailbezorging op pagina 22 voor informatie over het toestaan van e-mails van deze afzender.

U kunt uw e-mailabonnementen beheren in uw profielinstellingen of via abonnementslinks in e-mails. Zien Beheer meldingenabonnementen op pagina 60.

E-mailtype	Beschrijving	Verzendtijd	Configuratie
Dashboarduitnodiging	Een beheerder heeft u op de hoogte gesteld van uw toegang. Om u aan te melden, klikt u op de link in de e-mail.	Onmiddellijk.	Beheerders kunnen managers op de hoogte stellen via Toegangscontrole of op het tabblad Toegangscontrole in hun werknemersdossier door op de knop Op de hoogte stellente klikken. U kunt ook een voorbeeld van de e-mail bekijken naast de knop Melden. U kunt iemand alleen op de hoogte stellen als: • Ze bevinden zich in een actieve toegangscontrolegroep. • De groep heeft toegang tot het dashboard ingeschakeld.
Accountbevestiging en accountbevestigingsherinnering	Als beheerder hebt u een account voor uw bedrijf aangemaakt en moet u uw e-mailadres bevestigen.	Onmiddellijk.	N.V.T.
Verwijdering van toegang	Een beheerder heeft uw beheerderstoegang ingetrokken.	Onmiddellijk.	N.V.T.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

E-mailtype	Beschrijving	Verzendtijd	Configuratie
Wachtwoord vergeten	Bevestiging om uw wachtwoord te herstellen.	Onmiddellijk.	N.V.T.
Wachtwoord wijzigen	Bevestiging dat u uw wachtwoord hebt gewijzigd.	Onmiddellijk.	N.V.T.
Magische link	Bij het inloggen op de app hebt u de optie voor de magische link geselecteerd.	Onmiddellijk.	N.V.T.
Herinnering voor aankomende enquête	Biedt u de mogelijkheid om: • Controleer werknemersgegevens. • Herinner medewerkers en managers aan de komende ronde. • Breng de laatste wijzigingen aan in de enquêteplanning. In de e-mail worden de dashboards vermeld die door de ontvangende manager of beheerder worden beheerd, of deze medewerkers bevatten die deel uitmaken van een aankomende enquête en of de dashboards van de manager voldoen aan de zichtbaarheidsdrempels. Deze e-mail is niet van toepassing op schema's die vaker dan maandelijks worden verzonden.	4 kalenderdagen vóór de start van de enquête om 03:00 uur UTC.	Beheerders kunnen deze melding voor elke groep inschakelen in Toegangsbeheer.
Lage deelname	Een herinnering om uw team of bedrijf aan te moedigen deel te nemen voordat de enquête sluit. Elke enquêtefrequentie heeft een lage deelnamedrempel:	Is een afspiegeling van de herinnering voor de werknemersenquête: • De eerste e-mail is halverwege de enquêteronde.	Beheerders kunnen deze melding voor elke groep inschakelen in Toegangsbeheer. U kunt een voorbeeld van deze e-mail bekijken:

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

E-mailtype	Beschrijving	Verzendtijd	Configuratie
	• Wekelijks: < 40% • Tweewekelijks: < 50% • Maandelijks: < 60% • Kwartaal of lager: < 70% In de e-mail staan de dashboards vermeld die door de ontvangende manager of beheerder worden beheerd. Er hoeft maar 1 dashboard onder de lage deelnamedrempel te zitten om een melding te activeren die alle segmenten omvat. U kunt zich rechtstreeks vanuit de e-mail aanmelden bij het dashboard.	• Vervolgmails worden elke 4 dagen verzonden. E-mails met een lage deelname worden alleen op werkdagen verzonden, tenzij de beheerder handmatig een herinnering verzendt.	1. Ga naar > Beheerschemaweergave > . 2. Klik op Voorbeeld naast de optie Herinnering verzenden . 3. Selecteer Voorbeeld van e-mail met lage deelname.
Verteren	Een overzicht van nieuwe meldingen of een samenvatting van de laatste enquêteronde, afhankelijk van of u *Automatisch* of *Einde ronde*- overzicht gebruikt. Een leider ontvangt een samenvatting per e-mail als aan alle voorwaarden is voldaan: • Ze bevinden zich in een actieve toegangscontrolegroep. • De groep heeft toegang tot het dashboard ingeschakeld. • Het dashboard van de leider voldoet aan de drempelwaarde voor zichtbaarheid van gegevens.	De verzendtijd is afhankelijk van het type digest-e-mail: • *Automatisch*: elke dag om 06:00 UTC, als de leider ongelezen opmerkingen heeft. • *Einde van de ronde*: 06:00 UTC de dag nadat de enquêteronde sluit (inclusief weekenden).	U kunt de voorkeuren voor e-mailsamenvattingen rechtstreeks per schema beheren.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

E-mailtype	Beschrijving	Verzendtijd	Configuratie
	• Er zijn updates in het dashboard. De secties in de samenvatting per e-mail komen overeen met de functies waartoe elke leider toegang heeft binnen de toegangscontrole.		
Samenvatting van teamvoorstellen	Een overzicht van nieuwe teamvoorstellen die medewerkers de afgelopen 24 uur hebben ingediend. Het e-mailadres is voor: • Managers niveau 0 van een standaardmanagersegment (directe ondergeschikten of alle ondergeschikten) • Handmatig ingestelde segmentmanagers van een standaardmanagersegment (Directe ondergeschikten of Alle ondergeschikten)	Dagelijks om 09.00 uur in de tijdzone die in het personeelsdossier van de manager staat vermeld, van maandag tot en met vrijdag.	N.V.T.
Persoonlijke commentaarbedankjes samenvatting	Geeft een samenvatting van alle bevestigingen die medewerkers de vorige dag hebben ontvangen op hun opmerkingen.	Eenmaal per dag, alleen geactiveerd wanneer managers de vorige dag 1 of meer opmerkingen hebben bevestigd.	Als het Persoonlijk Dashboard is ingeschakeld, bevat de e-mail een koppeling naar de opmerkingenpagina op het Persoonlijk Dashboard. Als het persoonlijke dashboard is uitgeschakeld, bevat de e-mail de tekst van het commentaar en de bevestigingen van managers.
Gespreksantwoord	Een reactie van een medewerker of een andere manager op een discussie die jij bent begonnen. Of, een	Onmiddellijk.	N.V.T.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

E-mailtype	Beschrijving	Verzendtijd	Configuratie
	gesprek dat is gestart door een werknemer die aan u rapporteert.		
Interne notitie	Een @vermelding bij een enquêteopmerking of een update over een intern commentaargesprek waaraan u deelneemt.	Onmiddellijk.	N.V.T.
Actieherinnering	Er zijn acties die deze week afgerond moeten zijn.	Maandag 06:00 UTC.	N.V.T.
Gevoelige opmerking	Een medewerker heeft een gevoelige opmerking geplaatst in een dashboard dat u beheert.	Onmiddellijk.	U kunt deze melding inschakelen voor elke typegroep *Alle medewerkers* in Toegangsbeheer.
Verbroken werknemerssynchronisatie	De integratie van uw gebruikersinrichting is automatisch verbroken. De e-mail bevat suggesties voor probleemoplossing, zodat beheerders de integratie snel opnieuw kunnen verbinden. Dit e-mailadres is niet van toepassing op aangepaste integraties.	Onmiddellijk.	N.V.T.
Voltooide werknemerssynchronisatie	Een handmatig geactiveerde synchronisatie is voltooid. Als er tijdens de synchronisatie fouten of waarschuwingen optreden, worden deze nog steeds weergegeven in het gedeelte Integraties op Peakon. Dit e-mailadres is niet van toepassing op aangepaste integraties.	Onmiddellijk.	N.V.T.

relatedlinks
Referentie
FAQ: Wat zijn de criteria voor e-mails met een lage deelname? op pagina 367

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

Referentie: Meldingsabonnementen

Dit artikel bevat de meldingstypen die worden weergegeven in persoonlijke gebruikersprofielen van Peakon, waardoor gebruikers: Beheer meldingenabonnementen op pagina 60 voor deze meldingen.

Het is niet mogelijk om namens iemand anders je af te melden of opnieuw af te melden. Sommige e-mailtypen kunnen worden gedeactiveerd in de enquête- en toegangscontrole-instellingen.

Overzicht e-mailmeldingen

Categorie	E-mailmelding
Algemeen	• Je bent uitgenodigd voor Peakon als beheerder • Je bent als beheerder van Peakon verwijderd • Je hebt nieuwe teamsuggesties ontvangen (dagelijkse samenvatting)
Gebeurtenissen rondom enquêtes	Managers: • Er binnenkort een nieuwe enquêteronde start • Er een gevoelige opmerking is gedetecteerd • Iemand een notitie toevoegt in een gesprek • Je acties hebt waarvan de deadline nadert of is verstreken • Er is een samenvatting beschikbaar van wat er onlangs is gebeurd in Workday Peakon Employee Voice, inclusief bijgewerkte scores, aandachtsgebieden en opmerkingen • Het deelnamepercentage voor een enquête laag is Deelnemers aan de enquête: • Er een nieuwe enquête beschikbaar is • Een enquêteronde binnenkort afloopt • Iemand je opmerking erkent • Iemand een opmerking plaatst of reageert op een opmerking • Je al een tijdje geen enquêtes hebt ingevuld • Een manager kiest een aandachtsgebied voor je team om aan te werken
Gebeurtenissen rondom integratie	• De verbinding met een integratie wordt automatisch verbroken vanwege een fout • Handmatig geactiveerde synchronisatie is voltooid

Overzicht van Slack-meldingen

Categorie	Slack-melding
Algemeen	• Je hebt nieuwe teamsuggesties ontvangen (dagelijkse samenvatting)
Gebeurtenissen rondom enquêtes	• Er een nieuwe enquête beschikbaar is • Een enquêteronde binnenkort afloopt

Overzicht van Microsoft Teams-meldingen

Categorie	Microsoft Teams-melding
Gebeurtenissen rondom enquêtes	• Er een nieuwe enquête beschikbaar is

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Categorie	Microsoft Teams-melding
	• Een enquêteronde binnenkort afloopt

Referentie: Ondersteunde locaties voor sms-meldingen

Geo-machtiging	Code
Amerikaans Samoa	(+1684)
Andorra	(+376)
Anguilla	(+1264)
Antigua en Barbuda	(+1268)
Aruba	(+297)
Hemelvaart	(+247)
Australië/Cocos/Christmaseiland	(+61)
Oostenrijk	(+43)
Bahamas	(+1242)
Bahrein	(+973)
Barbados	(+1246)
Belarus	(+375)
België	(+32)
Belize	(+501)
Bermuda	(+1441)
Bosnië en Herzegovina	(+387)
Botswana	(+267)
Brazilië	(+55)
Britse Maagdeneilanden	(+1284)
Bulgarije	(+359)
Canada	(+1)
Canarische Eilanden	(+3491)
Kaaimaneilanden	(+1345)
Chili	(+56)
China	(+86)
Columbia	(+57)
Cookeilanden	(+682)
Costa Rica	(+506)
Kroatië	(+385)
Cuba	(+53)

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Geo-machtiging	Code
Curaçao en Caribisch Nederland (Bonaire, Sint Eustatius, Sint Maarten, Saba)	(+599)
Cyprus	(+357)
Tsjechië	(+420)
Denemarken	(+45)
Dominica	(+1767)
Dominicaanse Republiek	(+1809)
Dominicaanse Republiek	(+1809201)
Dominicaanse Republiek	(+1849)
Dominicaanse Republiek	(+1829)
El Salvador	(+503)
Estland	(+372)
Faroe Islands	(+298)
Fiji	(+679)
Finland/Aland-eilanden	(+358)
Frankrijk	(+33)
Frans-Polynesië	(+689)
Duitsland	(+49)
Gibraltar	(+350)
Griekenland	(+30)
Groenland	(+299)
Grenada	(+1473)
Guadeloupe	(+590)
Guam	(+1671)
Guatemala	(+502)
Haïti	(+509)
Honduras	(+504)
Hongarije	(+36)
IJsland	(+354)
India	(+91)
Ierland	(+353)
Italië	(+39)
Jamaica	(+1876)
Japan	(+81)
Kiribati	(+686)

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Geo-machtiging	Code
Kosovo	(+383)
Latvia	(+371)
Liechtenstein	(+423)
Litouwen	(+370)
Luxemburg	(+352)
Maleisië	(+60)
Malta	(+356)
Marshalleilanden	(+692)
Martinique	(+596)
Mauritius	(+230)
Mexico	(+52)
Micronesië	(+691)
Moldova	(+373)
Monaco	(+377)
Montenegro	(+382)
Montserrat	(+1664)
Myanmar	(+95)
Nederland	(+31)
Nieuw-Caledonië	(+687)
Nieuw-Zeeland	(+64)
Nicaragua	(+505)
Niue	(+683)
Norfolkeiland	(+672)
Noordelijke Marianen	(+1670)
Noorwegen	(+47)
Oman	(+968)
Pakistan	(+92)
Palau	(+680)
Panama	(+507)
Papoea-Nieuw-Guinea	(+675)
Polen	(+48)
Portugal	(+351)
Puerto Rico	(+1787)
Qatar	(+974)

©2025 Workday, Inc. All rights reserved
Workday Proprietary and Confidential

Geo-machtiging	Code
Republiek Korea	(+82)
Republiek Noord-Macedonië	(+389)
Roemenië	(+40)
Rusland/Kazachstan	(+7)
Samoa	(+685)
San Marino	(+378)
Saoedi-Arabië	(+966)
Servië	(+381)
Singapore	(+65)
Slowakije	(+421)
Slovenië	(+386)
Salomonseilanden	(+677)
Zuid-Afrika	(+27)
Spanje	(+34)
St. Kitts en Nevis	(+1869)
St Lucia	(+1758)
St. Pierre en Miquelon	(+508)
St. Vincent en de Grenadines	(+1784)
Zweden	(+46)
Zwitserland	(+41)
Thailand	(+66)
Tonga	(+676)
Trinidad en Tobago	(+1868)
Turks- en Caicoseilanden	(+1649)
Tuvalu	(+688)
Amerikaanse Maagdeneilanden	(+1340)
Verenigde Arabische Emiraten	(+971)
Verenigd Koninkrijk	(+44)
Verenigde Staten	(+1)
Vanuatu	(+678)
Vaticaanstad	(+379)
Wallis en Futuna	(+681)
Zambia	(+260)
Zimbabwe	(+263)

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

relatedlinks
Concepten
Concept: SMS-enquêtemeldingen op pagina 349

FAQ: Wat zijn de criteria voor e-mails met een lage deelname?

U kunt een e-mail met een lage deelnameprijs ontvangen als u aan alle onderstaande voorwaarden voldoet:

- De machtiging 'E-mails met lage deelname ontvangen' is actief in de toegangscontrolegroep waartoe u behoort.
- U beheert een segment, meerdere segmenten of zelfs het bedrijfsniveau.
- Eén van de weergaven die u beheert, voldoet aan de lage deelnamedrempel en ligt boven de zichtbaarheidsdrempel. Zie Referentie: E-mails voor managers en beheerders voor meer informatie over lage drempels voor deelname aan e-mails.

Elke context die u beheert, ontvangt een apart e-mailbericht met een lage deelname als deze tijdens een enquêteronde de drempel voor lage deelname bereikt.

In de e-mail met lage deelname wordt vermeld op welke context de e-mail betrekking heeft. Dit is handig om te weten als u meerdere gebieden beheert. Voorbeeld: U beheert uw eigen team, maar hebt ook toegang tot de resultaten op bedrijfsniveau. In de e-mail wordt bij verzending ook melding gemaakt van de deelname aan die specifieke enquêteronde. Deze informatie is niet hetzelfde als de totale deelname, die betrekking heeft op de deelname binnen uw zichtbaarheidsperiode.

relatedlinks
Referentie
Referentie: E-mails voor managers en beheerders op pagina 64

FAQ: Waarom heb ik geen Digest-e-mail ontvangen?

Organisaties kunnen kiezen of hun leiders dagelijks samenvattingsmails willen ontvangen als er meldingen zijn die moeten worden verwerkt, of dat ze aan het einde van de ronde een samenvatting op het dashboard willen ontvangen. Zien Concept: Digest-e-mailmeldingen op pagina 351 voor meer informatie.

Automatische samenvatting e-mail

U ontvangt de dagelijkse samenvatting per e-mail als aan alle voorwaarden is voldaan om 06:00 UTC op het moment dat de e-mail wordt verzonden.

- U bevindt zich in een actieve toegangscontrolegroep.
- De toegangscontrolegroep waarvan u deel uitmaakt, heeft toegang tot het dashboard ingeschakeld.
- Uw dashboard voldoet aan de drempel voor zichtbaarheid van gegevens.
- Er zijn meldingen aan u verzonden.

E-mail met samenvatting van het einde van de ronde

U ontvangt het e-mailbericht met het overzicht van de eindronde als aan alle voorwaarden is voldaan om 06:00 UTC, op het moment dat het e-mailbericht wordt verzonden.

- U bevindt zich in een actieve toegangscontrolegroep.
- De toegangscontrolegroep waarvan u deel uitmaakt, heeft toegang tot het dashboard ingeschakeld.
- Uw dashboard voldoet aan de drempel voor zichtbaarheid van gegevens.
- Uw dashboard heeft het herberekeningsproces van de sterke punten en aandachtsgebieden doorlopen.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

Problemen oplossen: teruggestuurde enquête-e-mails

Oorzaak: De enquête-e-mail wordt teruggestuurd als deze door de mailserver van de ontvanger wordt afgewezen.

Een e-mail die wordt teruggestuurd, is niet hetzelfde als een e-mail die in de spammap terechtkomt of als een medewerker die zich heeft afgemeld voor Peakon-e-mails.

Er zijn twee soorten teruggestuurde e-mails:

- Zachte stuiter. Voorbeeld: De inbox van de ontvanger was vol. Door het opnieuw inschakelen van e-mailverzending voor de werknemer wordt een soft bounce doorgaans opgelost.
- Harde stuiter. Voorbeeld: Het e-mailadres is onjuist vanwege een typefout. U kunt het verzenden van e-mail pas weer inschakelen als het onderliggende probleem is opgelost.

Oplossing: De oplossing hangt vooral af van het type bounce en de oorzaak ervan. Om te beginnen moet u de werknemers identificeren van wie de e-mails niet zijn teruggestuurd:

Procedure

Beveiliging: *Beheer uw medewerkers*.

1. Ga naar Administratie > Medewerkers.
2. Selecteer het filter E-mailstatus.
3. Stel het filter in op *Bounced*.
4. Open het personeelsdossier van een werknemer met een teruggestuurde e-mail. Beweeg de muis over de knop Opnieuw inschakelen naast het veld E-mail om het foutbericht weer te geven.

   Houd er rekening mee dat het niet mogelijk is om massaal teruggestuurde e-mails opnieuw in te schakelen. Als u te maken hebt met een grote groep teruggestuurde e-mails, adviseren wij u om willekeurig een steekproef onder werknemers te nemen, zodat u inzicht krijgt in de mogelijke oorzaken binnen de groep.
5. Bepaal of het foutbericht een zachte of een harde bounce aangeeft en gebruik de juiste oplossing.

Type	Oplossing
Zachte stuiter	Klik op Opnieuw inschakelen om de e-mail opnieuw te proberen te versturen als het e-mailadres correct is en u zich geen zorgen maakt over onderliggende problemen. Als er een enquêteronde openstaat, wordt de enquête direct opnieuw verzonden. Als de e-mail nog steeds wordt teruggestuurd, blijft het bouncebericht bestaan.
Harde stuiter	Controleer of het e-mailadres correct is. Controleer op: • Typos. • Nieuwe achternaam. • Domein. Voorbeeld: kinetar.com vs. kinetar.co.uk. Als u meerdere e-mailadressen met een typefout hebt gevonden, kunt u deze in bulk bijwerken door de medewerkers te exporteren en ze opnieuw te importeren met het gecorrigeerde e-mailadres. Als de e-mailadressen geldig zijn en er een open enquêteronde is, zal Peakon de e-mail automatisch opnieuw versturen naar de nieuwe e-mailadressen. Wanneer u e-mailadressen bijwerkt via een gegevensimport, zorg er dan voor dat de medewerkers-ID hetzelfde blijft, zodat het systeem de bestaande medewerkers bijwerkt. Als het e-mailadres al correct is, kunt u samen met uw IT-team het probleem oplossen dat wordt weergegeven in het foutbericht wanneer u de muisaanwijzer op de knop Opnieuw inschakelen plaatst. Nadat u het probleem hebt opgelost, kunt u proberen het verzenden van e-mails opnieuw in te schakelen om te kijken of het probleem zich blijft voordoen.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Problemen oplossen: onjuist e-mailadres van werknemer

Oorzaak: Als een werknemer het verkeerde e-mailadres heeft toegevoegd, ontvangt hij of zij de enquête niet. Als de oorzaak hiervan een typefout is, wordt het e-mailadres waarschijnlijk als onbeantwoord gemarkeerd.

Oplossing: Corrigeer het e-mailadres van de werknemer zo snel mogelijk. Als u werknemersgegevens bijwerkt via een integratie, voer de correctie dan door in uw HR-systeem. Als u werknemersrecords bijwerkt via handmatige gegevensimport, voert u de wijziging door in Peakon aan de hand van de onderstaande stappen. Wanneer u tijdens een live ronde uw e-mailadressen bijwerkt, stuurt Peakon direct de link naar de enquête opnieuw naar de medewerkers die nog niet hebben geantwoord. Dit geldt ongeacht of de e-mail oorspronkelijk is doorgekomen of is teruggestuurd.

Procedure

Beveiliging: *Beheer uw medewerkers*.

1. Ga naar Administratie > Medewerkers.
2. Open het personeelsdossier van de persoon met het onjuiste e-mailadres.
3. Werk hun e-mailadres bij en sla de wijzigingen op.

Enquêtebranding

Enquêtenaam en logo overschrijven

Voordat u begint

Beveiliging: *Beheer branding*.

(Optioneel) Beveiliging: *Beheer segmenten*, als u ook een segmentlogo wilt toevoegen.

Over deze taak

Enquêtebranding omvat:

- De enquêtenaam in het e-mailvoorvoegsel en in eventuele verwijzingen naar Peakon als enquêtenaam overschrijven. Voor ondersteunde e-mailtypen, zie Concept: Enquête en segmentbranding op pagina 373.
- Een enquêtelogo toevoegen (naast het bedrijfslogo).
- (Optioneel) De bedrijfsnaam en het logo vervangen door de naam en het logo van een segment.

Elk merkitem dat u maakt, komt overeen met het equivalente schema met hetzelfde doel. Als u meerdere schema's hebt die verschillende branding nodig hebben, maakt u een brandingitem dat overeenkomt met de doelgroep van elk schema.

Als u alleen het standaard enquêteschema van het bedrijf gebruikt, kunt u het standaardmerkitem van het bedrijf gebruiken.

Procedure

1. Ga naar Beheer > Branding.
2. Open het item Bedrijfsbranding om de branding voor het standaardbedrijfsschema te configureren, of maak een nieuw brandingitem dat overeenkomt met de targeting van uw aangepaste schema.
3. (Optioneel) Als u werkt aan een gericht segmentbrandingitem, kunt u Bedrijfsbranding of Doelbranding selecteren op het tabblad Branding . Dit tabblad wordt niet weergegeven in het standaarditem Bedrijfsbranding.

   Bij target branding worden de bedrijfsnaam en het logo vervangen door de naam en het logo van het segment. Zien Segmentlogo's toevoegen op pagina 371 voor instructies.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

4. Ga naar het tabblad Engage .
5. Selecteer Naam overschrijvenen typ de naam van de enquête. Voorbeeld: *YourVoice*.
6. (Optioneel) Klik op Vertalingen toevoegen om de naam van uw enquête te lokaliseren.
7. Voeg het *YourVoice* -logo toe aan het gedeelte Survey Branding .

   U kunt uw enquêtelogo uploaden als een PNG- of JPG-bestand. Voor het beste resultaat gebruikt u een beeldverhouding van 16:9.
8. Klik op Branding bijwerken.

Resultaten

Het resultaat is onmiddellijk zichtbaar.

Als u op het tabblad Branding de doelbranding hebt ingeschakeld en het doelsegment geen logo bevat, is het logo dat in de enquête-e-mail wordt weergegeven, een automatisch gegenereerde afkorting van de segmentnaam.

Volgende stappen

Zorg ervoor dat de segmentbranding-schakelaars voor alle kenmerken in de geavanceerde instellingen zijn uitgeschakeld. Deze schakelaars zijn standaard inactief, maar het is belangrijk om te controleren of u deze instellingen hebt getest.

relatedlinks
Concepten
Concept: Enquête en segmentbranding op pagina 373
Taken
Voorbeeld van e-mailbranding op pagina 372
Voorbeeld enquête branding op pagina 372
Voorbeelden
Voorbeeld: de enquêtenaam overschrijven en een enquêtelogo toevoegen voor het standaardbedrijfsschema op pagina 375
Voorbeeld: de enquêtenaam en het logo overschrijven voor een enquête van een dochteronderneming op pagina 376

Bedrijfsnaam en logo overschrijven

Voordat u begint

Beveiliging:

- *Medewerkers bekijken*, *medewerkers bijwerken*en *medewerkersmachtigingen beheren* in het gedeelte Medewerkers van Toegangscontrole.
- *Beheer segmenten* en *beheer kenmerkmachtigingen* in het gedeelte Beheren van Toegangsbeheer. De sectie Beheren is alleen beschikbaar voor de groepstypen *Alle werknemers* .

Over deze taak

Als u branding voor een kenmerk inschakelt, zien medewerkers van segmenten van dat kenmerk de segmentnaam en het logo in plaats van de bedrijfsnaam en het logo in hun communicatie.

Voorbeeld: als u een kenmerk met de naam Entiteit hebt met de segmenten ACME Corp en Kinetar, zien medewerkers uit elk segment de naam en het logo van ACME Corp of Kinetar in hun enquête en enquête-e-mail, afhankelijk van het segment waarvan ze deel uitmaken.

Wanneer u branding voor een kenmerk inschakelt, maken alle segmenten van het kenmerk gebruik van branding in de enquête. Als u branding voor meerdere kenmerken hebt ingeschakeld, wordt de

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

merkidentiteit van de enquête gesegmenteerd op basis van het kenmerk waaraan u als eerste uw merk hebt gekoppeld.

Opmerking: Als u de bedrijfsnaam en het logo wilt vervangen *en* een enquêtenaam en logo wilt opgeven, volgt u de onderstaande stappen: Enquêtenaam en logo vervangen .

Procedure

1. Ga naar > Beheerattributen.
2. Open het kenmerk dat u van uw merk wilt voorzien. Voorbeeld: Entiteit.
3. Klik op Kenmerk bewerken.
4. Ga naar het gedeelte Geavanceerd .
5. Segmentenuitvouwen.
6. Schakel de schakelaar onder Merksegmentenin.
7. Klik op Wijzigingen opslaan.
8. Segmentlogo's toevoegen op pagina 371 naar alle segmenten van het merkkenmerk.

Resultaten

Het resultaat is onmiddellijk zichtbaar.

Als u branding hebt ingeschakeld voor een kenmerk dat segmenten zonder logo bevat, is het logo dat in de enquête-e-mail wordt weergegeven, een automatisch gegenereerde afkorting van de segmentnaam.

Werknemers met lege waarden in het merkkenmerk krijgen in plaats daarvan de huisstijl van het bedrijf te zien.

relatedlinks
Concepten
Concept: Enquête en segmentbranding op pagina 373
Taken
Voorbeeld van e-mailbranding op pagina 372
Voorbeelden
Voorbeeld: de bedrijfsnaam en het logo in een enquêteschema overschrijven op pagina 375

Segmentlogo's toevoegen

Voordat u begint

Beveiliging:

- *Medewerkers bekijken*, *medewerkers bijwerken*en *medewerkersmachtigingen beheren* in het gedeelte Medewerkers van Toegangscontrole.
- *Beheer segmenten* en *beheer kenmerkmachtigingen* in het gedeelte Beheren van Toegangsbeheer. De sectie Beheren is alleen beschikbaar voor de groepstypen *Alle werknemers* .

Over deze taak

Als u branding voor een kenmerk hebt ingeschakeld, zien medewerkers van alle gekoppelde segmenten de segmentnaam en het logo in plaats van de bedrijfsnaam en het logo in hun communicatie. Daarom adviseren wij om aan alle segmenten van het merkkenmerk een logo toe te voegen.

Als u doelgroepgerichte branding hebt ingeschakeld voor een enquêteschema dat op een specifiek segment is gericht, is het voldoende om alleen op dat segment een logo toe te voegen.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Procedure

1. Ga naar > Beheerattributen.
2. Open het kenmerk dat u van uw merk wilt voorzien. Voorbeeld: Entiteit.
3. Klik op Bewerken naast het eerste segment.
4. Vouw het gedeelte Geavanceerd uit.
5. Voeg het segmentlogo toe.
6. Klik op Wijzigingen opslaan.
7. Als u het hele kenmerk van uw merk hebt voorzien, doet u hetzelfde voor alle andere segmenten in het kenmerk.

Resultaten

Het resultaat is onmiddellijk zichtbaar.

Als u branding hebt ingeschakeld voor een kenmerk dat segmenten zonder logo bevat, is het logo dat in de enquête-e-mail wordt weergegeven, een automatisch gegenereerde afkorting van de segmentnaam.

relatedlinks
Concepten
Concept: Enquête en segmentbranding op pagina 373

Voorbeeld enquête branding

Voordat u begint

Beveiliging: *Beheer schema's*.

Over deze taak

U kunt een voorbeeld van de enquête bekijken om een idee te krijgen van hoe de merkbeleving eruitziet voor enquêtedeelnemers.

Procedure

1. Ga naar Beheerschema > 's.
2. Klik op 'Bekijken' bij de enquête waarvan u een voorbeeld wilt bekijken.
3. Klik in de rechterbovenhoek op 'Voorbeeld van enquête' .

   Optie 1: Als u in Beheer > Brandingde branding van een enquête instelt voor een doelenquêteschema, klikt u op Voorbeeld van enquête.

   Optie 2: Als u segmentbranding alleen instelt voor alle segmenten van een kenmerk in > Beheerkenmerken, klikt u op Aangepast voorbeeld en selecteert u een segment uit het merkkenmerk.

relatedlinks
Concepten
Concept: Enquête en segmentbranding op pagina 373
Taken
Enquêtenaam en logo overschrijven op pagina 369

Voorbeeld van e-mailbranding

Voordat u begint

Beveiliging: *Beheer schema's*.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Over deze taak

U kunt een voorbeeld van de enquête-e-mail bekijken om een idee te krijgen van hoe de merkbeleving eruitziet voor enquêtedeelnemers.

Procedure

1. Ga naar Administratieve > schema's.
2. Klik op 'Bekijken' bij de enquête waarvan u een voorbeeld wilt bekijken.
3. Ga naar het tabblad E-mail .
4. Blader naar Enquêtevoorbeeld en klik op E-mailvoorbeeld.

Resultaten

Als u in Beheer > Brandingde branding van een enquête instelt voor een doelenquêteschema, wordt in het e-mailvoorbeeld de branding van het doelsegment weergegeven.

Als u in > Beheerkenmerkenalleen instelt op segmentbranding voor alle segmenten van een kenmerk, wordt in het e-mailvoorbeeld het merksegment toegepast waarvan u deel uitmaakt, ongeacht het enquêteschema.

relatedlinks
Concepten
Concept: Enquête en segmentbranding op pagina 373
Taken
Enquêtenaam en logo overschrijven op pagina 369
Bedrijfsnaam en logo overschrijven op pagina 370

Concept: Enquête en segmentbranding

Achtergrond

Met branding zorgt u ervoor dat elke werknemer een enquête ontvangt die is afgestemd op de huisstijl van het bedrijf dat hij of zij als werkgever herkent, en niet op die van een onbekend moederbedrijf of een product van een derde partij.

Met branding kunt u:

- Vervang de bedrijfsnaam en het logo door segmentnamen en logo's van een specifiek kenmerk. Voorbeeld: u kunt een entiteitskenmerk maken met een segment dat naar elke entiteit in uw organisatie is vernoemd.
- Vervang de enquêtenaam in de enquête-e-mail door een voorvoegsel voor de onderwerpregel toe te voegen, zodat de enquête herkenbaarder is voor medewerkers. Voorbeeld: als u uw enquête de naam Uw Stem geeft, is het e-mailonderwerp: 'Uw Stem: [onderwerpregeltekst]'.
- Voeg naast het bedrijfslogo ook een enquêtelogo toe. Voorbeeld: Als u een enquêtelogo hebt gemaakt voor uw interne enquêtemarketing, kunt u dit logo instellen als uw enquêtelogo. In dat geval wordt het logo van de enquête weergegeven in plaats van het bedrijfslogo. Het bedrijfslogo wordt in de rechterbovenhoek van de enquête weergegeven.

Configuratie

U kunt branding toepassen op alle enquêteschema's of alleen op geselecteerde enquêteschema's.

Branding kan op twee manieren worden toegepast:

- Als u segmentbranding inschakelt voor een volledig kenmerk, worden de bedrijfsnaam en het logo vervangen door segmentnamen en logo's in alle enquêtes. U kunt segmentbranding voor elk kenmerk configureren in > Beheerkenmerken. Als u branding voor meerdere kenmerken hebt

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

ingeschakeld, worden in de enquête alleen segmenten van het kenmerk voorzien waaraan u als eerste uw merk hebt toegevoegd.
- Als u een merkitem voor een enquêteschema maakt, kunt u de naam van de enquête vervangen, een enquêtelogo toevoegen en de bedrijfsnaam en het logo vervangen door de naam en het logo van het doelgroepsegment. U moet voor elk enquêteschema dat u wilt voorzien van uw merkidentiteit een merkitem maken in > Beheerbranding. Er is slechts één brandingitem per schema mogelijk.

Als u branding voor meerdere kenmerken hebt ingeschakeld, worden in de enquête alleen segmenten van het kenmerk voorzien waaraan u als eerste uw merk hebt toegevoegd.

Ondersteunde e-mails

- Enquête-e-mail.
- Herinneringsmail.
- E-mail met lage deelname.
- Samenvatting e-mail.

Alle andere e-mails gebruiken de algemene huisstijl van het bedrijf.

Ondersteunde functies

- Vragenlijst.
- Vragen en opmerkingen in managerdashboards en persoonlijke dashboards.

Aanbeveling

Wij adviseren u alleen segmentbranding te gebruiken als uw organisatie afzonderlijke merken of dochterondernemingen heeft. Denk altijd na over de branding waarmee uw medewerkers zich het meest kunnen identificeren en die zij het meest herkennen.

Als u een enquêtenaam en een logo hebt, maar ook afzonderlijke dochterondernemingen, raden wij u aan om in plaats daarvan de enquêtebranding te gebruiken.

Wij adviseren om slechts één kenmerk te gebruiken voor merksegmenten. Het gebruik van meerdere kenmerken voor segmentbranding wordt afgeraden en kan leiden tot onverwachte of inconsistente resultaten.

Terugvallogica

Branding kan vaak een combinatie zijn van meerdere settings, afhankelijk van het gewenste resultaat. Peakon maakt gebruik van fallbacklogica wanneer bepaalde informatie ontbreekt in uw brandingconfiguratie.

- Als u een merkitem maakt voor een enquêteschema en de instellingen Naam vervangen en Enquêtelogo leeg laat, worden als terugvaloptie de enquêtenaam en het logo uit het merkitem Bedrijf gebruikt, indien beschikbaar.
- Als u Target branding inschakelt in Administration > Branding zonder logo's toe te voegen aan de merksegmenten, worden de bedrijfsnaam en het logo als fallback gebruikt.
- Als u Segmentbranding inschakelt in > Beheerkenmerken zonder logo's toe te voegen aan de merksegmenten, is het logo een afkorting van de segmentnaam.

relatedlinks
Taken
Enquêtenaam en logo overschrijven op pagina 369
Bedrijfsnaam en logo overschrijven op pagina 370

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

Voorbeeld: de bedrijfsnaam en het logo in een enquêteschema overschrijven

Dit voorbeeld laat zien hoe u ervoor kunt zorgen dat werknemers de branding van hun eigen dochteronderneming zien, ongeacht aan welk onderzoek ze deelnemen.

Over deze taak

Kinetar heeft onlangs een bedrijf met de naam Oscorp overgenomen, dat onder deze naam blijft opereren.

Medewerkers van Oscorp moeten hun eigen bedrijfsnaam en logo zien in de enquête en enquêtemails.

Om de bedrijfsnaam en het logo te vervangen door een segmentnaam of logo, heeft de beheerder al een Entity-kenmerk gemaakt dat de segmenten Oscorp en Kinetar bevat.

Procedure

1. Ga naar > Beheerattributen.
2. Open het kenmerk Entiteit en klik op Kenmerk bewerken.
3. Ga naar het tabblad Geavanceerd en vouw het gedeelte Segmenten uit.
4. Schakel Segment-branding in.
5. Klik op Wijzigingen opslaan om het bewerkingspaneel te sluiten.
6. Zoek het Oscorp-segment en klik op Bewerken.
7. Vouw het tabblad Geavanceerd uit.
8. Upload een logo naar het Segment-logogebied .
9. Herhaal stappen 6-8 voor het Kinetar-segment.

   Houd er rekening mee dat als u het Kinetar-segment op een merkkenmerk hebt en geen logo uploadt, de enquête de afkorting van de segmentnaam als terugvaloplossing voor het logo gebruikt. Als alternatief kunt u het Kinetar-segment verwijderen als u het niet nodig hebt voor de vergelijking. Medewerkers van Kinetar krijgen dan de standaard huisstijl van het bedrijf.
10. Klik op Wijzigingen opslaan.

Resultaten

Het resultaat is onmiddellijk zichtbaar.

Medewerkers van Oscorp zien hun eigen bedrijfsbranding, ongeacht of ze in het standaardrooster van het bedrijf zitten of in een ander gericht rooster in de toekomst. Medewerkers van Kinetar behouden hun eigen bedrijfsmerk.

Voorbeeld: de enquêtenaam overschrijven en een enquêtelogo toevoegen voor het standaardbedrijfsschema

Dit voorbeeld illustreert hoe u de naam van de enquête kunt wijzigen en een enquêtelogo kunt toevoegen voor het standaardbedrijfsschema.

Over deze taak

Een bedrijf genaamd Kinetar heeft een speciaal logo voor de enquête ontworpen en deze de naam *YourVoice*gegeven. De beheerder wil dat de naam van de *YourVoice* -enquête alle keren dat Peakon voorkomt vervangt en *dat YourVoice* wordt weergegeven als voorvoegsel in de onderwerpregel van de e-mail.

Procedure

1. Ga naar Beheer > Branding.
2. Open het item Bedrijfsmerk .

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

3. Ga naar het tabblad Engage .
4. Selecteer Naam overschrijvenen typ *YourVoice*.
5. (Optioneel) Klik op Vertalingen toevoegen om de naam van uw enquête te lokaliseren.
6. Voeg het *YourVoice* -logo toe aan het gedeelte Survey Branding .

   U kunt uw enquêtelogo uploaden als een PNG- of JPG-bestand. Voor het beste resultaat gebruikt u een beeldverhouding van 16:9.
7. Klik op Branding bijwerken.

Resultaten

Het resultaat is onmiddellijk zichtbaar.

Als u op het tabblad Branding de doelbranding hebt ingeschakeld en het doelsegment geen logo bevat, is het logo dat in de enquête-e-mail wordt weergegeven, een automatisch gegenereerde afkorting van de segmentnaam.

Volgende stappen

Zorg ervoor dat de segmentbranding-schakelaars voor alle kenmerken in de geavanceerde instellingen zijn uitgeschakeld. Deze schakelaars zijn standaard inactief, maar het is belangrijk om te controleren of u deze instellingen hebt getest.

Voorbeeld: de enquêtenaam en het logo overschrijven voor een enquête van een dochteronderneming

Dit voorbeeld illustreert hoe u de naam van een enquête kunt wijzigen en een logo voor de enquête van een dochteronderneming kunt toevoegen.

Over deze taak

Een bedrijf met de naam Kinetar gebruikt al een eigen enquêtenaam en logo: *YourVoice*.

De business unit Technologie & Innovatie functioneert onafhankelijk van de rest van het bedrijf. Dit zijn de brandingvereisten die Technology & Innovation heeft gesteld:

- Aangepaste enquêtenaam en logo: *Zeg wat u zegt*.
- Bedrijfsnaam en logo van Kinetar.

Om een aangepaste enquêtenaam en een logo toe te voegen, is een afzonderlijk enquêteschema nodig.

Procedure

1. Een nieuw onderzoeksschema maken op pagina 272 dat gericht is op het Technologie & Innovatie-segment, en het segment uitsluit van de bedrijfsplanning .
2. Ga naar Beheer > Branding.
3. Klik op Branding toevoegen.
4. Stel de doelpopulatie in op het segment Technologie & Innovatie.
5. Zorg ervoor dat de geselecteerde instelling op het tabblad Branding Bedrijfsbrandingis.

   Als u Target brandingselecteert, worden de bedrijfsnamen en het logo vervangen door de namen en het logo van het segment. Als u de merknaam Target hebt geselecteerd zonder een segmentlogo op te geven, is het fallbacklogo een afkorting van de segmentnaam.
6. Ga naar het tabblad Engage .
7. Selecteer Override-naamen typ *Geef uw mening*.
8. (Optioneel) Klik op Vertalingen toevoegen om de naam van uw enquête te lokaliseren.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

9. Voeg het *Have Your Say* -logo toe aan het gedeelte Survey Branding .

   U kunt uw enquêtelogo uploaden als een PNG- of JPG-bestand. Voor het beste resultaat gebruikt u een beeldverhouding van 16:9.
10. Klik op Branding bijwerken.

Resultaten

Het resultaat is onmiddellijk zichtbaar.

In de enquête Technologie & Innovatie en de enquête-e-mail worden zowel het bedrijfslogo van Kinetar als het *Have Your Say* -enquêtelogo weergegeven. De onderwerpregel van het enquête-e-mailbericht bevat het voorvoegsel *Have Your Say* en waar *Peakon* voorkomt, wordt het vervangen door *Have Your Say*.

Medewerkers uit het standaardbedrijfsenquêteprogramma zien de huisstijl van het bedrijf nog steeds. Beide enquêteschema's kunnen tegelijkertijd worden uitgevoerd.

Enquêtevragen

Overwegingen bij de installatie: vragen

U kunt dit onderwerp gebruiken om beslissingen te nemen bij het plannen van uw configuratie en gebruik van enquêtevragen. Het legt uit:

- Waarom zou je het opzetten?
- Hoe het past bij de rest van Workday.
- Downstream-effecten en interacties tussen producten.
- Beveiligingsvereisten en configuraties van bedrijfsprocessen.
- Vragen en beperkingen waarmee u rekening moet houden vóór de implementatie.

Raadpleeg de gedetailleerde taakinstructies voor volledige configuratiedetails.

Wat ze zijn

Met de Peakon-vragen van Workday kunt u feedback verzamelen over verschillende aspecten van uw organisatie. Wij bieden 9 vragensets aan, waarvan er 4 gebaseerd zijn op branchespecifieke benchmarks. U kunt naast de standaardvragen ook uw eigen vragen opnemen. Met vragen over chauffeurs worden specifieke factoren gemeten die de perceptie van werknemers beïnvloeden. Zo kunnen gebieden worden geprioriteerd die voor verbetering vatbaar zijn.

Zakelijke voordelen

Met Workday Peakon-vragen kunt u:

- Verzamel bruikbare inzichten in het sentiment van werknemers, die Peakon automatisch omzet in trends op de dashboards van leidinggevenden.
- Gebruik benchmarking om de resultaten van uw organisatie te vergelijken met benchmarks in de sector door middel van drivervragen.
- Behoud medewerkers en ontwikkel talent met behulp van datagestuurde inzichten.
- Geef managers de mogelijkheid om te verbeteren door middel van bronnen na de enquête, waaronder zowel interne als samengestelde externe content..

Gebruiksscenario's

- Meet de tevredenheid van uw medewerkers en volg de mate van betrokkenheid op alle gebieden binnen uw organisatie.
- Krijg inzicht in de mening van uw werknemers over hun werkervaring en of deze overeenkomt met de waarden van uw bedrijf.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

- Begrijp en meet de perceptie van werknemers over de inspanningen van het bedrijf om een divers personeelsbestand te behouden en een inclusieve omgeving te creëren.
- Verzamel feedback over ad-hoconderwerpen door open vragen te configureren.
- Met aangepaste drivervragen kunt u specifieke problemen aanpakken.
- Stel brede of precieze vragen om de meningen van een selecte groep te leren kennen groep werknemers. Voorbeeld: Stel een specifieke vraag aan het kantoor in Dublin om feedback te verzamelen over een locatiegebaseerd evenement.
- Ondervraag werknemers tijdens belangrijke momenten in hun loopbaan. Voorbeeld: Gebruik de vragensets Onboarding en Exit.

Vragen om over na te denken

Vragen	Overwegingen
Welke vragen wilt u aan uw medewerkers stellen?	U kunt vragen gebruiken uit de standaardvragensets, die vertalingen en benchmarks bevatten. Deze standaardvragensets ondersteunen benchmarks uit de sector: • Engagement • Gezondheid en welzijn • Diversiteit en inclusie • Transformatie en verandering Met deze vragensets kunt u feedback verzamelen op specifieke momenten in de levenscyclus van een werknemer: • Inwerkperiode • Vertrek Peakon biedt deze aan aanvullende vragensets voor aanvullende bedrijfsfeedback, zoals strategische initiatieven en algemene overzichten: • COVID-19 • Bedrijfsvragen • Open vragen Wij bieden ook waardenvragen aan, waarmee u kunt nagaan of uw werknemers vinden dat hun werkervaring overeenkomt met de waarden van uw bedrijf.
Hoe wilt u uw vragen op elke doelgroep afstemmen?	Standaard zijn alle vragen gericht op alle medewerkers van uw bedrijf. Gebruik de targetingopties *Alleen inclusief* of *Exclusief* om een vraag te stellen aan een specifiek segment werknemers. Vertalingen van standaardvragen zijn beschikbaar in alle ondersteunde talen.
Hoe wilt u de frequentie van de vragen van de bestuurder instellen?	U kunt naast de frequentie van de enquête ook instellen hoe vaak elke werknemer een drivervraag uit elke vraaggroep moet krijgen. Wanneer u de Als de driver- of subdriverfrequentie hoger is dan de enquêtefrequentie, stelt Workday Peakon respectievelijk meer vragen aan drivers of subdrivers.
Hoe vaak wilt u een vraag opnemen in elke enquêteronde?	Dankzij ons algoritme voor vraagrotatie kunt u enquêtes kort en frequent houden. Wanneer u een geautomatiseerde enquêtecyclus gebruikt, controleert Peakon wanneer elke werknemer voor het laatst een vraag heeft ontvangen om te bepalen of deze opnieuw moet worden ingevuld.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Vragen	Overwegingen
	U bepaalt welke vragen u in elke enquêteronde stelt door het volgende te activeren of deactiveren: • Een volledige vragenset op het enquêteschema dat op elk gewenst moment kan worden ingesteld. • Specifieke vragen op de Vragenpagina .
Hoe wilt u gebeurtenisgerichte vragen stellen?	Workday Peakon biedt op onderzoek gebaseerde vragensets voor de gebeurtenissen in de levenscyclus van een werknemer, zoals de onboarding- en exitfase.

Aanbevelingen

- Activeer alle vragen voor chauffeurs en voer regelmatig enquêtes uit om ervoor te zorgen dat alle vragen doorlopend worden beantwoord.
- Voeg in plaats van de standaardvragenreeksen eventuele aangepaste vragen toe aan het gedeelte Bedrijfsvragen. Zo weet u zeker dat alle vragen over bestuurders en subbestuurders met de door u geselecteerde frequentie worden beantwoord.
- Zorg ervoor dat de vragen relevant zijn voor alle afdelingen binnen uw organisatie. Voorbeeld: Sluit het segment werknemers op locatie (arbeiders) uit van de vraag over chauffeurs *die op afstand werken* .

Vereisten

Configureer de vereiste firewalls en proxyservers en voeg alle vereiste IP-adressen toe aan de toegestane lijst van uw bedrijf.

Beperkingen

- U kunt niet meer dan 5 aangepaste vragen toevoegen aan een standaarddriver of subdriver.
- U kunt niet meer dan 15 vragen per chauffeur toevoegen aan de set Bedrijfsvragen.
- Voor de Onboarding- en Exit-vragensets zijn geen externe benchmarks beschikbaar, aangezien deze processen niet gestandaardiseerd zijn voor alle bedrijven, sectoren en functies.
- Je kunt reacties op vragen niet uitschakelen. Workday Peakon beschouwt opmerkingen als een kernfunctie voor het vergaren van inzichten en het verkrijgen van een dieper inzicht in de perspectieven en ervaringen van werknemers.

Huurderconfiguratie

Geen impact.

Beveiliging

- U kunt de toegang van elke toegangscontrolegroep tot specifieke vragensets toestaan of beperken. U kunt ook een speciale toegangscontrolegroep maken met bedrijfsbrede toegang of toegang per segment. Standaard worden alle gebruikers toegevoegd aan de toegangscontrolegroep *Werknemers* .
- Vragensets op het niveau van de toegangscontrolegroep in- of uitschakelen. Alleen gebruikers met de toegangsrechten *voor Vragen beheren* kunnen enquêtevragen toevoegen en bewerken in de aan hen toegewezen gebieden. Voorbeeld: Beheerders hebben toegang voor het hele bedrijf en kunnen enquêtevragen voor de hele organisatie bewerken. Segmentbeheerders met de toegangsmachtiging Vragen beheren kunnen alleen vragen bewerken voor de segmenten die zij beheren.

Bedrijfsprocessen

Geen impact.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Rapportage

U kunt bekijken en filteren de live resultaten van de enquête op de managerdashboards. Bovendien kunt u:

- Vergelijk je scores en volg de grootste veranderingen, en identificeer actiegebieden op de pagina Gecureerde inzichten .
- Krijg een volledig beeld van de levenscyclus van een werknemer door de enquêtegegevens op de pagina Ervaringscyclus werknemer te bekijken.
- Stel impactmetingen in en vergelijk hoe factoren de resultaten beïnvloeden op de pagina Impact .

Verbindingen en contactpunten

Workday biedt een Touchpoints Kit met bronnen waarmee u inzicht krijgt in configuratierelaties in uw tenant. Meer informatie over de Workday Touchpoints Kit vindt u in de Workday Community.

relatedlinks
Concept: Vragen van bestuurders op pagina 395
Concept: Bedrijfsvragen op pagina 398
Concept: Onboarding- en exitvragen op pagina 402
Concept: Waardenvragen op pagina 399
Stel de frequentie van de chauffeursvraag in op pagina 386
Stel vraagtargeting in op pagina 384

Een nieuwe drivervraag maken

Voordat u begint

Beveiliging: *Beheer vragen*.

Over deze taak

Bij vragen over chauffeurs moeten medewerkers antwoorden met een schaal van 0 tot 10, eventueel met een opmerking.

U kunt maximaal 5 aangepaste vragen toevoegen aan elk standaardstuurprogramma of substuurprogramma. Het is mogelijk om 15 vragen per chauffeur toe te voegen aan de set Bedrijfsvragen.

Wanneer u tijdens een live ronde een nieuwe vraag toevoegt, wordt deze direct aan de enquête toegevoegd, mits de vraag actief is en deel uitmaakt van een ingeschakelde vragenset.

Wanneer u een nieuwe drivervraag toevoegt, draagt deze bij aan de totale score van de driver, die wordt vergeleken met een externe sector.

Opmerking: Als er meerdere actieve vragen over één driver of subdriver zijn, heeft dit invloed op de deelname aan deze vraag. Voorbeeld: Een maandelijkse enquête met een kwartaalfrequentie voor de subdrivers betekent dat er per kwartaal 1 vraag per subdriver in de enquête moet worden gesteld. Wanneer een subbestuurder 2 vragen heeft, duurt het 2 kwartalen voordat iedere werknemer alle vragen van deze subbestuurder heeft ontvangen.

Procedure

1. Ga naar Beheersvragen > .
2. Open de vragenset waaraan u een nieuwe vraag wilt toevoegen.
3. Zorg ervoor dat uw contextselectie correct is. Als u zich in een segmentcontext bevindt, zal de nieuwe vraag dat segment als het algemene doel gebruiken.
4. Voeg de nieuwe vraag toe.

   Raadpleeg onze best practice-gids voor advies over het formuleren van vragen.

   Zien Concept: Best Practice voor aangepaste vragen over stuurprogramma's op pagina 401.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

5. Selecteer het stuurprogramma waar de vraag over moet gaan.
6. (Optioneel) Voeg de tijdelijke aanduiding %s toe waar in de vraag de bedrijfsnaam of de naam van een merksegment moet worden gebruikt.
7. (Optioneel) Voeg relevante vertalingen toe. Zonder vertaling in een beschikbare enquêtetaal wordt de vraag in de oorspronkelijke taal weergegeven in enquêtes waar een vertaling ontbreekt.
8. (Optioneel) Stel doelsegmenten in voor de groepen werknemers die deze vraag moeten ontvangen.

Resultaten

Als u tijdens een live ronde vragen wijzigt, worden de wijzigingen direct doorgevoerd voor medewerkers die de enquête nog niet hebben ingevuld.

De nieuwe vraag is direct beschikbaar nadat u deze als actief hebt ingesteld. Als u actieve vragen toevoegt tijdens een live ronde, is het mogelijk dat medewerkers die de enquête al hebben geopend maar deze nog niet hebben voltooid, nog steeds de oude versie te zien krijgen vanwege de browsercache.

relatedlinks
Concepten
Concept: Vragen van bestuurders op pagina 395
Concept: Best Practice voor aangepaste vragen over stuurprogramma's op pagina 401

Een nieuwe open vraag maken

Voordat u begint

Beveiliging: *Beheer vragen*.

Over deze taak

U kunt een open vraag maken voor ad-hoconderwerpen die geen analyse op lange termijn vereisen. Voorbeeld: Feedback over een bedrijf buiten de vestiging.

Procedure

1. Ga naar Beheersvragen **>** .
2. Ga naar Open vragen.
3. Zorg ervoor dat uw contextselectie correct is. Als u zich in een segmentcontext bevindt, zal de nieuwe vraag dat segment als het algemene doel gebruiken.
4. Voeg de nieuwe vraag toe.
5. Stel de frequentie van de vragen in.
6. (Optioneel) Voeg de tijdelijke aanduiding %s toe waar de vraag de bedrijfsnaam of de naam van een merksegment moet gebruiken.
7. (Optioneel) Voeg relevante vertalingen toe. Zonder vertaling in een beschikbare enquêtetaal wordt de vraag in de oorspronkelijke taal weergegeven in enquêtes waar een vertaling ontbreekt.
8. (Optioneel) Stel doelsegmenten in voor de groepen werknemers die deze vraag moeten ontvangen.

Resultaten

Als u tijdens een live ronde vragen wijzigt, worden de wijzigingen direct doorgevoerd voor medewerkers die de enquête nog niet hebben ingevuld.

De nieuwe vraag is direct beschikbaar zodra u deze activeert. Als u actieve vragen toevoegt tijdens een live ronde, is het mogelijk dat medewerkers die de enquête al hebben geopend maar deze nog niet hebben voltooid, nog steeds de oude versie te zien krijgen vanwege de browsercache.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

relatedlinks
Concepten
Concept: Open vragen op pagina 397

Een nieuwe waardenvraag maken

Voordat u begint

Beveiliging: *Beheer bedrijfswaarden*. Deze toestemming is alleen beschikbaar in groepen met toegang tot *Alle medewerkers*.

Over deze taak

Met waardenvragen kunt u op een schaal van 0 tot 10 meten in hoeverre uw medewerkers zich verbonden voelen met de waarden van uw bedrijf.

Procedure

1. Ga naar Beheer > Waarden.
2. Klik op Waarde toevoegen.
3. Voeg de naam en beschrijving van de waarde toe. Voorbeeld: *Innovatie - wij streven ernaar om bij elke stap te innoveren*.
4. (Optioneel) Voeg relevante vertalingen toe. Zonder vertaling in een beschikbare enquêtetaal wordt de vraag in de oorspronkelijke taal weergegeven in enquêtes waar een vertaling ontbreekt.
5. (Optioneel) Voeg doelsegmenten toe in het gedeelte Geavanceerd .

Resultaten

Nadat u de waardenvraag hebt toegevoegd, wordt deze weergegeven in uw volgende enquêteronde. De inzichten worden in realtime op het dashboard weergegeven zodra medewerkers beginnen met antwoorden.

Volgende stappen

Stel de frequentie van de waardenvragen binnen elk schema afzonderlijk in.

relatedlinks
Concepten
Concept: Waardenvragen op pagina 399

Creëer een driver voor bedrijfsvragen

Voordat u begint

Beveiliging: *Beheer vragen*.

Over deze taak

Door een aangepaste driver te maken en aangepaste vragen toe te voegen, kunt u profiteren van de analyse zonder het betrokkenheidsmodel en de gestandaardiseerde benchmarks te verstoren.

U kunt maximaal 100 aangepaste drivers maken.

Procedure

1. Ga naar Beheersvragen > .
2. Selecteer *[Bedrijfsnaam] vragen*.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

3. Klik op Aangepaste driver maken.
4. Voer uw chauffeursnaam in. Voorbeeld: *Agile werken*.

Volgende stappen

Een nieuwe drivervraag maken op pagina 380.

relatedlinks
Concepten
Concept: Bedrijfsvragen op pagina 398

Bestaande vragen bewerken

Voordat u begint

Beveiliging: *Beheer vragen*.

Over deze taak

Als u een vraag wilt bewerken, moet u de bewerking uitvoeren op de specifieke taal waarop de vraag betrekking moet hebben. Peakon gebruikt de bewerkte versie van de vraag vervolgens in enquêtes en dashboards voor gebruikers die de taal selecteren waarin de bewerking is aangebracht.

Vragensets die gebruikmaken van externe benchmarking, blijven aangepaste vragen benchmarken. Wanneer u een standaardvraag bewerkt, moet u ervoor zorgen dat de betekenis en het sentiment van de vraag behouden blijven. Zo blijft de nauwkeurigheid van de externe benchmark behouden en voorkomt u dat dit gevolgen heeft voor de manier waarop medewerkers de vraag interpreteren en erop reageren. Zien Concept: Best Practice voor aangepaste vragen over stuurprogramma's op pagina 401 voor advies over het formuleren van vragen.

Gebruikers met wereldwijde bedrijfstoegang kunnen alle vragen bewerken. Segmentbeheerders die vragen beheren, kunnen alleen vragen bewerken waarbij de hoofddoelgroep het segment is dat zij beheren.

Je kunt reacties op vragen niet uitschakelen. Peakon beschouwt opmerkingen als een belangrijke functie voor het vergaren van inzichten en het verkrijgen van een beter begrip van de perspectieven en ervaringen van werknemers.

Procedure

1. Ga naar Administratieve > vragen.
2. Selecteer de vragenset met de vraag die u wilt bewerken. Voorbeeld: Betrokkenheid.
3. Klik op Bewerken bij de vraag die u wilt bewerken.
4. Breng in het gedeelte Lokalisatie de benodigde wijzigingen aan in de talen die u in de enquête hebt ingeschakeld.
5. (Optioneel) Voeg de tijdelijke aanduiding % toe als de vraag de bedrijfsnaam of de naam van een merksegment moet gebruiken.

Resultaten

De nieuwe versie van de vraag is per direct van kracht. Als u tijdens een live ronde een bewerking uitvoert, is het mogelijk dat medewerkers die de enquête al hebben geopend maar deze nog niet hebben voltooid, nog steeds de oude versie zien vanwege de browsercache.

Bestaande opmerkingen en het dashboard van de vraag bevatten de nieuwe formulering. Deze wijziging heeft geen gevolgen voor de historische enquêtescores, omdat het wordt weergegeven alsof deze formulering altijd al in de enquête stond.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

relatedlinks
Concepten
Concept: Best Practice voor aangepaste vragen over stuurprogramma's op pagina 401

Vraagvertalingen toevoegen

Voordat u begint

Beveiliging: *Beheer vragen*.

Over deze taak

Voor standaardvragen zijn er al vertalingen beschikbaar in alle ondersteunde talen. U kunt de lokalisaties bewerken om de manier te wijzigen waarop de vraag in de enquête en in het dashboard wordt weergegeven wanneer u een specifieke taal gebruikt.

Voor eventuele aangepaste vragen moet u uw eigen lokalisaties maken. Als u uw enquêtes beperkt tot specifieke talen, hoeft u alleen vraagvertalingen voor die talen te maken. Als een medewerker een enquêtetaal selecteert waarvoor geen vertaling beschikbaar is voor een aangepaste vraag, wordt de vraag in de oorspronkelijke vorm weergegeven.

Opmerking: Als er geen vertaling bestaat voor het Engels (VS) en Frans (CA), worden respectievelijk de Engelse (VK) en Franse (FR) vertalingen gebruikt (indien geselecteerd in de enquêtes). Om dit te voorkomen, voegt u ook vertalingen toe in de velden Engels (VS) en Frans (CA).

Procedure

1. Ga naar Beheersvragen **>** .
2. Selecteer de vragenset die de vraag bevat of zal bevatten die u wilt vertalen.
3. Voeg een nieuwe vraag toe of klik op Bewerken bij een bestaande vraag.
4. Vouw de subsectie Lokalisatie uit.
5. Selecteer de taal waarin u de vraag wilt vertalen.

Resultaten

De vertaalde versies van de vraag zijn per direct van kracht. Als u tijdens een live ronde een bewerking uitvoert, zien medewerkers die de enquête al hebben geopend maar deze nog niet hebben voltooid, mogelijk nog steeds de oude versie vanwege de browsercache.

relatedlinks
Concepten
Referentie: Ondersteunde talen per functie op pagina 55

Stel vraagtargeting in

Voordat u begint

Beveiliging: *Beheer vragen*.

Over deze taak

Normaal gesproken is het standaarddoel van alle vragen het bedrijf, in die zin dat alle werknemers alle vragen kunnen ontvangen. Indien nodig kunt u vragen stellen om alleen bepaalde segmenten op te nemen of uit te sluiten .

Bij het opnemen of uitsluiten van meerdere segmenten wordt de uitsluiting uitgevoerd met behulp van 'of'-logica. De targeting wordt dus toegepast op elke werknemer die aan een van de door u ingestelde doelen voldoet.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

U kunt ook een algemeen doel voor de vraag instellen terwijl u de vraag maakt (in plaats van de opties Alleen opnemen of Uitsluiten te gebruiken). Als u het algemene doel instelt op een segment, kunt u met behulp van de extra targetingopties een dubbel doel instellen.

Voorbeeld: Doel is Marketing (Afdeling), met uitzondering van Parijs (Kantoorlocatie) wordt de vraag naar alle Marketing-medewerkers gestuurd, behalve de medewerkers in Parijs.

U kunt het algemene doel niet meer wijzigen nadat u het hebt ingesteld. U kunt echter altijd de doelen Alleen inclusief en Exclusief wijzigen.

Hoewel het niet mogelijk is om de hoofdvraag van elke vragenset te deactiveren (voorbeeld: de NPS-vraag), kunt u als tijdelijke oplossing de vraag richten op een leeg segment. Zolang de targeting actief is, ontvangen medewerkers de vraag niet. Houd er rekening mee dat als de hoofdscore geen geldige antwoorden bevat binnen het zichtbaarheidsvenster van uw bedrijf, het niet mogelijk is om de PowerPoint voor die vragenset te exporteren.

Procedure

1. Ga naar Beheersvragen **>** .
2. Selecteer de vragenset.
3. Voeg een nieuwe vraag toe of klik op de vraag die u wilt bewerken.
4. Stel het doel in het gedeelte Geavanceerd in .

Resultaten

De targeting is per direct effectief. Als u deze wijziging doorvoert tijdens een live ronde, is het mogelijk dat medewerkers die de enquête al hebben geopend maar deze nog niet hebben voltooid, nog steeds de oude versie zien vanwege de browsercache.

Bewerk de timing van onboarding- en exitvragen

Voordat u begint

Beveiliging: *Beheer vragen*.

Over deze taak

Peakon adviseert u welke tijd het meest relevant is voor elke werknemer, op basis van onze voorgestelde tijden. Als u de timing van een vraag wilt bewerken, moet u ervoor zorgen dat de nieuwe timing relevant is voor de werknemer.

Procedure

1. Ga naar Beheersvragen **>** .
2. Selecteer de vragenset met de vraagtiming die u wilt bewerken. Voorbeeld: Onboarding of Exit.
3. Klik op Bewerken bij de vraag die u wilt bewerken.
4. Selecteer een getal en een tijdseenheid.
5. Wijzigingen bijwerken.
6. (Optioneel) U kunt de vraagtijden in bulk bijwerken voor alle vragen over een driver. Klik op Timingen bewerken voor dit stuurprogramma bij het stuurprogramma dat u wilt bewerken.
7. Selecteer een getal en een tijdseenheid.
8. Wijzigingen bijwerken.

Resultaten

De nieuwe timing voor de vragen geldt met onmiddellijke ingang.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

relatedlinks
Concepten
Concept: Timing van onboarding- en exitvragen op pagina 406

Stel de frequentie van de chauffeursvraag in

Voordat u begint

Beveiliging: Beheer schema's.

Over deze taak

Wanneer u een automatisch terugkerende enquêtefrequentie gebruikt (in plaats van de handmatige frequentie), kunt u bepalen hoe vaak elke werknemer een chauffeursvraag uit elke vraaggroep moet ontvangen.

De instellingen voor de vraagfrequentie gelden per werknemer. Hierdoor kan de enquête de frequentie-instellingen gebruiken om te bepalen wanneer bepaalde vragen voor elke werknemer opnieuw beantwoord moeten worden.

Houd er rekening mee dat als u de frequentie van de bestuurder of subbestuurder hoger instelt dan de enquêtefrequentie, de enquête dit zal opvatten als een instructie om meer vragen te stellen aan de bestuurders of subbestuurders.

U kunt vragensets in- of uitschakelen wanneer u de frequentie van geplande enquêtes instelt. Dit betekent dat u afzonderlijke enquêtes kunt uitvoeren die gericht zijn op specifieke segmenten van uw bedrijf, of dat u de vragen met verschillende frequenties kunt stellen, afhankelijk van uw behoeften.

Procedure

1. Ga naar Administratieve > schema's.
2. Open een schema door op Weergeven te klikken of maak een nieuw schema.
3. Ga naar het tabblad Frequentie .
4. Een vragenset uitbreiden. Voorbeeld: Gezondheid en welzijn.
5. Stel de frequentie in voor de hoofdvraag, drivers en subdrivers. Voorbeeld: kwartaal-, maand- en kwartaalrapportage. Terwijl u de vraagfrequenties instelt, past de zijbalk het gemiddelde aantal vragen in de enquête aan en worden er aanbevelingen gedaan op basis van de door u gekozen enquêtefrequentie.
6. Klik op Wijzigingen opslaan.

Resultaten

Als u tijdens een live ronde vragen wijzigt, worden de wijzigingen direct doorgevoerd voor medewerkers die de enquête nog niet hebben ingevuld.

Als u *Altijd*selecteert, worden vragen uit de vraaggroep weergegeven voor alle in aanmerking komende werknemers in de volgende (of huidige) enquête en daaropvolgende enquêtes, totdat u de vraag deactiveert of de frequentie ervan wijzigt. Houd er rekening mee dat als u meerdere vragen over één chauffeur hebt (bijvoorbeeld: u hebt een chauffeur aangemaakt in Bedrijfsvragen met 10 vragen), u de frequentie instelt op *Altijd* . Dit betekent dat alle vragen van de chauffeur in elke enquête worden weergegeven.

Bij automatisch terugkerende enquêtes kan het tijdstip waarop de vraag wordt weergegeven, per medewerker verschillen, afhankelijk van wanneer de medewerker de vraag voor het laatst heeft beantwoord.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

relatedlinks
Concepten
Concept: Vragen van bestuurders op pagina 395
FAQ: Kan ik het aantal enquêtevragen bepalen? op pagina 450
Het Peakon-vraagrotatiealgoritme ontmystificeren

Stel de frequentie van open vragen in

Voordat u begint

Beveiliging: Beheer vragen.

Over deze taak

Wanneer u een automatisch terugkerende enquêtefrequentie gebruikt (in plaats van de handmatige frequentie), kunt u bepalen hoe vaak elke werknemer elke open vraag moet krijgen.

Houd er rekening mee dat als u de frequentie van open vragen hoger instelt dan de frequentie van de enquête, de enquête dit zal opvatten als een instructie om respectievelijk meer open vragen te stellen.

De instellingen voor de vraagfrequentie gelden per werknemer. Hierdoor kan de enquête de frequentie-instellingen gebruiken om te bepalen wanneer bepaalde vragen voor elke werknemer opnieuw beantwoord moeten worden.

Procedure

1. Ga naar Beheersvragen **>** .
2. Selecteer open vragen.
3. Klik op Bewerken bij de vraag die u wilt configureren. Bijvoorbeeld: *Wat denk je nu dat je aan ons wilt vertellen?*
4. Selecteer een frequentie in het veld Frequentie . Voorbeeld: *kwartaal*.
5. Klik op Bijwerken.

Resultaten

Als u tijdens een live ronde vragen wijzigt, worden de wijzigingen direct doorgevoerd voor medewerkers die de enquête nog niet hebben ingevuld.

Als u *Altijd*selecteert, wordt de vraag weergegeven voor alle in aanmerking komende werknemers in de volgende (of huidige) enquête en daaropvolgende enquêtes, totdat u de vraag deactiveert of de frequentie ervan wijzigt.

Als u *Eenmaal*selecteert, wordt de vraag in de volgende (of huidige) enquête weergegeven voor alle in aanmerking komende werknemers, maar nooit meer. Medewerkers die deze vraag al in een eerdere enquête hebben gehad, ontvangen deze niet als u deze instelt op *Eenmalig* , omdat de vraag al aan deze voorwaarde voor die medewerker voldoet.

Bij automatisch terugkerende enquêtes kan het tijdstip waarop de vraag wordt weergegeven, per medewerker verschillen, afhankelijk van wanneer de medewerker de vraag voor het laatst heeft beantwoord.

relatedlinks
Concepten
Concept: Open vragen op pagina 397
FAQ: Kan ik het aantal enquêtevragen bepalen? op pagina 450
Het Peakon-vraagrotatiealgoritme ontmystificeren

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

Een vraag deactiveren

Voordat u begint

Beveiliging: *Beheer vragen*.

Over deze taak

U kunt een individuele vraag deactiveren, zodat deze niet in enquêtes wordt weergegeven totdat u de vraag opnieuw activeert. Het deactiveren van afzonderlijke vragen is handig als u niet de gehele vragenset in een schema wilt deactiveren.

Wanneer u een vraag deactiveert, worden de historische gegevens niet verwijderd. Deze blijven gedurende de geselecteerde zichtbaarheidsperiode zichtbaar. Naarmate het zichtbaarheidsvenster bij elke ronde groter wordt, verdwijnen de oude scores geleidelijk uit het huidige dashboard van de inactieve vraag. Hetzelfde proces vindt plaats als u de vraag verwijdert. Het is niet mogelijk om de scores van een gedeactiveerde of verwijderde vraag te verwijderen of te verbergen.

Segmentbeheerders met toegang tot de vraagconfiguratie kunnen alleen vragen bewerken of deactiveren die betrekking hebben op het segment dat zij beheren.

Het is niet mogelijk om de hoofdvraag van elke vragenset te deactiveren. U kunt dit echter omzeilen door het te richten op een leeg segment. Zien Stel vraagtargeting in op pagina 384 voor instructies. Houd er rekening mee dat als de hoofdscore geen geldige antwoorden bevat binnen het zichtbaarheidsvenster van uw bedrijf, het niet mogelijk is om de PowerPoint voor die vragenset te exporteren.

Procedure

1. Ga naar Beheersvragen **>** .
2. Selecteer de vragenset met de vraag die u wilt deactiveren. Voorbeeld: Betrokkenheid.
3. Selecteer Bewerken bij de vraag die u wilt deactiveren.
4. Schakel het selectievakje Vraag activeren uit.
5. Update.

Resultaten

Als u tijdens een live ronde vragen wijzigt, worden de wijzigingen direct doorgevoerd voor medewerkers die de enquête nog niet hebben ingevuld. Medewerkers die de enquête al hebben geopend maar deze nog niet hebben voltooid, zien mogelijk nog de oude versie vanwege de browsercache.

Exportvragen

Voordat u begint

Beveiliging: Beheer vragen.

Over deze taak

Beheerders en gebruikers met toegang tot het beheren van vragen kunnen in Beheer de vragenlijst exporteren vanuit elke vragenset. Het is niet mogelijk om vragen over meerdere vragensets binnen dezelfde export te exporteren.

Bij het exporteren van vragen kunt u de taal opgeven en of u alleen actieve of inactieve vragen wilt exporteren.

Het exporteren van vragen vanuit Beheer is niet hetzelfde als het exporteren van enquêtevragen met de bijbehorende scores. Raadpleeg in plaats daarvan Concept: Dashboard exporteren op pagina 521.

De tijden waarop vragen worden gesteld, worden ook weergegeven in de export van de vragen.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Procedure

1. Ga naar Administratieve > vragen.
2. Open de vragenset die u wilt exporteren. Voorbeeld: Betrokkenheid.
3. Klik op Exporteren.
4. Pas de filters aan en ga verder.

Vragen in de enquête inschakelen

Voordat u begint

Beveiliging: *Beheer schema's* en *beheer vragen*.

Over deze taak

U kunt instellen welke vragen u wilt opnemen in het vraagrotatieproces in enquêtes.

Door de vraagreeksen in een enquêteronde te wisselen, kunt u ook afzonderlijke enquêtes uitvoeren die gericht zijn op specifieke segmenten van uw bedrijf. U kunt ook uw vragen met verschillende frequenties stellen, afhankelijk van uw behoeften. Voorbeeld: U kunt maandelijks Engagement-, H&W- en D&I-vragensets plannen en afzonderlijke, driemaandelijkse T&C-enquêterondes plannen die specifiek gericht zijn op uw financiële afdeling.

Om een vraag in een enquête te kunnen weergeven, moet deze aan de volgende voorwaarden voldoen:

- Instellen als actief in het configuratiegebied voor vragen.
- Onderdeel van een ingeschakelde vragenset binnen het enquêteschema (met uitzondering van de groepen Waarden of Open vragen, waarbij vragen alleen actief mogen zijn om deel te kunnen nemen aan een enquête).

Procedure

1. Ga naar Beheersvragen > .
2. Open een vragenset. Voorbeeld: Betrokkenheid.
3. Zorg ervoor dat de vragen die u in enquêtes wilt gebruiken, actief zijn.
4. (Optioneel) Maak en activeer indien nodig nieuwe vragen.
    - Een nieuwe drivervraag maken op pagina 380
    - Een nieuwe open vraag maken op pagina 381
    - Een nieuwe waardenvraag maken op pagina 382
5. Ga naar Administratieve > schema's.
6. Open een schema door op Weergeven te klikken of maak een nieuw schema.
7. Schakel de specifieke vragenset en de bijbehorende frequenties in op het tabblad Frequentie .
8. Activeer de vragenset in elk schema waarin deze vragen gebruikt moeten worden.

Resultaten

Als u tijdens een live ronde vragen wijzigt, worden de wijzigingen direct doorgevoerd voor medewerkers die de enquête nog niet hebben ingevuld.

Bij automatisch terugkerende enquêtes kan het tijdstip waarop de vraag wordt weergegeven, per medewerker verschillen, afhankelijk van wanneer de medewerker de vraag voor het laatst heeft beantwoord.

Opmerking: Als u nieuwe vragen binnen een bestaand schema inschakelt, geeft het algoritme voor vraagrotatie deze vragen voorrang in de volgende ronde, omdat ze nog niet eerder aan werknemers zijn gesteld.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Volgende stappen

Bekijk de vraaggerichte aanpak vóór een enquêteronde, omdat dit kan dienen als een extra laag bij het bepalen of specifieke werknemers of een heel enquêteschema specifieke vragen krijgt.

relatedlinks
Concepten
Het Peakon-vraagrotatiealgoritme ontmystificeren

Toegang tot vragensets beheren

Voordat u begint

Beveiliging: Beheerderstoegang.

Over deze taak

U kunt de toegang tot specifieke vragensets voor elke toegangscontrolegroep in- of uitschakelen. Wijzigingen in de toegangsconfiguratie zijn direct van kracht.

Procedure

1. Ga naar Beheer > Toegangscontrole.
2. Open de toegangsgroep die aangepaste vraagtoegang moet hebben.
3. Schakel de vragensets waartoe de groep toegang heeft in of uit.

relatedlinks
Concepten
Concept: Algemene toegangscontrolegroepen op pagina 145

Verplaats aangepaste vragen naar verschillende drivers of vragensets

Voordat u begint

Machtigingen:

- *Statistieken bekijken*
- *Vragen beheren*

Over deze taak

Bedrijven kunnen aangepaste drivervragen verplaatsen tussen verschillende vragensets en drivers. Wanneer u een vraag met historische gegevens verplaatst, worden de gegevens met terugwerkende kracht mee verplaatst. De wijziging in de scores is direct van kracht, maar het kan enkele minuten duren voordat deze in de dashboards zijn bijgewerkt.

Als u een aangepaste vraag verplaatst naar een standaardvragenset, wordt de gehele ontvangende vragenset opnieuw berekend door datapunten toe te voegen voor de enquêterondes waarvan de vraag deel uitmaakte. Als u het echter uit de standaardvragenset haalt, blijft het gegevenspunt op het dashboard van de vragenset staan.

Voorbeeld: In mei had u nog geen enquêtes met vragen over Gezondheid en Welzijn (H&W), maar u verplaatst een vraag die al in een enquête van mei voorkwam naar de H&W-vragenset. Met deze actie wordt een enquêteronde van mei toegevoegd aan de grafiek met scores in de loop van de tijd op het H&W-dashboard. Als u de aangepaste H&W-vraag vervolgens terugzet naar de oorspronkelijke vragenset, blijft het gegevenspunt van mei op het dashboard van de H&W-vragenset staan.

U kunt de vragen die betrekking hebben op de weergegeven context alleen verplaatsen via de hoofddoelinstelling voor de vraag. Voorbeeld: Als u zich in de bedrijfscontext bevindt, kunt u alle

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

aangepaste vragen verplaatsen. Als u zich in een specifieke context bevindt (bijvoorbeeld een specifieke bedrijfseenheid), kunt u alleen vragen verplaatsen waarvan het algemene doel is ingesteld op het segment van die bedrijfseenheid. Houd er rekening mee dat als u de instelling Alleen inclusief gebruikt en het algemene doel Bedrijf is, alleen gebruikers met toegang op bedrijfsniveau de vraag kunnen verplaatsen.

U kunt elke aangepaste vraag één keer per uur verplaatsen.

Procedure

1. Ga naar Beheersvragen > .
2. Open de vragenset met de vraag die u wilt verplaatsen.
3. Stel de vragenset en driver naar wens in.
4. Klik op Bijwerken.

relatedlinks
Concepten
Communityartikel: Peakon Question Configuration Self-Service

Vragenset bijwerken met vraagvernieuwing

Voordat u begint

Beveiliging: *Beheer vragen*.

Over deze taak

We hebben de mogelijkheid geïntroduceerd voor beheerders om de vragensets Betrokkenheid en Gezondheid en welzijn te upgraden naar de nieuwste vraagversie in uw Peakon-exemplaar. Alle herschreven vragen worden geleverd met herschreven vertalingen.

Opmerking: Wij adviseren u om uw vragen buiten een live enquêteronde te upgraden om verstoring te beperken.

Zodra u uw vragen heeft bijgewerkt:

- De oude versie van elke vraag blijft weergegeven in de manager-, gedeelde en persoonlijke dashboards totdat de bijbehorende enquêtegegevens buiten het zichtbaarheidsvenster vallen (3, 6 of 12 maanden in de enquêtetijd, afhankelijk van uw instellingen). Zodra de enquêtegegevens buiten het door u geselecteerde geldigheidsvenster vallen, zijn de oude vragen alleen zichtbaar bij het weergeven van historische enquêtegegevens.
- Als de geldigheidsduur het toelaat, zien gebruikers beide versies van elke vraag op de dashboard-, driver- en vraagscorepagina's wanneer ze op het ? -pictogram klikken om de vragen weer te geven die bijdragen aan de score. Elke versie heeft een eigen dashboard en een grafiek met de score in de loop van de tijd.
- De score van elke bestuurder en subbestuurder is de som van de antwoorden op beide versies van de vraag. Zodra u echter uw vragen actualiseert, zal de enquête niet langer de oude versie van elke vraag stellen.
- Historische gegevens blijven voor elke bestuurder en subbestuurder zichtbaar.
- Bij opmerkingen wordt de versie van de vraag weergegeven die in gebruik was toen de opmerking werd gemaakt.
- De upgrade heeft geen invloed op aangepaste vragen die u hebt toegevoegd.
- De upgrade activeert geen vragen die u hebt gedeactiveerd. De oude versie van elke vraag is niet meer beschikbaar in Administratievragen > . Er ontstaat een uitzondering als u de oude vraag hebt bewerkt, aangepaste vertalingen hebt of op segmenten hebt getarget. In dat geval worden beide versies van de vraag weergegeven in Beheervragen > . U kunt handmatig eventuele vertalingen of segmenttargeting configureren voor de nieuwe versie van de vraag voordat u de oude vraag verwijdert.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Procedure

1. Ga naar Beheersvragen > .
2. Open de vragenset die u wilt bijwerken.
3. Klik op Vragen upgradenop de blauwe banner.
4. Klik op Bevestigen.

Resultaten

De nieuwe vragen worden direct weergegeven op de configuratiepagina van de vragenset. De oude versie van elke vraag blijft zichtbaar in de manager-, gedeelde en persoonlijke dashboards totdat de bijbehorende enquêtegegevens buiten het zichtbaarheidsvenster vallen.

relatedlinks
Concepten
Community-artikel: Peakon-vraagvernieuwing
Referentie
FAQ: Enquêtevragen vernieuwen op pagina 460

Onboarding-enquêtes instellen

Voordat u begint

- *Beheerderstoegang* in Peakon.
- Toestemming: *Vragen beheren*.

Over deze taak

U kunt onboardingvragen instellen door vraagtimingen te gebruiken of door een doel voor specifieke tenure-segmenten te gebruiken.

Opmerking: Wij adviseren om bij het bevragen van schoolverlaters gebruik te maken van vragen die op regels zijn gebaseerd (de timing van vragen). De handmatige modus en het algoritme zijn ook mogelijk, maar hebben nadelen. Het algoritme kan ertoe leiden dat geëngageerde medewerkers meerdere of dezelfde vragen krijgen, terwijl de handmatige modus veel overhead met zich meebrengt om geëngageerde medewerkers in enquêtes te volgen en beheren.

U kunt de vraagtijden (op regels gebaseerde vragen) voor de Onboarding-vragenset alleen configureren als u een wekelijks enquêteschema gebruikt. Wanneer u de timing voor vragen instelt, stelt Peakon automatisch de optimale timing voor elke vraag voor. U kunt de timing echter aanpassen aan de processen binnen uw organisatie.

Procedure

1. Configureer vragensets voor onboarding en exit:
    a) Ga naar > Beheersvragen.
    b) Selecteer Onboarding.
    c) Klik op Configureren.
    d) Selecteer de vragen die u in uw enquêtes wilt gebruiken.
2. Activeer de Onboarding-vragenset voor een specifieke enquête:
    a) Navigeer naar Beheerschema > .
    b) Voeg een nieuw schema toe of bekijk een bestaand schema.
    c) Selecteer het tabblad Frequentie .
    d) Klik op de Onboarding- vragenset.
    e) Selecteer uw gewenste frequentieopties.
    f) Wijzigingen opslaan.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

3. Stel de timing van de vragen in:
    a) Ga naar Administratieve > vragen.
    b) Kies de Onboarding- vragenset.
    c) Selecteer Vraagtiming toevoegen.
    d) Selecteer opnieuw Vraagtiming toevoegen om uw keuzes te bevestigen.
    e) (Optioneel) Selecteer Vraagtiming bewerken naast een vraag om een specifieke timing te bewerken.
    f) (Optioneel) Bijwerken.

Resultaten
U hebt nu de Onboarding-vragen ingesteld. Inzichten uit onboarding-enquêtes zijn beschikbaar in de vraag- en driverscores en de heatmap.
relatedlinks
Concepten
Concept: Vragen van bestuurders op pagina 395
Momenten die ertoe doen: Peakon Onboarding- en Exitvragensets
Concept: Timing van onboarding- en exitvragen op pagina 406
Concept: Onboarding- en exitvragen op pagina 402
Referentie
FAQ: Kan ik het aantal enquêtevragen bepalen? op pagina 450

Exit-enquêtes instellen

Voordat u begint

- *Beheerderstoegang* in Peakon.
- Toestemming: *Vragen beheren.*

Over deze taak

Met exit-enquêtes kunnen organisaties feedback verzamelen vlak voor en na het vertrek van een werknemer. Zo kunnen ze de vragen op de meest relevante momenten stellen. Voordat u het enquêteschema instelt, moet u ervoor zorgen dat u persoonlijke e-mailadressen aan de werknemersrecords hebt toegevoegd.

U moet beslissen welke exitvragen alleen van toepassing moeten zijn vóór de datum van ontslag van de werknemer, welke pas van toepassing moeten zijn ná het ontslag en welke zowel ervoor als erna van toepassing moeten zijn.

Voordat u de exit-enquêtes configureert, controleert u de segmenten 'Vertrekdatum' in 'Beheerkenmerken > ' en welke medewerkers u wilt laten uittreden op de pagina 'Beheermedewerkers > ' .

Opmerking: Wij adviseren om bij het bevragen van schoolverlaters gebruik te maken van vragen die op regels zijn gebaseerd (de timing van vragen). De handmatige modus en het algoritme zijn ook mogelijk, maar hebben nadelen. Het algoritme kan ertoe leiden dat geëngageerde medewerkers meerdere of dezelfde vragen krijgen, terwijl de handmatige modus veel overhead met zich meebrengt om geëngageerde medewerkers in enquêtes te volgen en beheren.

U kunt de vraagtijden voor de exitvragen alleen configureren als u een wekelijks enquêteschema gebruikt. Wanneer u de regels configureert, stelt Peakon automatisch optimale timings voor elke vraag voor. U kunt de timing echter aanpassen aan de processen binnen uw organisatie.

Als u vertrokken werknemers wilt enquêteren, zorg er dan voor dat u een methode hebt ingesteld om de persoonlijke e-mailadressen van de werknemers in te voeren (handmatig of via synchronisatie). Pas nadat ze de organisatie hebben verlaten, worden vragen naar hun persoonlijke e-mailadres gestuurd.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Procedure

1. Configureer de exit-vragenset:
    a) Ga naar > Beheersvragen.
    b) Selecteer Afsluiten.
    c) Klik op Configureren.
    d) Selecteer de vragen die u wilt stellen.
2. Stel de tijd in waarop u vragen stelt:
    a) Kies de regels (vóór scheiding, na scheidingof beide).
    b) Selecteer Vraagtiming toevoegen aan een vraag.
    c) Update.
3. Maak een enquêteschema voor Exit:
    a) Navigeer naar Beheerschema > .
    b) Maak een nieuw schema en selecteer Werkstatus: In dienst voor actieve medewerkers of Vertrokken voor vertrokken medewerkers.
    c) Selecteer het tabblad Frequentie .
    d) Klik op de categorie 'Exitvragenset '.
    e) Wijzigingen opslaan .

Resultaten

U hebt nu de exitvragen ingesteld. Inzichten in de exit-enquête zijn beschikbaar in de vraag- en driverscores en de heatmap. Geaggregeerde scores omvatten antwoorden volgens de instelling Inclusie van voormalige werknemers.

Voorbeeld

Volgende stappen

relatedlinks
Concepten
Concept: Enquête onder vertrokken medewerkers op pagina 298
Concept: Vragen van bestuurders op pagina 395
Momenten die ertoe doen: Peakon Onboarding- en Exitvragensets
Concept: Timing van onboarding- en exitvragen op pagina 406
Concept: Onboarding- en exitvragen op pagina 402
Referentie
FAQ: Enquêtes onder vertrokken medewerkers op pagina 320
FAQ: Kan ik het aantal enquêtevragen bepalen? op pagina 450

Stel de timing van vragen in

Voordat u begint

Beveiliging: *Beheer vragen* en *beheer planningen*.

Over deze taak

Met op regels gebaseerde vragen kunt u de vraagtiming voor de *onboarding*- en *exitvragen* configureren wanneer u een wekelijks enquêteschema gebruikt.

Wanneer u de timing voor vragen instelt, stelt Peakon automatisch de optimale timing voor elke vraag voor. U kunt de timing echter aanpassen aan de processen binnen uw organisatie.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

Procedure

Opmerking: U kunt vragen in bulk inschakelen voor zowel Onboarding als Exit. Voor onboarding kunt u de timing van vragen alleen in bulk bewerken op chauffeursniveau. Alle vragen moeten minimaal één regel bevatten, maar u kunt nu regels voor afsluitvragen verwijderen. Voor aangepaste vragen kunt u de vraagtiming handmatig instellen in het gedeelte Bewerken > Vraagtiming configureren van de vraag.

1. Ga naar Administratieve > vragen.
2. Open de Onboarding- of Exit -vragenset.
3. Selecteer Vraagtiming toevoegen.
4. Er verschijnt een bevestigingsvenster om uw keuze te bevestigen. Selecteer Vraagtiming toevoegen.
5. (Optioneel) Selecteer Vraagtiming bewerken naast een vraag om een specifieke timing te wijzigen.
6. (Optioneel) Bijwerken.

Resultaten

U hebt nu de vraagtiming voor de *Onboarding*- en *Exit* -vragensets ingesteld.

Wanneer u het tabblad Frequentie op de pagina voor het instellen van de enquêteplanning bekijkt, worden de opties voor het instellen van de driver- of subdriverfrequenties voor Momenten die ertoe doen, nu weergegeven als *Door werknemer getimed*.

relatedlinks
Concepten
Concept: Vragen van bestuurders op pagina 395
Momenten die ertoe doen: Peakon Onboarding- en Exitvragensets
Concept: Timing van onboarding- en exitvragen op pagina 406
Concept: Onboarding- en exitvragen op pagina 402
Referentie
FAQ: Kan ik het aantal enquêtevragen bepalen? op pagina 450

Concept: Vragen van bestuurders

De Peakon-vragenbibliotheek bevat meer dan 80 standaardvragen, verdeeld over meerdere vragensets, in alle ondersteunde talen. Alle standaardvragen over drivers ondersteunen industriële benchmarks.

Vragensets

Elke vragenset meet een thema op de werkplek. Voorbeeld: Met de vragenset Betrokkenheid wordt gemeten hoe betrokken werknemers zich voelen op de werkplek.

De Peakon-vragenbibliotheek bevat de volgende vragensets:

- Engagement
- Gezondheid en welzijn
- Diversiteit en inclusie
- Transformatie en verandering
- Inwerkperiode
- Vertrek
- COVID-19
- Bedrijfsvragen

Standaardvragensets bestaan uit 1 kernvraag en maximaal 3 aanvullende vragen die het thema op een hoog niveau meten. Deze vragen op hoog niveau bepalen de hoofdscore voor de bijbehorende vragenset. Voorbeeld: De belangrijkste betrokkenheidsscore bestaat uit de kernvraag van de eNPS en vragen over

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

loyaliteit, tevredenheid en geloof. Elke vragenset bevat meerdere drivers die u kunnen helpen bij uw analyse.

Drijfveren

De drivers in elke vragenset zijn de factoren die de algemene perceptie van werknemers binnen elke vragenset beïnvloeden. Het zijn aspecten van de werkervaring van werknemers die een aantoonbaar effect hebben op de algemene perceptie van houding. Voorbeeld: Door de perceptie van werknemers ten aanzien van de groeifactor te verbeteren, zal waarschijnlijk de algehele betrokkenheid van werknemers toenemen. Elke bestuurder heeft een eigen score, gebaseerd op zijn eigen vragen, en kan richting geven aan wat prioriteit moet krijgen binnen het thema.

Het Peakon-dashboard geeft met behulp van de impactcirkels een indicatie van hoeveel invloed elke driver heeft op de algemene perceptie binnen elke specifieke organisatie of elk segment. Voorbeeld: Als de impactcirkels op de groeidriver overlappen, kunt u op basis van de enquêtegegevens van uw organisatie ervan uitgaan dat hogere groeiscores ook leiden tot hogere betrokkenheidsscores.

Vragen over drivers en subdrivers

Elke coureur krijgt 1 kernvraag en maximaal 4 subcoureurvragen die samen de score van de coureur bepalen. Voorbeeld: De groeidriver bevat de kernvraag en de subvragen over loopbaanpad, leren en mentoring. Deze vier vragen wegen even zwaar mee in de score van de groeidriver.

Elke bestuurdersscore op team- of bedrijfsniveau is het gemiddelde van de totale score van elke werknemer voor die bestuurder. De totaalscore van elke werknemer wordt berekend op basis van de laatste score op elke vraag van die bestuurder (zolang de scores binnen het zichtbaarheidsvenster vallen).

Medewerkers kunnen vragen van chauffeurs beantwoorden met een score op een schaal van 0 tot 10. U kunt ook een opmerking toevoegen, of alleen met een opmerking antwoorden.

Algoritme

In de enquête worden alle actieve vragen gesteld uit de vragensets die u binnen het enquêteschema activeert, met uitzondering van vragen die gebruikmaken van vraagtimings.

Door een vraagfrequentie in te stellen, bepaalt u hoe vaak elke werknemer een vraag uit elke vragenset moet krijgen. Wanneer u een geautomatiseerde enquêtecyclus gebruikt, worden alle vragen in elke enquêteronde gesteld, maar niet aan alle medewerkers tegelijkertijd. Het algoritme controleert wanneer elke werknemer elke vraag voor het laatst heeft ontvangen, om te bepalen of deze opnieuw beantwoord moet worden voor die specifieke werknemer.

Wanneer een enquête wordt gestart, verandert het zichtbaarheidsvenster en worden alle chauffeursscores bijgewerkt. Er komen nieuwe scores binnen en oude scores verdwijnen uit de dashboards. Als u een chauffeursvraag deactiveert, worden de bestaande scores bij elke nieuwe enquêteronde uit de huidige score gehaald, zonder dat er nieuwe scores binnenkomen.

Aanbeveling

Activeer alle vragen en voer regelmatig enquêtes uit, zodat alle vragen doorlopend worden beantwoord.

Zorg ervoor dat de vragen relevant zijn voor alle afdelingen binnen uw organisatie. Voorbeeld: Als u werknemers in de bouwsector in dienst hebt, kunt u hun segment uitsluiten van de vraag over werken op afstand.

Om ervoor te zorgen dat de enquête alle vragen over chauffeurs en subchauffeurs met de door u geselecteerde frequentie verspreidt, adviseren wij u om aangepaste vragen toe te voegen aan het gedeelte Bedrijfsvragen in plaats van standaardvragen. Zien Concept: Aangepaste vragen op standaardvragensets op pagina 400.

Gebruik onze voorgestelde vraagtijden voor onboarding- en exitvragen. Voor meer informatie, bezoek Concept: Timing van onboarding- en exitvragen op pagina 406.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Raadpleeg bij het gebruik van aangepaste drivervragen: Concept: Best Practice voor aangepaste vragen over stuurprogramma's op pagina 401 voor advies over het formuleren van vragen.

Beperkingen

- Het is niet mogelijk om de hoofdvraag van een standaardvragenset te bewerken of te deactiveren.
- Het is niet mogelijk om de frequentie per individuele vraag in te stellen, maar wel per vraaggroep. Voorbeeld: Subdriverfrequentie voor de vragenset Engagement.
- Het is niet mogelijk om aangepaste drivers of subdrivers toe te voegen aan standaardvragensets. Gebruik in plaats daarvan de bedrijfsvragen om aangepaste drivers te maken.
- De vragenset Transformatie en verandering ondersteunt nog geen externe benchmarks, aandachtsgebieden en sterke punten, microcursussen en artikelen.
- De vragensets Bedrijf en COVID-19 ondersteunen geen creatie van subdrivers.
- Wanneer u een vraag verwijdert, worden de historische gegevens van die vraag niet verwijderd. De historische gegevens verdwijnen geleidelijk uit het huidige dashboard, omdat er tijdens elke enquêteronde meer scores uit het zichtbaarheidsvenster verdwijnen.
- U kunt niet meer dan 5 aangepaste vragen toevoegen aan een standaarddriver of subdriver.
- U kunt niet meer dan 15 vragen aan een aangepaste driver toevoegen.
- Als u aangepaste vragen toevoegt aan standaarddrivers of subdrivers terwijl u de modus voor terugkerende enquêtes gebruikt, kan het langer duren voordat alle medewerkers alle vragen van de specifieke driver of subdriver ontvangen.
- Peakon ondersteunt geen meerkeuzevragen.

Concept: Open vragen

Achtergrond

Met open vragen kunt u feedback en ideeën verzamelen, ook als deze niet op een schaal van 0 tot 10 hoeven te passen.

U kunt alleen open vragen met opmerkingen beantwoorden. U kunt dus vragen aan de rotatie toevoegen of eruit verwijderen zonder dat dit invloed heeft op uw scores.

Open vragen worden aan het einde van een enquête weergegeven; alle vragen waarbij de scores worden bepaald, worden immers aan het einde van de enquête weergegeven.

U kunt open vragen, de set betrokkenheidsvragen en waarden in en uit schakelen in enquêteschema's, zodat u zelfstandige enquêtes kunt uitvoeren die gericht zijn op specifieke segmenten van uw bedrijf, of uw vragen met verschillende frequenties kunt stellen, afhankelijk van uw behoeften.

Enkele toepassingsvoorbeelden voor open vragen zijn:

- Vragen over onboarding en offboarding, gericht op het vaste aanstellingssegment van nieuwe starters, met de frequentie ingesteld op Eenmalig. Voorbeeld: *Wat vond je het leukst tijdens het onboardingproces?*
- Vragen verzamelen vóór een vragen- en antwoordsessie van het bedrijf. Voorbeeld: *Wat zou u [naam van de CEO] willen vragen tijdens de volgende algemene vergadering van het bedrijf?*
- Feedback over een bedrijfsactiviteit buiten de deur. Voorbeeld: *Wat vond u van onze nieuwe structuur voor de offsite?*
- Vraag over een initiatief in een specifiek land, gericht op het betreffende landensegment. Voorbeeld: *Heeft u vragen voor onze sessie over de nieuwe Deense Vakantiewet?*
- Algemene feedback van het bedrijf. Bijvoorbeeld: *Wat denk je nu dat je aan ons wilt vertellen?*

Frequentie

Elke open vraag is een op zichzelf staand item, daarom kunt u per vraag de frequentie instellen. Voorbeeld: *Per kwartaal*, *Per maand*, *Eenmalig*of *Altijd*.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Als u ervoor wilt zorgen dat een specifieke vraag in de volgende enquête wordt weergegeven, stelt u de frequentie in op *Altijd*. Wijzig indien nodig de frequentie of deactiveer de vraag vóór de volgende enquêteronde.

Aanbeveling

Vermijd het stellen van te veel open vragen. Concentreer u in plaats daarvan op vragen die waarde toevoegen. Bijvoorbeeld: Het zou te repetitief kunnen aanvoelen als je de vragen *'Wat was het leukste dat je deze maand is overkomen?'* en *'Wat houdt je nu bezig en zou je ons willen vertellen?'* in dezelfde enquête zou beantwoorden.

Omdat open vragen ruimte bieden voor open antwoorden, is het belangrijk dat u uw vragen zo formuleert dat u kwalitatieve feedback krijgt.

Wij raden u aan de vraag zo te formuleren dat mensen met ja/nee kunnen antwoorden. Ook kunt u uw medewerkers vragen een cijfer te geven op een schaal die u in de vraagtekst definieert. Het is ongebruikelijk dat dergelijke benaderingen schone datasets opleveren, omdat er geen sprake is van vrije tekstcommentaren.

Beperkingen

- Het is niet mogelijk om de volgorde van de open vragen te bepalen. Ze worden aan het einde van de enquête weergegeven, maar u kunt er niet voor zorgen dat een specifieke open vraag na een andere wordt weergegeven.
- Hoewel u de beheerderstoegang tot open vragen kunt configureren, kunt u dit niet per vraag instellen.
- Open vragen hebben geen specifieke zichtbaarheidsdrempelinstelling die bepaalt hoeveel werknemers elke open vraag moeten beantwoorden voordat het antwoord zichtbaar is. Open vragen voldoen echter aan de algemene instellingen *voor de drempelwaarde voor zichtbaarheid van opmerkingen* . Deze bepalen hoeveel medewerkers de enquête moeten invullen voordat er opmerkingen worden weergegeven.

Concept: Bedrijfsvragen

Achtergrond

U kunt aangepaste drivers maken in de groep Bedrijfsvragen (dit wordt weergegeven als [Bedrijfsnaam] Vragen in uw account). Door aangepaste drivers te maken, kunt u aangepaste vragen groeperen in thema's.

Door een aangepaste driver te maken en aangepaste vragen toe te voegen, kunt u profiteren van de analyse zonder het betrokkenheidsmodel en de gestandaardiseerde benchmarks te verstoren. Met de bedrijfsvragenset kunt u ook de vragen die uw organisatie al buiten de tool gebruikt, blijven gebruiken.

U kunt maximaal 100 aangepaste drivers maken. U kunt maximaal 15 aangepaste vragen per aangepaste driver toevoegen. Elke aangepaste driver heeft zijn eigen totale score.

Zoals bij alle vragen van chauffeurs kunnen medewerkers antwoorden met een score en/of een opmerking, of de vraag helemaal overslaan.

Rapportage

Op deze pagina's kunt u de resultaten van bedrijfsvragen bekijken:

- Segment heatmap
- Driverspagina
- Vraagscorepagina
- Opmerkingen

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Aanbeveling

De vragenset van het bedrijf is bedoeld voor voortdurend luisteren naar onderwerpen die baat hebben bij continue meting. Het is het meest geschikt voor strategisch belangrijke vragen voor het bedrijf, in plaats van ad-hoc-enquêtes. Wij adviseren u om bedrijfsvragen samen met andere vragensets in dezelfde enquête te plaatsen.

Waar mogelijk adviseren wij om voor maatwerkvragen de set Bedrijfsvragen te gebruiken in plaats van de standaardvragensets. Zo zorgen we ervoor dat de externe benchmarking voor standaardvragen accuraat blijft.

Wij raden aan om te verwijzen naar Concept: Best Practice voor aangepaste vragen over stuurprogramma's op pagina 401 voor advies over het formuleren van vragen.

Overwegingen

- Omdat bedrijfsvragen uniek zijn voor een bedrijf, ondersteunen ze alleen interne benchmarking voor segmenten.
- U kunt de toegang tot bedrijfsvragen voor elke toegangscontrolegroep afzonderlijk beheren. Het is ook mogelijk om specialistische toegang in te stellen voor een enkele bedrijfschauffeur.
- Als u de vraagfrequentie van het bedrijf instelt op *Altijd* , worden alle vragen van elke bestuurder van het bedrijf in elke enquête opgenomen. Voorbeeld: Als u een nieuwe bestuurder met 10 vragen aanmaakt en de frequentie Bedrijf instelt op *Altijd*, ontvangen medewerkers alle 10 vragen in elke enquête zolang u die frequentieoptie gebruikt.
- Als u een aangepaste driver uit de vragenset van uw bedrijf wilt verwijderen, moet u eerst de vragen verwijderen die aan de driver zijn gekoppeld.

Beperkingen

- Het is niet mogelijk om subdrivers aan te maken in de vragenset van het bedrijf.
- Bedrijfsvragen bieden geen ondersteuning voor het delen van dashboards of het focussen op gebieden en sterke punten.
- Wanneer er meerdere vragen over één bestuurder worden gesteld, kan dit leiden tot een tragere verspreiding van de vragen naar elke werknemer.
- Peakon ondersteunt geen meerkeuzevragen.

Concept: Waardenvragen

Achtergrond

Met waardenvragen kunt u nagaan of uw medewerkers het gevoel hebben dat hun werkervaring aansluit bij de waarden van uw bedrijf.

Waardenvragen worden op een schaal van 0 tot 10 weergegeven en worden in de enquête weergegeven met een standaardvraag: [Waardenaam] - voelt uw dagelijkse ervaring van werken hier aan in lijn met deze waarde?

In enquêtes worden vragen over waarden na vragen over bestuurders en vóór open vragen weergegeven. Medewerkers kunnen ook een opmerking plaatsen (ongeacht of ze een score hebben ingeleverd of niet) of de vraag helemaal overslaan.

Scores van waardenvragen worden weergegeven op het betrokkenheidsdashboard en de segmentheatmap. Opmerkingen over Waardenvragen worden weergegeven op de pagina Opmerkingen.

U kunt zelfstandige waardenenquêtes uitvoeren door de andere vragensets op het tabblad Frequentie van uw enquête te deactiveren. Schakel de vragenset Betrokkenheid in de relevante toegangsgroepen in om ervoor te zorgen dat gebruikers inzichten kunnen weergeven voor de Waardenvragen.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

Beperkingen

- Het is niet mogelijk om de standaardvraag aan te passen. U kunt alleen de naam en beschrijving van de waarde aanpassen.
- Het is niet mogelijk om de toegang tot Waardenscores te deactiveren. U kunt echter wel de toegang tot opmerkingen bij de Waardenvragenset per toegangscontrolegroep beheren.
- Als een gebruiker geen toegang heeft tot de Engagement-vraag die is ingesteld in de toegangscontrolegroep, heeft hij of zij ook geen toegang tot de antwoorden op de Waarden-vraag.
- Het is alleen mogelijk om scores te exporteren van waardenvragen in de segmentheatmap.

Concept: Aangepaste vragen op standaardvragensets

In dit onderwerp worden de overwegingen besproken voor het toevoegen van aangepaste vragen over de drivers en subdrivers van standaard Peakon-vragensets. Voorbeeld: De groeidriver in de vragenset Betrokkenheid.

Overzicht

Het stellen van aangepaste vragen over standaarddrivers heeft invloed op de vraagfrequentie, het algoritme en de deelname. Deze overwegingen zijn niet van toepassing bij gebruik van de *handmatige* enquêtefrequentie, waarbij alle actieve vragen worden gesteld.

Wij raden u aan om in plaats daarvan het configuratiegedeelte Bedrijfsvragen te gebruiken om aangepaste vragen over aangepaste bedrijfsdrivers te maken. Dit zou de volgende voordelen opleveren:

- Externe benchmarking op de standaardvragensets blijft accuraat.
- Medewerkers kunnen vaker op maat gemaakte vragen krijgen.

Zien Concept: Bedrijfsvragen op pagina 398 voor meer informatie.

Vraagfrequentie

Bij de frequentie van de bestuurder en subbestuurder in de dienstregeling wordt ervan uitgegaan dat elke bestuurder en subbestuurder slechts één vraag heeft, conform de standaardvragensets.

Door de frequentie van vragen aan chauffeurs en subchauffeurs in te stellen, kunt u bepalen hoe vaak elke werknemer een vraag van elke chauffeur of subchauffeur moet krijgen. Als een chauffeur of subchauffeur naast de standaard Peakon-vragen ook aangepaste vragen heeft, zijn er meer enquêterondes nodig voordat medewerkers alle vragen van die specifieke chauffeur of subchauffeur hebben ontvangen.

Wanneer u een terugkerende enquêtefrequentie gebruikt (bijvoorbeeld elk kwartaal), kunt u er alleen voor zorgen dat elke werknemer alle vragen over een driver of subdriver in elke enquête krijgt door de driver- of subdriverfrequentie in te stellen op *Altijd*.

Het instellen van de juiste vraagfrequentie is vooral belangrijk wanneer u de Onboarding- en Exit-vragensets in uw enquêteplanning hebt ingeschakeld.

Impact op algoritme

Tijdens elke enquêteronde evalueert het algoritme voor elke werknemer op basis van waarschijnlijkheid welke vragen beantwoord moeten worden, op basis van:

- Vraagfrequentie voor de bestuurder of subbestuurder.
- Aantal vragen over de driver subdriver.
- Tijd sinds de laatste keer dat de vraag in de enquête werd gesteld.

Over het algemeen geldt: hoe meer vragen er over elke bestuurder en subbestuurder zijn, hoe verder het algoritme de vragen in de wachtrij plaatst. Hierdoor wordt de kans kleiner dat ze in de uiteindelijke selectie terechtkomen. Hierdoor kan het langer duren voordat alle vragen van een chauffeur of subchauffeur alle medewerkers bereiken.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Bestuurders of subbestuurders met alleen standaardvragen bereiken waarschijnlijk op den duur alle werknemers en krijgen daardoor meer reacties dan bestuurders of subbestuurders die zowel standaardvragen als meerdere aangepaste vragen bevatten.

Concept: Best Practice voor aangepaste vragen over stuurprogramma's

Wees voorzichtig wanneer u wijzigingen aanbrengt in standaardvragen of aangepaste vragen toevoegt aan standaardstuurprogramma's. Wanneer u de geautomatiseerde enquêtemodus gebruikt, kan het toevoegen van aangepaste vragen aan standaardvragensets ervoor zorgen dat het langer duurt voordat medewerkers alle vragen van die drivers of subdrivers ontvangen. Zien Concept: Aangepaste vragen op standaardvragensets op pagina 400.

Bovendien kunnen zelfs kleine veranderingen ertoe leiden dat mensen andere antwoorden geven, waardoor bestaande resultaten en benchmarkvergelijkingen scheef worden getrokken.

Voorbeelden

Neem bijvoorbeeld deze vraag: '*Ik heb het gevoel dat mijn collega's erop vertrouwen dat ik goed werk lever.*'

Medewerkers beantwoorden deze vraag met een cijfer dat dichter bij de 10 ligt als ze het ermee eens zijn, en met een cijfer dat dichter bij de 0 ligt als ze het er oneens mee zijn. Als u deze vraag bewerkt, kan dat grote gevolgen hebben voor de manier waarop medewerkers de vraag beantwoorden.

Herziening	Overwegingen
Ik heb het gevoel dat mijn collega's er geen vertrouwen in hebben dat ik goed werk lever.	Deze herziening zou de schaal van nul tot en met 10 omkeren.
Mijn collega's zouden meer vertrouwen in mij moeten hebben, zodat ik goed werk kan leveren.	Deze herziening zou de schaal van nul tot en met 10 omkeren.
Dit is het meest vertrouwde team waarin ik ooit heb gewerkt.	Deze vraag is niet zozeer bedoeld om te meten hoe vertrouwenwekkend het team is, maar is volkomen relatief. Werknemers baseren hun antwoorden op hun eerdere loopbaanervaringen.
Wij hebben een vertrouwensband die ongeëvenaard is onder onze werknemers.	Het stellen van zulke hoge normen kan twee problemen veroorzaken: • De norm is hoger dan die van de andere vragen. • Het is onrealistisch dat werknemers weten wat een werkelijk hoogwaardige standaard voor vertrouwen is.
Sinds ons laatste teambuildingevenement is het vertrouwen in ons team toegenomen.	Wij raden u aan geen tijdgevoelige vragen te stellen als u de vraag nogmaals wilt stellen om te zien of uw scores verbeteren. Naarmate de tijd verstrijkt, vervagen en veranderen de herinneringen van werknemers aan de gebeurtenis en de gevolgen ervan, waardoor de betrouwbaarheid van hun antwoorden negatief wordt beïnvloed.
Vertrouwen is essentieel voor teamwerk. Ik geloof dat we een team hebben waarin iedereen elkaar vertrouwt.	De formulering van deze vraag is niet neutraal. Het vereist dat werknemers akkoord gaan met de veronderstelling voordat ze een oordeel vellen.
Ik heb het gevoel dat mijn collega's erop vertrouwen dat ik goed werk lever, en ik vertrouw erop dat zij ook goed werk leveren.	Het formuleren van een vraag die in feite uit twee vragen bestaat, kan verwarrend zijn voor de deelnemer aan de enquête. Hij of zij wil dan

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Herziening	Overwegingen
	wellicht een hoge score aan het eerste deel van de vraag toevoegen en een lage score aan het tweede deel van de vraag.

Wees ook voorzichtig als u een vraag specifieker wilt maken. Voorbeeld: *Ik ben tevreden over het beoordelingsproces binnen onze organisatie*.

Herziening	Overwegingen
Ik ben tevreden over de manier waarop we OKR's uitvoeren.	Werknemers baseren hun eigen kennis over hoe bedrijven OKR's moeten toepassen mogelijk op de manier waarop het bedrijf OKR's heeft geïmplementeerd, in plaats van op hun tevredenheid over het prestatiemanagement. De specifieke versie is ook niet toekomstbestendig als u uw methodologie voor prestatiemanagement wijzigt. Mogelijk heb je twee volledig afzonderlijke en niet-gerelateerde beoordelingen op dezelfde trendlijn.

Concept: Onboarding- en exitvragen

U kunt Onboarding- en Exit-vragen instellen via de speciale Onboarding- en Exit-vragensets of via open vragen die beschikbaar zijn in Peakon.

Bij de onboardingvragen ligt de nadruk op de verwachtingen van de werknemer ten aanzien van de functiebeschrijving en de beschikbare middelen om effectief te kunnen functioneren. Bij de exitvragen ligt de nadruk op de redenen van de werknemer om te vertrekken. Samen bieden ze meer inzicht in wat uw organisatie kan verbeteren om toekomstig verloop te voorkomen en de noodzaak van exit-enquêtes te vervangen.

Overzicht van vragensets

Peakon biedt twee speciale Onboarding- en Exit-vragensets.

Zowel Onboarding als Exit zijn gestructureerd volgens een driver/subdriver-structuur, gegroepeerd in chronologische fasen en redenen voor vertrek.

Voor Onboarding bieden wij 5 chauffeurs met 5 subchauffeurs per chauffeur:

- Oriëntatie
- Relevantie
- Integreren
- Florerend
- Bijdragen

Voor Exit bieden wij 7 chauffeurs aan, met 1 of 2 subchauffeurs per chauffeur:

- Cultuur
- Ontwikkeling
- Ervaring
- Het management
- Erkenning en beloning
- Rol
- Welzijn

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Analyse

Er zijn belangrijke verschillen tussen de Onboarding- en Exit-vragensets en de kernvragensets, gebaseerd op de nieuwe structuur van de vragenset.

Functie	Verschil	Redenering
Vragenset dashboard	De Onboarding- en Exit-vragensets hebben geen dashboard. Bekijk uw resultaten in de heatmap, vraagscores en chauffeursscores.	De Onboarding- en Exit-vragensets hebben geen uitkomstvragen. Er kan daarom geen dashboard voor de vragenset worden geproduceerd.
Uitkomst en hoofdvraag	Bij Onboarding en Exit is er geen uitkomstvraag of hoofdvraag. Bekijk de fasen van onboarding via de driver scores met specifieke subdriver scores voor elk element.	Onboarding en Exit zijn operationele processen en geen psychologische constructies zoals Engagement. Omdat deze processen per fase verschillen, is het niet praktisch om specifieke uitkomsten te meten. Het is juist cruciaal om te begrijpen hoe het proces op verschillende punten functioneert.
Benchmarks	Voor Onboarding en Exit zijn geen externe benchmarks beschikbaar. U kunt de benchmarks van bedrijven (intern) bekijken wanneer u segmentscores vergelijkt.	Onboarding en exit zijn uiteenlopende processen die variëren tussen bedrijven, sectoren en functies. Voor sommigen duurt het onboardingproces een kwestie van dagen, voor anderen 6 tot 9 maanden. Om deze reden verstrekken wij geen externe benchmarks.
Gecureerde inzichten	Gecureerde inzichten tonen geen overzicht van onboarding- en exitvragen. Bekijk de grootste verandering in drivers voor alle vragensets, inclusief Onboarding en Exit.	Onboarding en Exit kennen geen hoofdvraag. Vragensets met een uitkomst- of hoofdvraag worden consistent weergegeven in het vragensetdashboard.
Verbeteren	Improve heeft geen Onboarding- en Exit-inhoud als onderdeel van de lancering van de nieuwe vragenset.	Onboarding en exit zijn uiteenlopende processen die variëren tussen bedrijven, sectoren en functies. Voor sommigen duurt het onboardingproces een kwestie van dagen, voor anderen 6 tot 9 maanden. Het is voor organisaties niet zinvol om te proberen de inhoud te verenigen om zo alle verschillende benaderingen te bestrijken.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Functie	Verschil	Redenering
Semantische onderwerpen	Er bestaan nog geen semantische onderwerpen voor Onboarding en Exit.	Semantische onderwerpen vergen tijd en investering in de ontwikkeling. Deze worden gelijktijdig met de vragensets uitgewerkt. Ze moeten worden voorbereid en afgerond, en vervolgens in het product worden gecodeerd.

Overwegingen

Activiteit	Overwegingen

Algoritme voor vraagrotatie	• Het algoritme is van toepassing op vragensets, behalve wanneer er gebruik wordt gemaakt van vraagtiming.
	• Bepaal welke enquête en vraagfrequentie geschikt zijn.
	  • Met de vraagfrequentie Altijd worden alle actieve vragen in de enquête opgenomen.
	  • De geschikte enquêtefrequentie hangt af van de doelgroep.

Enquêtestrategie	• Neem vragenreeksen op in een bestaand schema of stel een apart schema op.
	  • Wij adviseren u een apart schema op te stellen.
	• Stel alle vragen in één keer, of stel ze verspreid.
	  • Vooral relevant voor Onboarding.
	  • Als u lastige vragen hebt, kunt u overwegen om uw vragen daarop af te stemmen.

Enquête en vragen gericht op	• Denk na over hoe u de enquête en de vragen wilt targeten. Zijn de benodigde gegevens al beschikbaar in Peakon? • Wees voorzichtig met het aanpassen van bereiken voor de kenmerken *Indiensttreding* en *Uitdiensttreding* . Dit kan gevolgen hebben voor True Benchmark, Attrition en de Employee Experience Cycle.
Op regels gebaseerde vragen	• Wanneer u vraagtiming gebruikt voor Onboarding- en Exit-vragen, wordt het algoritme voor vraagrotatie niet op die vragen toegepast. • U kunt alleen de tijdsplanning voor vragen instellen als u een wekelijks enquêteschema gebruikt. Voor exit-enquêtes kunt u vragen configureren voor vóór de scheiding, na de scheiding of

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Activiteit	Overwegingen
	beide. Bij onboarding-enquêtes kunnen vragen pas na de regels worden gesteld (bijvoorbeeld: 2 weken na aanvang). • U moet het persoonlijke e-mailadres van de werknemer vermelden als u een enquête onder vertrokken werknemers wilt houden.

Enquêtegegevens bekijken	• Er zijn zichtbaarheidsdrempels en score-aggregatie van toepassing.
	  • Managers mogen nooit drempels overschrijden.
	• Bedenk wie de antwoorden op de enquête mag beoordelen. Voorbeeld:
	  • Senior leiders
	  • Human resources
	  • Programmamanagers

Configuratie

Zowel Onboarding- als Exit-vragen kunnen worden geconfigureerd op de pagina > Beheervragen en kunnen worden ingeschakeld op het tabblad Frequentie van de configuratiepagina voor de enquêteplanning in Beheerschema > 's.

Peakon stelt automatisch het optimale tijdstip voor elke vraag voor. U kunt er ook voor kiezen om zelf de tijden voor uw vragen in te stellen. Voor meer informatie, bezoek Concept: Timing van onboarding- en exitvragen op pagina 406 En Stel de timing van vragen in op pagina 394.

Houd bij het configureren van de vragensets rekening met het volgende:

- Bekijk de mijlpalen: *oriëntatie*, *uitlijning*, *integratie*, *floreren* en *bijdragen* zijn de kernaspecten van ons onboardingmodel. Het model is zo ontworpen dat elk aspect als mijlpaal of tijdstip fungeert, maar het kan worden aangepast aan verschillende onboardingprocessen. Zorg ervoor dat u deze controleert en eventuele mijlpalen in- of uitschakelt. Uw proces kan langer of korter zijn en uw organisatie kan tijdens dit proces andere activiteiten hebben. Voor exit-enquêtes: het model is georganiseerd rond exit-redenen, zodat vragen de meest relevante feedback opleveren op basis van de redenen waarom werknemers vertrekken. U kunt configureren welke redenen u wilt opnemen en bepalen of vragen vóór de scheiding, ná de scheiding of beide moeten worden gesteld.
- Controleer of de vragen geschikt zijn voor het beoogde doel: controleer de vragen om er zeker van te zijn dat ze representatief zijn voor de vragen die u aan uw organisatie wilt stellen.
- Voeg uw eigen vragen toe: U kunt indien van toepassing uw eigen vragen toevoegen. Deze kunnen worden toegevoegd als vragen aan de bestuurder of de subbestuurder.
- Vraagtiming of targeting: Gebruik onze vraagtiming of selecteer de segmenten die u wilt targeten en het tenure-segment dat nieuwe medewerkers en vertrekkers van uw organisatie weerspiegelt.

Open vragen

Open vragen hebben onboarding- en exitvragen, met vertalingen beschikbaar in alle ondersteunde talen. In tegenstelling tot de Onboarding- en Exit-vragensets kunt u bij deze vragen alleen opmerkingen vastleggen, zonder scores. Organisaties kunnen ook hun eigen vragen toevoegen en deze richten op het relevante segment voor de datum van indiensttreding en ontslag. Wij raden u aan om onze speciale vragensets te gebruiken.

Het is niet mogelijk om vraagtijden in te stellen voor open vragen.

Deze standaard open onboardingvragen zijn al beschikbaar:

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

- Welke aspecten van ons onboardingproces verliepen goed en wat kunnen we beter doen, aangezien ik onlangs bij [bedrijfsnaam] ben komen werken?
- Heeft u op basis van uw recente ervaringen feedback waarmee wij ons wervingsproces bij [bedrijfsnaam] kunnen verbeteren?
- Als je bedenkt welke verwachtingen je had over je functie en [bedrijfsnaam] voordat je begon, in hoeverre heb je het gevoel dat deze tot nu toe zijn waargemaakt?

Deze standaard open offboardingvragen zijn al beschikbaar:

- Zijn de verantwoordelijkheden van jouw rol volgens jou veranderd sinds je bent aangenomen?
- Heb je voldoende middelen tot je beschikking om je werk zo goed mogelijk uit te voeren?

Concept: Timing van onboarding- en exitvragen

Context

Met op regels gebaseerde vragen kunnen beheerders onboarding- en exitvragen inplannen op specifieke punten in de loopbaan van een werknemer.

U kunt de timing van de vragen voor Onboarding en Exit instellen, zodat u zeker weet dat ze op het meest relevante moment aan medewerkers worden gesteld.

Configuratie

Configureer de vraagtimings voor de Onboarding- en Exit-vragensets om te bepalen wanneer vragen moeten worden gesteld.

De vraagtiming triggert elke specifieke vraag op basis van de volgende configuratiecriteria:

- *Begindatum* van de onboarding van de werknemer en *datum van vertrek* bij vertrek.
- Datum van de volgende enquêteronde.
- De vraagtiming ingesteld

Voeg in bulk vraagtimings toe aan uw Onboarding- en Exit-vragensets om ze in te schakelen. Hiermee worden automatisch de relevante tijdstippen ingesteld waarop medewerkers de Onboarding- en Exit-vragen ontvangen. Regels kunnen binnen een paar dagen of weken gesteld worden.

Als de voorgestelde timing niet overeenkomt met de onboarding- of exit-ervaringen van uw bedrijf, kunt u een aangepaste timing instellen. Voor meer informatie, bezoek Bewerk de timing van onboarding- en exitvragen op pagina 385.

Stel het enquêteschema in op een wekelijkse enquêtefrequentie voor de onboarding- en exit-enquêtes. De vraagtijden zijn niet van toepassing als de frequentie niet op wekelijks is ingesteld.

Het instellen van een wekelijkse enquêtefrequentie garandeert niet dat alle werknemers elke week vragen krijgen die op tijd worden gesteld. Tijdens de geplande enquête controleert het systeem of medewerkers die week, op basis van de regels, in aanmerking komen voor bepaalde vragen. Als die er niet zijn, worden ze niet toegevoegd aan de wekelijkse enquêteronde.

Respijtperiode

Om de actualiteit en relevantie te garanderen, zit er maximaal 6 dagen tussen het moment waarop de regel van toepassing wordt en het moment waarop een medewerker de Onboarding- of Exit-vragen met toegepaste regels ontvangt. Het wordt toegepast op de dag dat een werknemer in aanmerking komt om de vraag te ontvangen.

De respijtperiode voorkomt ook dat dezelfde vragen in latere enquêterondes naar werknemers worden gestuurd. Peakon zorgt ervoor dat medewerkers de vragen die zij eenmaal hebben ontvangen, niet nogmaals kunnen ontvangen, omdat ze dan niet meer relevant zijn.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Deze respijtperiode van 6 dagen geldt voor alle op regels gebaseerde vragen. Voorbeeld: Voor een regel *van 2 weken vóór de scheiding* . De respijtperiode kan niet worden gewijzigd om te voorkomen dat ze aan meerdere enquêterondes worden toegevoegd.

Vraagrotatie

Wanneer u de vraagtijden instelt op basis van een wekelijks enquêteschema, wordt het algoritme voor de vraagrotatie niet op die vragen toegepast. Peakon houdt zich aan de ingestelde vraagtijden en beoordeelt de geschiktheid van werknemers op basis van de configuratiecriteria. Als een medewerker aan de criteria voor de vastgestelde tijden voldoet, neemt het systeem de vragen automatisch op in de enquêtes.

Overwegingen bij het verlaten van de onderneming

- Om medewerkers na vertrek te kunnen bevragen, moet hun persoonlijke e-mailadres in hun medewerkersprofiel worden opgenomen. U kunt deze gegevens synchroniseren vanuit uw HRIS (door het veld Persoonlijk e-mailadres in te schakelen) of ze handmatig toevoegen. Voor handmatige stappen, bezoek Bulkupdate-e-mailadressen.
- Voor exit-enquêtes zijn 2 schema's nodig: Voor vragen voorafgaand aan de exit gebruikt u het schematype Werkzaam. Gebruik links voor vragen na de exit.
- Vragen voor vertrokken medewerkers worden slechts één keer per medewerker gesteld en worden niet herhaald in toekomstige enquêterondes. Als een werknemer aan meerdere exit-regels voldoet, kan hij of zij meerdere vragen krijgen. Geen enkele regel wordt echter in toekomstige enquêterondes herhaald.
- Wanneer u een HRIS-synchronisatie gebruikt, moet u ervoor zorgen dat de scheidingsdata en scheidingsredenen vooraf worden opgegeven, zodat de regels correct worden toegepast. Bekijk ook de instellingen Opname van voormalige werknemers en Verwijdering van voormalige werknemers. Deze bepalen hoe lang vertrokken werknemers beschikbaar blijven voor enquêteregels en gegevensaggregatie.

Voor meer informatie, bezoek Concept: Enquête onder vertrokken medewerkers op pagina 298.

Concept: Regelgebaseerde vragen ontvangen

Context

Met op regels gebaseerde vragen weet u zeker dat de juiste vragen op het juiste moment worden gesteld en relevant zijn voor de werknemer. Het moment waarop deze vragen gesteld worden, hangt af van de wekelijkse enquêterondes, waarin deze regels worden geëvalueerd en toegepast op uw gehele werknemerspopulatie.

Om de actualiteit en relevantie te garanderen, ontvangen medewerkers binnen 6 dagen nadat ze in aanmerking zijn gekomen, vragen op basis van regels. Dankzij de respijtperiode worden ze slechts in één ronde opgenomen in de enquêteronde die begint nadat ze in aanmerking zijn gekomen. De respijtperiode ligt vast en kan niet worden gewijzigd.

Onboarding-scenario's

Werknemer	Enquêteconfiguratie	Vraag en regeltoepassing	Resultaat	Volgende enquêteronde
Emma is sinds 4 maart werkzaam bij Kinetar Company.	Wekelijkse enquêteplanning elke maandag met alle actieve onboardingvragen. Startdata van de ronde elke week:	*Oriëntatie* en *afstemming* Onboarding-chauffeurs vroegen *2 weken na aanvang*.	Emma krijgt de eerste 3 weken geen vragen. Emma voldoet aan de criteria om de vragen in week 3 te ontvangen.	Week 4 (begindatum ronde: 22e): De respijtperiode van 7 dagen gaat in de week ervoor in, toen

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Werknemer	Enquêteconfiguratie	Vraag en regeltoepassing	Resultaat	Volgende enquêteronde
	1, 8, 15 en 22 maart.		Omdat de enquête zich midden in de enquêteronde bevindt, ontvangt ze de enquête niet.	ze in aanmerking kwam (18e), en geeft haar de mogelijkheid om de vragen te ontvangen. Emma werkt nu 18 dagen bij het bedrijf en voldoet daarmee aan de 2-wekenregel. Emma ontvangt ook alleen de *Oriëntatie-* en *Uitlijningsvragen* , die zijn afgestemd op haar ervaring.
Tom is op 16 maart bij Kinetar Company begonnen en zijn *startdatum* is met terugwerkende kracht gegaan naar 1 maart.	Elke maandag vindt er een wekelijkse enquête plaats. EnquêterondeData elke week: 1e, 8e, 15e en 22e.	*Oriëntatie* en *afstemming* Onboardingvragen met de regel ingesteld op *2 weken na start*.	De eerste 3 weken krijgt Tom geen vragen.	Week 4 (begindatum ronde: 22e): Tom ontvangt geen oriëntatie- en uitlijningsvragen omdat hij de respijtperiode voor de regels heeft gemist en niet langer aan de criteria voor de regels voldoet.

Exitscenario's

Werknemer	Enquêteconfiguratie	Vraag en regeltoepassing	Resultaat	Volgende enquêteronde
Ana verlaat Kinetar en haar scheidingsdatum is vastgesteld op 26 maart.	Elke maandag vindt er een wekelijkse enquête plaats. Startdata enquêteronde: 1, 8, 15 en 22 maart.	Alle exitvragen met de regel ingesteld op 2 weken vóór scheiding.	Ana ontvangt geen vragen gedurende de eerste 2 weken van maart. Op de 12e komt ze in aanmerking voor de regel, maar het is midden in de enquêteronde, dus er gebeurt niets. De respijtperiode gaat in.	Week 3 (begindatum ronde: 15e): Ana is 11 dagen voor de scheiding en voldoet aan de 2-wekenregel. Zij ontvangt in deze ronde de exit-vragen.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Werknemer	Enquêteconfiguratie	Vraag en regeltoepassing	Resultaat	Volgende enquêteronde
Elisa verliet Kinetar Company op 10 juni.	Er is een wekelijkse enquête gepland voor Left, die elke maandag wordt gehouden met alleen exit-vragen. Startdata van de ronde elke week: 3, 10, 17 en 24 juni. De regels voor exitvragen worden zo geconfigureerd dat ze 2 weken na de scheidingsdatum worden geactiveerd. Het persoonlijke e-mailadres van Elisa is beschikbaar via de HRIS-synchronisatie.	Alle exit-vragen. De exit-enquête wordt naar verwachting op 24 juni verzonden (twee weken na het vertrek van Elisa). De startdatum (24e) komt echter niet overeen met de huidige enquêteronde die op de 17e begint. Hierdoor ontvangt Elisa de enquête niet tijdens de ronde van 17 juni. In plaats daarvan hanteert het systeem een respijtperiode, waardoor de speelgerechtigdheid doorgaat naar de volgende ronde (de 24e).	Tijdens de enquêteronde die op 24 juni begint, ontvangt Elisa de exitvragen op haar persoonlijke e-mailadres. De enquête richt zich uitsluitend op de exitvragen, zodat de vragen relevant zijn voor haar exitervaring.	Elisa zal niet meer meedoen aan toekomstige rondes
Louis verlaat Kinetar Company en zijn scheidingsdatum is vastgesteld op 20 juli.	Elke maandag een wekelijkse enquête met alleen exit-vragen. Startdata van de ronde: 8, 15, 22 en 29 juli. Regels voor exit-vragen: 2 weken vóór de scheiding en 3 dagen ná de scheiding. Het persoonlijke e-mailadres van Louis is verstrekt.	Op 6 juli komt Louis in aanmerking voor de ‘2 weken van tevoren’-regel. Week 2 (begindatum ronde: 8e): Louis wordt aan deze ronde toegevoegd en krijgt de afsluitende vragen voordat hij vertrekt. Week 4 (begindatum ronde: 29e): Louis kwalificeert zich op de 23e voor de '3 dagen erna'-regel, maar die is halverwege de ronde, dus er gebeurt niets. Hij wordt toegevoegd aan de volgende ronde en krijgt de	Louis krijgt zowel voor als na zijn vertrek verschillende vragen, zodat er op beide momenten aandacht is.	Louis zal niet meer meedoen aan toekomstige rondes.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Werknemer	Enquêteconfiguratie	Vraag en regeltoepassing	Resultaat	Volgende enquêteronde
		exitvragen na de scheiding.		
James geeft zijn ontslag op vrijdag 12 september. Zijn manager stelt de scheidingsdatum in op maandag 15 september. Zijn laatste dag is vastgesteld op 26 september.	Wekelijkse enquêteplanning elke maandag met alleen exit-vragen. Startdata ronde: 1, 8, 15 en 22 september. Regel is 2 weken voor de scheiding.	Omdat de manager de datum van vertrek pas op de 15e invoert, herkent het systeem de rechtmatigheid van James pas. Tegen die tijd zijn er nog 11 dagen te gaan en voldoet hij dus niet meer aan de 2-wekenregel.	James krijgt geen exit-enquête voordat hij vertrekt.	James zal niet meer meedoen aan toekomstige rondes.

Aanbeveling

Exit-enquêtes die twee weken voor vertrek worden uitgevoerd, missen vaak de aandacht van Amerikaanse werknemers, omdat de opzegtermijnen daar doorgaans korter zijn. Zelfs als de opzegtermijn twee weken bedraagt, kan het voorkomen dat managers de einddatum te laat in Workday invoeren. Hierdoor kunnen werknemers alsnog van de enquête worden uitgesloten.

Om dekking te garanderen:

- Stel regels op voor zowel de periode vóór als na de scheiding. Zo weet u zeker dat u feedback ontvangt, zelfs als medewerkers snel vertrekken of het tijdsvenster missen.
- Synchroniseer regelmatig werknemersgegevens. De dagelijkse synchronisatie waarmee toekomstige beëindigingsgegevens worden bijgewerkt, wordt eenmaal per dag rond 4 uur 's ochtends (CET) uitgevoerd. Door regelmatig te synchroniseren, verkleint u het risico dat u reacties mist.

relatedlinks

Concepten

Concept: Timing van onboarding- en exitvragen op pagina 406

Taken

Bewerk de timing van onboarding- en exitvragen op pagina 385

Referentie

FAQ: op regels gebaseerde vragen op pagina 454

Concept: Vraagfrequentie

Achtergrond

Met de frequentie van terugkerende vragen kunt u bepalen hoe vaak elke werknemer verschillende soorten vragen krijgt, en welk type vragen het grootste deel van de enquête beslaat.

Een enquête kan een combinatie van alle vragensets bevatten, met een aparte frequentie voor elke vragenset.

Wanneer u de vraagfrequenties configureert, selecteert u voor elke vragenset een frequentieoptie voor de hoofdvraag, drivervragen en subdrivervragen. Zien Stel de frequentie van de chauffeursvraag in op pagina 386 voor configuratiestappen.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

De frequentie van open vragen geldt per vraag, en niet voor de gehele categorie. Zien Stel de frequentie van open vragen in op pagina 387.

Goed om te weten

De vraagfrequenties gelden per werknemer. Tijdens elke enquêteronde bepaalt het algoritme per medewerker of de vraag nogmaals beantwoord moet worden. Dit gebeurt op basis van de laatste keer dat elke medewerker een vraag heeft gekregen. Voorbeeld: Een vraag met een kwartaalfrequentie hoeft alleen te worden beantwoord door medewerkers die de vraag precies 12 weken geleden, op de dag van de lancering van uw enquête, nog niet hebben ontvangen.

Elke standaardfrequentieoptie komt overeen met een specifiek aantal weken. Voorbeeld: de maandelijkse frequentie is precies 4 weken en de kwartaalfrequentie is precies 12 weken.

U kunt het geautomatiseerde ritme indien nodig stoppen of opnieuw configureren. Zulke wijzigingen kunnen gevolgen hebben voor de vraagverdeling in de volgende ronde, terwijl het algoritme de vragen die al beantwoord waren, bijwerkt.

Houd er rekening mee dat als u meerdere vragen over één chauffeur hebt (bijvoorbeeld: u hebt een chauffeur aangemaakt in Bedrijfsvragen met 10 vragen), u de frequentie instelt op *Altijd* . Dit betekent dat alle vragen van de chauffeur in elke enquête worden weergegeven.

Voor meer informatie over de vraagverdeling, zie Concept: Vraagrotatiealgoritme op pagina 412.

Voorbeeld

- Algemene enquêtefrequentie: maandelijks
- Hoofdvraagfrequentie: maandelijks
- Frequentie van vragen over chauffeurs: maandelijks
- Subdriverfrequentie: kwartaallijks

Deze configuratie zorgt ervoor dat elke werknemer maandelijks een vraag van de bestuurder uit de hoofdcategorie en een vraag van elke bestuurder afzonderlijk ontvangt. Elke maand betekent niet per se elke enquêteronde. Als een werknemer 2 enquêtes in minder dan 4 weken beantwoordt (één enquête te laat, één enquête te vroeg), dan heeft het algoritme voor veel van de vragen aan de maandelijkse vereisten voldaan. Deze vragen hoeven pas gesteld te worden als de werknemer ze langer dan 4 weken niet heeft gehad. Peakon voert deze controles uit bij elke enquêteronde, per werknemer.

Meerdere vragen over dezelfde driver of subdriver

Wanneer u de frequentie voor een vraagcategorie instelt, zorgt Peakon ervoor dat er met de door u geselecteerde frequentie een vraag uit die categorie wordt gesteld. Als u aangepaste vragen toevoegt aan een driver of subdriver, duurt het langer voordat Peakon de driver of subdriver volledig heeft doorgenomen. Lees meer in Concept: Aangepaste vragen op standaardvragensets op pagina 400.

Concept: Vraagvolgorde in enquêtes

Peakon-vragensets worden in dezelfde volgorde weergegeven, zowel in terugkerende als in handmatige enquêtes:

1. Betrokkenheidsvragen
2. Vragen over diversiteit en inclusie
3. Vragen over gezondheid en welzijn
4. COVID-19-vragen
5. Transformatie en verandering
6. Bedrijfsvragen
7. Waardenvragen
8. Open vragen

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Peakon verdeelt de individuele vragen binnen deze vragensets in willekeurige volgorde, met uitzondering van de kernvraag uit elke vragenset, die altijd als eerste komt. Voorbeeld: Binnen de Engagement-vragenset staat de NPS-vraag altijd als eerste.

Het is niet mogelijk om de volgorde van vragen of vragensets in enquêtes aan te passen.

Overwegingen

Bij terugkerende enquêtes wordt, als een respondent een vraag met een extreme score (nul of 10) beoordeelt, een extra subdrivervraag gesteld (indien beschikbaar). Dergelijke vragen worden aan het einde van de betreffende vragenreeks weergegeven. Voorbeeld: Als de werknemer een extreme score toekent aan een betrokkenheidsvraag, komt de vervolgvraag aan het einde van de oorspronkelijke reeks betrokkenheidsvragen.

Gerichte vragen die alleen op bepaalde groepen werknemers zijn gericht, worden weergegeven als onderdeel van de gerandomiseerde vragen binnen elke vragenset.

relatedlinks
Concepten
Het Peakon-vraagrotatiealgoritme ontmystificeren

Concept: Vraagrotatiealgoritme

Dankzij het algoritme voor vraagrotatie krijgt u continu een constante stroom aan gegevens voor al uw chauffeurs.

Vraagrotatie

Door een vraagfrequentie in te stellen, bepaalt u hoe vaak elke werknemer een vraag uit elke vragenset moet krijgen. Wanneer u een geautomatiseerde enquêtecyclus gebruikt, worden alle actieve vragen in elke enquêteronde gesteld, maar niet aan alle medewerkers tegelijkertijd. Het algoritme controleert wanneer elke werknemer elke vraag voor het laatst heeft ontvangen, om te bepalen of deze opnieuw beantwoord moet worden voor die specifieke werknemer.

Een uitzondering hierop is de handmatige enquêtefrequentie, waarbij alle actieve vragen van de door u ingeschakelde vragensets worden geactiveerd. Als u de handmatige frequentie gebruikt, wordt de enquête één keer uitgevoerd en is het niet mogelijk om de vraagfrequentie in te stellen. De volgorde van de vragen is hetzelfde, ongeacht of er sprake is van handmatige of automatische steekproeftrekking.

Hoe het algoritme vragen prioriteert

Voor elke werknemer prioriteert het algoritme vragen en beoordeelt hun belangrijkheid op basis van:

- De laatste keer dat de vraag in de medewerkersenquête stond.
- De instellingen van de organisatie voor de vraagfrequentie.
- Aantal vragen per bestuurder en subbestuurder.

Voorbeeld: Vragen over subdrivers worden maandelijks gesteld. De laatste keer dat de werknemer de standaardvraag van de subbestuurder Apparatuur kreeg, was 10 weken geleden. Het algoritme zal de vraag een hogere prioriteit geven naarmate deze al lang beantwoord moet worden, op basis van de frequentie-instellingen.

Het algoritme kent een lagere belangrijkheid toe aan vragen over een driver of subdriver en plaatst de vragen lager in de wachtrij als aan ten minste één van de volgende voorwaarden is voldaan:

- De driver of subdriver bevat aanvullende, aangepaste vragen.
- De werknemer heeft onlangs vragen ontvangen van de chauffeur of onderchauffeur.

Nadat het algoritme het belang van de vragen heeft bepaald, selecteert het op basis van waarschijnlijkheid de vragen die bovenaan de wachtrij staan.

De hoofdvraag heeft voorrang op subvragen als de werknemer deze helemaal niet heeft ontvangen.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

Als een werknemer een score indient die 2 standaarddeviaties afwijkt van de benchmark voor die vraag, volgt het algoritme de subdrivervragen op om meer informatie te verkrijgen.

Zichtbaarheidsvenster

Het zichtbaarheidsvenster geeft aan wanneer eerdere antwoorden niet meer bijdragen aan de totaalscore. Het heeft geen directe invloed op het algoritme voor vraagrotatie.

Wanneer een enquête wordt gestart, verschuift het zichtbaarheidsvenster (bijvoorbeeld: 1 jaar) naar voren, waardoor nieuwe scores kunnen worden toegevoegd aan de mix en oude scores uit het samengevoegde dashboard kunnen verdwijnen. Houd er rekening mee dat u, zelfs als bepaalde scores buiten het zichtbaarheidsvenster vallen, nog steeds toegang hebt tot de dashboards waarin deze scores zijn opgenomen wanneer u historische gegevens bekijkt.

Als u een chauffeursvraag deactiveert, worden de bestaande scores bij elke nieuwe enquêteronde uit de huidige score gehaald, zonder dat er nieuwe scores binnenkomen.

Waarom Peakon alle bestuurders tegelijk dekt

- Minder risico dat u belangrijke kwesties over het hoofd ziet die van invloed kunnen zijn op de betrokkenheid van uw medewerkers. Doordat Peakon alle drivers bestrijkt, worden de thema's die voor uw organisatie het belangrijkst zijn, sneller en objectiever in kaart gebracht.
- Snellere toegang tot trends. Als u slechts een kwart van de factoren per kwartaal in kaart zou brengen, zou het jaren (in plaats van maanden) duren om te achterhalen of u in de goede richting beweegt.

Met het algoritme voor vraagrotatie verzamelt u zo snel mogelijk feedback over elk aspect van uw bedrijfscultuur en worden trends aan u gepresenteerd. Door niet al uw vragen tegelijkertijd aan alle medewerkers te stellen, kunt u enquêtes kort houden en krijgt u hoogwaardige feedback door enquêtemoeheid te voorkomen.

Steekproefgroottes en statistische significantie

Peakon verdeelt de vragen van chauffeurs door middel van willekeurige steekproeven om ervoor te zorgen dat de dashboardresultaten objectief zijn. Vervolgens kunnen we de statistische eigenschappen van de waargenomen scores gebruiken om te beoordelen wanneer segmenten significant afwijken van de benchmark. We wijzen alleen focusgebieden en sterke punten toe als deze een statistische test hebben doorstaan en de resultaten significant zijn.

Er zijn slechts een relatief klein aantal resultaten nodig om schattingen van hoge kwaliteit te verkrijgen. Bovendien stabiliseren de nauwkeurigheid en stabiliteit van de segmentscores snel naarmate werknemers meer rondes voltooien.

Bij extreem kleine segmenten adviseren wij te wachten tot de meerderheid van de werknemers heeft geantwoord voordat u vergelijkingen gaat maken. Bij grotere segmenten kan deze beperking worden versoepeld. Bij zeer grote segmenten kan zelfs een klein deel van de antwoorden een zeer nauwkeurig resultaat opleveren.

Er is geen sprake van statistische validiteit bij opmerkingen of onderwerpen, waardoor er direct inzicht kan worden verkregen in actuele kwesties.

Concept: Herformulering van de vraag en behoud van de benchmark

Context

In Peakon passen beheerders standaard Peakon-vragen vaak aan, zodat ze aansluiten bij de context van hun organisatie. Het behouden van de integriteit van de benchmarks is echter cruciaal voor het behoud van betrouwbare gegevens. Wij adviseren u om de gevalideerde vragen van het platform te gebruiken. Deze vragen zijn ontwikkeld en getest met behulp van professionele standaarden en statistische

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

technieken. De gegevens die uit deze vragen worden verzameld, vormen een benchmarkset met meer dan 1 miljard datapunten.

Bepaalde wijzigingen in de formulering kunnen een aanzienlijke impact hebben op de kwaliteit, betrouwbaarheid en stabiliteit van de benchmarks van Peakon, wat gevolgen kan hebben voor benchmarkvergelijkingen.

Passende herformulering

Om de integriteit van benchmarkvergelijkingen te behouden en de betrouwbaarheid van benchmarks te behouden, moet u wijzigingen vermijden die de validiteit kunnen beïnvloeden.

- Sluit aan bij de taal van uw bedrijf: u kunt een vraag aanpassen aan de terminologie van uw organisatie zonder dat dit de benchmarkvaliditeit beïnvloedt. Dit kunnen veelvoorkomende verwijzingen zijn. Bijvoorbeeld: manager, team, organisatie.

Peakon-vraag	Herziening
*Mijn **manager** moedigt mij aan om mijn mening te uiten.*	*Mijn **leidinggevende** moedigt mij aan om mijn mening te uiten.*
*Ik zie een manier om mijn carrière binnen onze **organisatie**verder uit te bouwen.*	*Ik zie een manier om mijn carrière binnen ons **bedrijf**verder uit te bouwen.*
*Mijn **collega's** zijn bereid om elkaar te helpen met hun werk, indien nodig.*	*Mijn **collega's** zijn bereid om elkaar te helpen met het werk, indien nodig.*

- Gebruik van synoniemen: De wijziging is acceptabel als de nieuwe term op dezelfde manier wordt geïnterpreteerd als de originele term.

Peakon-vraag	Herziening
*Ik beschik over de **juiste** materialen en gereedschappen om mijn werk uit te voeren.*	*Ik beschik over de **juiste** materialen en gereedschappen om mijn werk uit te voeren.*
*Als ik **goed** werk lever, weet ik dat het erkend zal worden.*	*Als ik **uitstekend** werk lever, weet ik dat het erkend zal worden.*

- Behoud het onderwerp: pas de vraag aan zodat het onderwerp hetzelfde blijft en de oorspronkelijke bedoeling behouden blijft.

Peakon-vraag	Herziening
Ik word geïnspireerd door het doel en de missie van onze organisatie.	*Het managementteam van [het bedrijf] heeft een visie gecommuniceerd die mij inspireert.*
Ik voel mij bij [bedrijf] thuis.	*Ik voel mij alsof ik bij deze organisatie hoor.*
Mijn manager biedt me de benodigde ondersteuning om mijn werk uit te voeren.	*Mijn directe leidinggevende geeft mij de steun die ik nodig heb om te slagen.*

- Verwijderen van haakjes: U kunt termen tussen haakjes verwijderen als deze binnen uw organisatie universeel worden begrepen. Houd echter rekening met culturele verschillen en organisatorische definities voordat u deze wijzigingen doorvoert, vooral bij vragen over diversiteit en inclusie. Afhankelijk van de definitie van 'term X' binnen uw organisatie, kunt u overwegen of het verwijderen of behouden van de haakjes gevolgen heeft voor de interpretatie van elke werknemer.

Opmerking: Bij vragen over diversiteit en inclusie zijn voorbeelden tussen haakjes opgenomen, met name voor talen waarvoor in deze context geen directe vertaling van de term 'diversiteit' bestaat.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Ongeldige herformulering

- Het onderwerp wijzigen: het wijzigen van het onderwerp van een vraag verandert de manier waarop gebruikers op een vraag reageren, wat de benchmarkvaliditeit beïnvloedt.

Peakon-vraag	Herziening
Ik heb voldoende vrijheid om te bepalen hoe ik mijn werk uitvoer.	*Mijn manager geeft mij de bevoegdheid om zelf beslissingen te nemen over mijn werk.*
Ik krijg genoeg feedback om te weten of ik mijn werk goed doe.	*Mijn manager geeft mij constructieve feedback over mijn prestaties.*

relatedlinks
Concepten
Concept: Best Practice voor aangepaste vragen over stuurprogramma's op pagina 401

Referentie: Vragensets

U kunt instellen dat alle vragensets binnen dezelfde enquête worden uitgevoerd. De manier waarop medewerkers een vraag kunnen beantwoorden, hangt af van de vragenset.

0-10 schaal en opmerkingen

- Engagement
- Gezondheid en welzijn
- Diversiteit en inclusie
- Inwerkperiode
- Vertrek
- Transformatie en verandering
- COVID-19
- Bedrijfsvragen

Alleen opmerkingen

Open vragen.

Referentie: Engagement Question Library en Theory References

De Workday Peakon Employee Voice (WPEV)-betrokkenheidsvragenbibliotheek behandelt verschillende elementen van de organisatiepsychologie. In dit onderwerp worden de betrokkenheidsvragen opgesomd en wordt een samenvatting gegeven van de theorie en het onderzoek achter de vragen.

Standaardvragen

De standaardvragenbibliotheek van WPEV bevat:

- 1 belangrijke betrokkenheidsvraag.
- 3 vragen over het resultaat van betrokkenheid.
- 14 vragen over chauffeurs.
- 27 vragen over subdrivers.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Vragenbibliotheek

Categorie	Naam	Vraag	Overweging
Hoofdvraag	Engagement	Hoe waarschijnlijk is het dat u [Bedrijf] zou aanbevelen als werkplek?	Meet hoe betrokken en toegewijd medewerkers zijn aan de organisatie.
Uitkomstvraag	Overtuiging	Hoe waarschijnlijk is het dat u de producten of diensten van [Bedrijf] aan vrienden en familie zou aanbevelen?	U kunt deze extra vraag activeren. Meet of werknemers bereid zijn om de producten of diensten van de organisatie te promoten.
Uitkomstvraag	Loyaliteit	Hoe waarschijnlijk is het dat u bij [Bedrijf] zou blijven als u dezelfde baan bij een andere organisatie aangeboden zou krijgen?	U kunt deze extra vraag activeren. Meet de betrokkenheid van medewerkers bij de organisatie.
Uitkomstvraag	Tevredenheid	Hoe tevreden bent u over het algemeen met uw werk bij [Bedrijf]?	U kunt deze extra vraag activeren. Meet of werknemers met plezier naar hun werk gaan en hun werknemerservaringen positief beoordelen.
Drijfveer	Voldoening	Mijn werk geeft me geregeld een gevoel van voldoening.	Meet of werknemers elke dag een gevoel van voldoening ervaren.
Subdriver	Uitdagend	Ik krijg geregeld de kans om op het werk uitdagingen aan te gaan.	Meet of werknemers het gevoel hebben dat ze uitdagend werk kunnen doen.
Drijfveer	Autonomie	Ik heb voldoende vrijheid om te bepalen hoe ik mijn werk uitvoer.	Maatregelen om ervoor te zorgen dat werknemers het gevoel hebben dat ze hun werk kunnen doen zoals zij dat willen, zonder dat ze gehinderd worden door micromanagement.
Subdriver	Flexibiliteit	Ik ben tevreden met de flexibiliteit die ik heb in mijn werkschema.	Meet of werknemers vinden dat hun werkschema flexibel genoeg is.
Subdriver	Werken op afstand	Ik ben tevreden over de mogelijkheden die ik heb om op afstand te werken.	Geeft aan of werknemers het gevoel hebben dat zij zelf kunnen bepalen wanneer zij op afstand werken.
Drijfveer	Omgeving	Ik ben tevreden over mijn fysieke werkomgeving.	Meet of werknemers van mening zijn dat hun fysieke werkomgeving een positief effect heeft op hun werk.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Categorie	Naam	Vraag	Overweging
Subdriver	Overlegruimte	Er zijn op het werk geschikte plekken om met anderen te praten en samen te werken.	Meet of werknemers vinden dat hun werkomgeving voldoende ruimte biedt om met anderen samen te werken.
Subdriver	Benodigdheden	Ik beschik over de juiste materialen en hulpmiddelen om mijn werk te kunnen doen.	Meet of werknemers het gevoel hebben dat de organisatie hen de apparatuur biedt die zij nodig hebben om hun werk uit te voeren.
Subdriver	Informele ruimte	Op mijn werk zijn er plekken waar ik collega's informeel kan ontmoeten en even kan ontspannen.	Meet of werknemers het gevoel hebben dat hun werkomgeving informele ruimten biedt waar ze kunnen ontspannen en contact kunnen leggen met anderen.
Drijfveer	Vrijheid van mening	Ik vind dat er op het werk rekening wordt gehouden met mijn mening.	Meet of werknemers zich op hun gemak voelen om hun mening te delen en of anderen hun mening waarderen en respecteren.
Subdriver	Manager	Mijn manager moedigt me aan om mijn mening te uiten.	Maatregelen om te bepalen of werknemers het gevoel hebben dat zij hun mening met hun manager kunnen delen.
Subdriver	Team	Mijn collega's staan open voor andere meningen.	Maatregelen om te bepalen of werknemers het gevoel hebben dat zij hun mening met hun team kunnen delen.
Drijfveer	Doelen	Ik weet welke bijdrage er van mij verwacht wordt op het werk.	Meet of werknemers een duidelijk beeld hebben van wat er van hen verwacht wordt binnen hun functie.
Subdriver	Relevantie	Ik begrijp hoe mijn werk de doelstellingen van mijn team ondersteunt.	Meet of werknemers het gevoel hebben dat hun werk aansluit bij de teamdoelen.
Drijfveer	Groei	Ik heb het gevoel dat ik groei op professioneel gebied.	Meet of werknemers het gevoel hebben dat hun rol hen in staat stelt professioneel te groeien.
Subdriver	Carrière	Ik zie een manier om mijn carrière binnen onze organisatie verder te ontwikkelen.	Meet de perceptie van werknemers over de carrièremogelijkheden die hen binnen hun organisatie ter beschikking staan.
Subdriver	Leren	Mijn baan zet me aan om te leren en nieuwe vaardigheden te ontwikkelen.	Meet of werknemers het gevoel hebben dat hun functie hen kansen biedt om te leren

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Categorie	Naam	Vraag	Overweging
			en nieuwe vaardigheden te ontwikkelen.
Subdriver	Begeleiding	Mijn manager of een mentor biedt me de nodige actieve ondersteuning voor mijn ontwikkeling.	Meet of werknemers zich gesteund voelen door managers of mentoren bij hun carrièreontwikkelingsdoelen.
Drijfveer	Managementondersteuning	Mijn manager biedt me de benodigde ondersteuning om mijn werk uit te voeren.	Maatregelen om na te gaan of werknemers het gevoel hebben dat zij voldoende steun van hun leidinggevende krijgen om hun werk te doen.
Subdriver	Empathie	Mijn manager heeft oprechte interesse in mij als individu.	Meet de kwaliteit van de relaties die werknemers met hun managers hebben.
Subdriver	Openheid	Mijn manager communiceert open en eerlijk met mij.	Geeft aan of werknemers het gevoel hebben dat hun managers open en eerlijk tegen hen zijn.
Drijfveer	Zinvol werk	Ik vind het werk dat ik doe zinvol.	Meet of werknemers hun werk waardevol vinden.
Subdriver	Overeenstemming	Bij mijn huidige werkactiviteiten worden mijn sterke punten optimaal benut.	Meet of werknemers het gevoel hebben dat hun vaardigheden goed aansluiten bij hun functie.
Subdriver	Belang	Ik zie hoe mijn werk bijdraagt aan positieve resultaten voor anderen (bijv. klanten of collega's).	Meet of werknemers vinden dat hun werk waardevol en belangrijk is voor anderen.
Drijfveer	Organisatorische fit	De waarden van [Bedrijf] zijn voor mij persoonlijk relevant.	Meet of werknemers het gevoel hebben dat de waarden van de organisatie overeenkomen met hun eigen waarden.
Subdriver	Gelijkheid	Bij [Bedrijf] worden mensen uit alle lagen van de bevolking eerlijk behandeld.	Meet of werknemers vinden dat de organisatie iedereen gelijk behandelt.
Subdriver	Gezondheid	Ik vind dat ik als werknemer van dit bedrijf een fysiek gezond leven kan leiden.	Meet of werknemers het gevoel hebben dat de organisatie hen in staat stelt een fysiek gezonde levensstijl te behouden.
Subdriver	Actiebereidheid	Ik ben ervan overtuigd dat de juiste stappen worden ondernomen in het geval van ernstig wangedrag op het werk.	Meet hoeveel vertrouwen werknemers hebben in de organisatie om op de juiste manier om te gaan met ernstig wangedrag.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Categorie	Naam	Vraag	Overweging
Subdriver	Ondersteuning	[Bedrijf] geeft echt om mijn geestelijk welzijn.	Meet de perceptie van werknemers over de inspanningen van de organisatie om mentaal welzijn te ondersteunen.
Drijfveer	Collegialiteit	Mijn collega's zijn bereid om elkaar te helpen met werk als dat nodig is.	Geeft aan of werknemers sterke, ondersteunende relaties hebben met hun collega's.
Subdriver	Vrienden	Ik zie [Company] als een plek waar ik vrienden kan maken.	Meet of werknemers het gevoel hebben dat zij dezelfde waarden hebben als anderen binnen de organisatie en of zij vriendschappen met anderen kunnen ontwikkelen.
Subdriver	Kwaliteit	Mijn collega's werken goed samen om tot kwalitatieve resultaten te komen.	Meet of werknemers het gevoel hebben dat hun collega's zich inzetten voor het leveren van kwaliteitswerk.
Drijfveer	Waardering	Als ik goed werk lever, weet ik dat het erkend zal worden.	Meet of werknemers het gevoel hebben dat de organisatie hun werk waardeert, gebaseerd op de feedback en lof die ze ontvangen.
Subdriver	Prestaties	Ik krijg genoeg feedback om te weten of ik mijn werk goed doe.	Meet of werknemers het gevoel hebben dat ze voldoende feedback krijgen om te kunnen beoordelen of ze hun werk effectief doen.
Drijfveer	Beloning	Ik word eerlijk beloond (bijvoorbeeld in de vorm van salaris, promotie, secundaire arbeidsvoorwaarden) voor mijn bijdragen aan [bedrijf].	Meet hoe tevreden werknemers zijn met hun totale beloning.
Subdriver	Overleg	Ik kan op een constructieve manier met mijn manager praten over mijn salaris.	Meet hoe comfortabel en zeker werknemers zich voelen als ze met hun manager over salaris praten.
Subdriver	Procedure	De procedures voor het vaststellen van salarissen binnen onze organisatie lijken eerlijk en onpartijdig.	Meet of werknemers vinden dat de procedures van de organisatie voor het vaststellen van financiële vergoedingen eerlijk en onpartijdig zijn.
Drijfveer	Strategie	De algemene bedrijfsdoelstellingen en strategieën die door het senior management zijn vastgesteld,	Meet of werknemers het eens zijn met de algemene strategie van de organisatie.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Categorie	Naam	Vraag	Overweging
		sturen [Bedrijf] in de goede richting.	
Subdriver	Communicatie	Onze organisatie communiceert goed over de doelen en strategieën die door het senior management zijn vastgesteld.	Meet de perceptie van werknemers over de inspanningen van de organisatie om doelen en strategieën te communiceren.
Subdriver	Missie	Ik word geïnspireerd door het doel en de missie van onze organisatie.	Meet in hoeverre werknemers geloven in het doel en de missie van de organisatie en zich ermee identificeren.
Drijfveer	Werklast	Ik kan de werklast aan.	Meet of werknemers het gevoel hebben dat zij verantwoordelijk zijn voor een redelijke hoeveelheid werk.

Theorie Bibliotheek

Naam	Theorie
Engagement	Medewerkersbetrokkenheid is het resultaat van de relatie tussen een organisatie en haar medewerkers. Een betrokken medewerker is volledig betrokken en enthousiast over zijn werk. Ze zijn zeer toegewijd aan het bedrijf en zijn doelstellingen. De betrokkenheidsvraag volgt de methodologie van eNPS (employee Net Promoter Score). Het zet medewerkers aan om na te denken over factoren die van invloed zijn op betrokkenheid, zoals tevredenheid over de organisatiecultuur, werkomgeving, carrièreperspectieven en het merk, en deze toe te passen op een eenvoudig besluitvormingsproces.
Resultaat van de betrokkenheid Loyaliteit Tevredenheid Overtuiging	Bij de vragen over de uitkomst van betrokkenheid wordt gekeken naar het gedrag dat werknemers waarschijnlijk zullen vertonen als ze betrokken zijn. Deze kunnen een krachtige motivator zijn voor leiders en managers die bezig zijn met het samenstellen van uiterst betrokken teams. Gegevens tonen aan dat niet-betrokken medewerkers (detractors op de eNPS-schaal) zes keer meer kans hebben om hun organisatie te verlaten dan betrokken medewerkers (promoters op de eNPS-schaal). Werknemers die niet betrokken zijn bij hun werk, zijn vaker actief op zoek naar een andere baan of denken na over hun toekomst voordat ze ontslag nemen. Betrokken medewerkers bevelen de producten van de organisatie eerder aan en klagen minder snel over de organisatie bij hun vrienden, familie, netwerk of collega's.
Voldoening Uitdagend	Met deze vragen kunt u nagaan of uw medewerkers elke dag het gevoel hebben dat ze voldoening halen uit hun werk. Prestatie, ook wel competentie genoemd, is een belangrijke motiverende behoefte van werknemers. Volgens de Self Determination Theory (Ryan & Deci) zijn de drie motivationele behoeften: competentie, verbondenheid en autonomie. Wanneer werknemers het idee hebben dat ze niet goed zijn in een bepaalde activiteit, ondermijnt dit de intrinsieke motivatie van hen. Ryan en Deci ontdekten dat wanneer ze mensen onverwachte positieve feedback op een taak geven, hun intrinsieke motivatie om de taak uit te voeren, toeneemt. Positieve feedback vervult de behoefte aan competentie van mensen.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Naam	Theorie
Autonomie Flexibiliteit Werken op afstand	Autonomie heeft betrekking op het vermogen van werknemers om hun werk te doen zoals zij dat willen, zonder dat ze gehinderd worden door micromanagement. Autonomie staat centraal in veel theorieën over motivatie en betrokkenheid, waaronder de Self Determination Theory (Ryan & Deci), het Job Characteristics Model (Hackman & Oldham) en Employee Engagement (Kahn). Volgens de zelfdeterminatietheorie kan controlerend gedrag de intrinsieke motivatie ondermijnen, wat kan resulteren in extrinsieke motivatie (de activiteit kan doorgaan op basis van beloningen en dwang) of amotivatie.
Omgeving Overlegruimte Informele ruimte Benodigdheden	Met deze vragen wordt nagegaan of werknemers van mening zijn dat hun fysieke omgeving een positief effect heeft op hun werk. Een Britse overheidsstudie (Cabe, 2005) beschrijft de nauwe relatie tussen kantoorinrichting en de prestaties van werknemers. Hierbij wordt de nadruk gelegd op de behoefte aan ongestructureerde, informele ruimtes om de samenwerking te vergemakkelijken. Rashid (2015) benadrukt ook dat informele ruimtes een sleutelfactor zijn om teamwerk te verbeteren en werknemers te laten profiteren van colocatie.
Vrijheid van meningsuiting Manager Team	Met deze vragen kunt u nagaan of werknemers het gevoel hebben dat zij hun mening kunnen uiten zonder angst voor represailles. Om het gevoel te hebben dat ze vrijheid van meningsuiting hebben, moeten werknemers zich psychologisch veilig voelen. Voorbeeld: U voelt zich op uw werk op uw gemak en kunt uzelf zijn, zonder angst voor mentale of emotionele intimidatie. Vrijheid van meningsuiting is qua concept vergelijkbaar met autonomie en verbondenheid: werknemers moeten zich verbonden voelen met anderen en een gevoel van erbij horen hebben. Mensen voelen zich niet verbonden met een groep als ze niet zichzelf kunnen zijn.
Doelstelling Relevantie	Werknemers kunnen zich volledig inzetten op het werk als ze het gevoel hebben dat ze aan de huidige en toekomstige behoeften kunnen voldoen en verwachtingen begrijpen. Wanneer werknemers geen manier hebben om hun eigen prestaties te begrijpen, voelen ze zich angstig over de manier waarop managers en collega's hen zien. Dit ondermijnt hun vermogen tot zelfexpressie (Brown & Leigh, 1996). Goed geformuleerde doelen helpen bij het vervullen van de behoefte van werknemers aan competentie en verbondenheid. Doelen moeten een gemeenschappelijk doel binnen een team stimuleren en niet leiden tot concurrentie tussen collega's.
Groei Carrière Leren Begeleiding	Bij de groeivragen gaat het om de persoonlijke- en carrièreontwikkelingsmogelijkheden die medewerkers bij uw organisatie ervaren. Groei komt in vrijwel iedere theorie over motivatie en betrokkenheid naar voren, waaronder de Two Factor Theory (Herzberg), de ERG-theorie (Alderfer) en Employee Engagement (Kahn). De groeibehoefte beschrijft de mate waarin een persoon hogere behoeften heeft, zoals eigenwaarde en zelfontplooiing. Hierbij hoort de wens om creatief en productief te zijn en zinvolle taken uit te voeren. Volgens de ERG-theorie kan de behoefte aan groei variëren afhankelijk van de fase in de carrière en individuele voorkeuren. Bijvoorbeeld: Sommige werknemers zien hun baan alleen als een manier om hun rekeningen te betalen.
Managementondersteuning Empathie Openheid	Hoewel relaties met managers een belangrijke rol kunnen spelen in de manier waarop werknemers op alle WPEV-vragen reageren, richten de vragen over managementondersteuning zich specifiek op de kwaliteit van de relaties die werknemers met hun directe managers hebben. De ondersteuning van

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Naam	Theorie
	managers of supervisors komt in vrijwel elke theorie over betrokkenheid en motivatie sinds Herzberg aan bod. Werknemers beschouwen de relatie met hun manager als een teken van organisatorische ondersteuning (Rhoades & Eisenberger 2002). De cognitieve en emotionele steun die werknemers van managers ontvangen, hangt samen met de hoeveelheid energie en toewijding die werknemers bereid zijn te investeren in hun rol (Saks 2006).
Zinvol werk Overeenstemming Belang	Werknemers vinden werk zinvol als zij het waardevol vinden voor henzelf, het bedrijf en mogelijk ook de maatschappij. De Job Characteristics Theory (Hackman en Oldham) onderzoekt zinvolheid, maar Kahn's Employee Engagement Theory conceptualiseert zinvolheid formeel als het gevoel dat iemands werk de moeite waard, nuttig en waardevol is, en het besef dat werknemers een verschil maken en niet als vanzelfsprekend worden beschouwd. Mensen voelen zich betekenisvol als ze het gevoel hebben dat ze op het werk zowel kunnen geven als ontvangen.
Organisatorische fit Ondersteuning Gezondheid Gelijkheid Actiebereidheid	Organisatorische fit gaat over de vraag of werknemers het gevoel hebben dat de cultuur en waarden van de organisatie overeenkomen met hun eigen waarden. Het idee van organisatorische fit werd populair in de jaren 80 als onderdeel van de Person Environment Fit Theory (French, Caplan & Harrison). De persoon-organisatie-fit (PO-fit) is het meest bestudeerde gebied van persoon-omgeving-fit. Kristof (1996) definieert het als de compatibiliteit tussen mensen en organisaties die ontstaat wanneer ten minste één entiteit de behoeften van de ander vervult, ze overeenkomstige fundamentele kenmerken delen, of beide. Congruentie van hoge waarden is een belangrijk aspect van de fit tussen persoon en organisatie, wat duidt op een sterke cultuur en gedeelde waarden onder collega's.
Relaties tussen leeftijdsgenoten Vrienden Kwaliteit	Deze vragen hebben betrekking op de gezondheid van de relaties van werknemers met anderen binnen de organisatie. Sterke relaties met collega's creëren een sfeer van vertrouwen. Werknemers die om elkaar geven, delen vaak waarden en letten op elkaar. Ze zijn eerder geneigd een stapje extra te zetten en als team samen te werken. Teams met sterke relaties communiceren opener. Sterke relaties met collega's zorgen vaak voor een hogere productiviteit, omdat werknemers minder bang zijn om risico's te nemen en beslissingen te nemen.
Waardering Prestaties	Met deze vragen wordt gemeten of werknemers het gevoel hebben dat de organisatie hun werk waardeert. Dit is nauw verbonden met de feedback en complimenten die ze ontvangen. Erkenning, of feedback, is een belangrijk onderdeel van zowel de Self Determination Theory (Ryan & Deci) als het Job Characteristics Model (Hackman & Oldham). Feedback gaat over de mate waarin mensen leren over hoe effectief ze zijn op het werk. Feedback op het werk kan van andere mensen komen, zoals leidinggevenden, collega's, ondergeschikten en klanten. Het kan ook afkomstig zijn van de baan zelf. Bijvoorbeeld: als een verkoper een presentatie geeft aan potentiële klanten, maar niet te weten komt wat de klant uiteindelijk heeft besloten te kopen, is de mate van feedback laag. Als een verkoper weet wat de klant beslist, kan hij of zij veel feedback krijgen over de klus zelf.
Beloning Procedure Overleg	De vragen over beloning gaan over hoe tevreden werknemers zijn met hun totale beloning. Volgens de billijkheidstheorie zijn werknemers gemotiveerd als hun inzet (inspanning, kennis, vaardigheden, loyaliteit) en de resultaten (salaris, bonussen, voordelen, erkenning) met elkaar overeenkomen. Door de input en de uitkomsten op elkaar af te stemmen, ontstaat er een gevoel van gelijkheid en eerlijkheid. Wanneer werknemers het gevoel hebben dat ze niet

©2025 Workday, Inc. All rights reserved
Workday Proprietary and Confidential

Naam	Theorie
	voldoende beloond worden, kunnen ze de waargenomen gelijkheid herstellen door hun inbreng te beperken (minder moeite te doen), door te proberen de inbreng van hun collega's te beperken (anderen ervan overtuigen minder werk te doen), door te streven naar betere resultaten (een hogere vergoeding vragen) of door te proberen de resultaten van collega's te beperken (door te vragen om standaardisering van de salarissen).
Strategie Communicatie Missie	Met de strategievragen wordt nagegaan of medewerkers het eens zijn met de algemene strategie van de organisatie. Veel theorieën vanaf Herzberg gaan over de wijze waarop werknemers de effectiviteit van het senior management ervaren, waarbij strategie de belangrijkste component vormt. Een strategie die rekening houdt met de behoeften, waarden en vaardigheden van werknemers, creëert verbondenheid (Deci & Ryan 1985) en versterkt het gevoel van doelgerichtheid van werknemers (Kahn 1990).
Werklast	Een onhandelbare werkdruk kan leiden tot burn-out. Met deze vraag wordt beoordeeld of werknemers vinden dat zij verantwoordelijk zijn voor een redelijke hoeveelheid werk, of dat hun werklast een bron van stress is. Volgens de definitie van de psychologen Leiter, Schaufeli en Maslach (2001) is burn-out een langdurige reactie op chronische emotionele en interpersoonlijke stressoren op het werk, gekenmerkt door uitputting, cynisme en inefficiëntie. Zij noemen betrokkenheid het positieve tegendeel van burn-out.

Referentie: Gezondheid en welzijn Vragenbibliotheek en Theorie Referenties

Organisaties profiteren van veel voordelen als ze prioriteit geven aan de gezondheid en het welzijn van hun werknemers. Denk hierbij aan een hogere productiviteit en betrokkenheid, maar ook aan een lager ziekteverzuim en minder werkgerelateerde ziekten. Werkgevers kunnen proactief en preventief te werk gaan om de gezondheid en het welzijn van hun werknemers te waarborgen door te kijken naar hoe de inrichting van de werkplek, de relaties op het werk en initiatieven en ondersteuning op het gebied van gezondheid en welzijn de dagelijkse ervaring van werknemers beïnvloeden. Dit artikel vat de theorie achter de vragenbibliotheek over gezondheid en welzijn samen en geeft een overzicht van de drijvende en subdrijvende vragen.

Standaardvragen

De standaardvragenbibliotheek over gezondheid en welzijn bevat:

- 1 belangrijke vraag over gezondheid en welzijn.
- 2 vragen over de uitkomsten van gezondheid en welzijn.
- 4 vragen over chauffeurs.
- 11 vragen over subdrivers.

Vragenbibliotheek

Categorie	Naam	Vraag	Overweging
Hoofdvraag	Gezondheid en welzijn	De gezondheid en het welzijn van werknemers zijn een prioriteit bij [Bedrijf].	Meet de perceptie van werknemers over de inspanningen van uw organisatie om prioriteit te geven aan het fysieke, mentale en sociale welzijn van werknemers.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Categorie	Naam	Vraag	Overweging
Uitkomstvraag	Productiviteit	[Bedrijfsnaam] biedt voldoende ondersteuning voor mijn geestelijk en lichamelijk welzijn, zodat ik mijn werk kan uitvoeren.	U kunt deze extra vraag over gezondheid en welzijn activeren. Meet of werknemers het gevoel hebben dat zij voldoende ondersteuning krijgen voor hun geestelijke en lichamelijke gezondheid om productief te kunnen zijn op het werk.
Uitkomstvraag	Balans	Ik ben tevreden met de balans tussen mijn werk en privéleven.	U kunt deze extra vraag over gezondheid en welzijn activeren. Meet of werknemers het gevoel hebben dat zij een effectief evenwicht kunnen vinden tussen hun privéleven en de eisen van hun werk.
Drijfveer	Geestelijk welzijn	[Bedrijf] ondersteunt medewerkers bij het verzorgen van hun geestelijke gezondheid.	Meet de perceptie van werknemers over de inspanningen van uw organisatie om werknemers te ondersteunen bij het zorgen voor hun geestelijk welzijn.
Subdriver	Conflicterende werklast	Een conflicterende werklast binnen mijn rol is eenvoudig in goede banen te leiden.	Meet of werknemers het gevoel hebben dat zij effectief kunnen omgaan met de concurrerende eisen in hun functie. Te veel tegenstrijdige eisen kunnen ervoor zorgen dat werknemers rolconflicten ervaren, wat kan leiden tot een afname van de effectiviteit op het werk.
Subdriver	Betrokkenheid	Ik ben tevreden met de mate van mijn betrokkenheid bij beslissingen die mij aangaan.	Meet of werknemers het gevoel hebben dat ze betrokken zijn bij beslissingen die hen aangaan. Als mensen zelf kunnen kiezen hoe ze voldoen aan de eisen van hun baan, geeft dat hen een gevoel van controle en eerlijkheid, wat stress kan verminderen.
Subdriver	Werkgerelateerde stress	Stress binnen mijn rol is eenvoudig in goede banen te leiden.	Meet hoe goed werknemers denken dat ze met rolgerelateerde stress om kunnen gaan.
Drijfveer	Organisatorische ondersteuning	[Bedrijf] geeft mij informatie en ondersteuning om mijn gezondheid en welzijn te beheren.	Meet of werknemers het gevoel hebben dat de organisatie formele en informele inspanningen levert om hun welzijn te ondersteunen.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Categorie	Naam	Vraag	Overweging
Subdriver	Voordelen	Ik ben tevreden met de gezondheids- en welzijnsvoordelen die [Bedrijf] biedt.	Meet of werknemers tevreden zijn met de gezondheids- en welzijnsvoordelen die de organisatie biedt.
Subdriver	Financiële ondersteuning	[Bedrijf] zou mij, indien nodig, ondersteuning bieden bij het beheren van mijn persoonlijke financiën.	Meet of werknemers vertrouwen hebben in het gebruik van financiële ondersteuning.
Subdriver	Voorbeeld geven	Senior managers bij [Bedrijf] laten zien dat ze het welzijn van hun werknemers belangrijk vinden.	Meet of werknemers vinden dat welzijn belangrijk is voor het senior management. Door het goede voorbeeld te geven wat betreft gezond gedrag, vergroot u het gezonde gedrag van uw werknemers.
Drijfveer	Fysiek welzijn	[Bedrijf] geeft om mijn fysieke gezondheid.	Meet de perceptie van werknemers over de inspanningen van uw organisatie om de fysieke gezondheid te bevorderen.
Subdriver	Fysieke omgeving	Mijn fysieke werkomgeving helpt me gezond te blijven.	Meet of werknemers het gevoel hebben dat hun werkomgeving hun gezondheid ondersteunt en vrij is van gevaren. Voorbeelden: harde geluiden, extreme temperaturen, chemische of biologische gevaren of musculoskeletale verwondingen veroorzaakt door slechte ergonomische omstandigheden.
Subdriver	Ziekmelden	Ik heb het gevoel dat ik vrij kan nemen als ik me niet goed voel.	Meet of werknemers vinden dat de cultuur en het beleid van uw organisatie rondom ziekteverlof hen in staat stellen om vrij te nemen als ze zich ziek voelen.
Drijfveer	Sociaal welzijn	Mijn collega's en ik steunen elkaar op het werk.	Heeft betrekking op de sociale interacties en verbindingen die werknemers met anderen op het werk hebben, waaronder de diepgang van de relaties en de beschikbaarheid van sociale steun. Sociaal welzijn helpt stress onder werknemers te verminderen.
Subdriver	Ondersteuning bij veranderingen	Ik heb het gevoel dat ik met mijn manager kan praten over alle veranderingen op het werk.	Meet of werknemers zich op hun gemak voelen om met hun managers te praten over veranderingen die zij op het werk ervaren.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Categorie	Naam	Vraag	Overweging
Subdriver	Ondersteuning door collega's	Mijn collega's steunen me op persoonlijk niveau als ik dat nodig heb.	Meet of werknemers het gevoel hebben dat zij persoonlijke steun van hun collega's kunnen krijgen.
Subdriver	Persoonlijke ondersteuning	Ik heb het gevoel dat ik met mijn manager kan praten over zaken waar ik in mijn privéleven tegenaan loop.	Meet of werknemers het gevoel hebben dat managers empathie en zorg tonen door sociale steun te bieden bij problemen buiten het werk.

Theorie Bibliotheek

Naam	Theorie
Gezondheid en welzijn	Gezondheid en welzijn zijn nauw met elkaar verbonden: onderzoeken tonen aan dat welzijn de gezondheid bevordert (Howell et al., 2007). De Wereldgezondheidsorganisatie definieert gezondheid als "een toestand van volledig fysiek, mentaal en sociaal welzijn en niet slechts de afwezigheid van ziekte of gebreken." Welzijn op de werkplek wordt gedefinieerd als "de positieve en duurzame kenmerken die ervoor zorgen dat individuen en organisaties kunnen floreren en bloeien" (University of Cambridge Wellbeing Institute).
Resultaat gezondheid en welzijn Productiviteit Balans	Gezondheid en welzijn hebben een directe invloed op de productiviteit en prestaties op het werk (Miller 2016; Nielsen et al., 2017). Een slechte geestelijke en lichamelijke gezondheid kan leiden tot ziekteverzuim. In organisaties waar werknemers zich gedwongen voelen om door te werken ondanks dat ze zich niet lekker voelen, zijn werknemers vaak minder productief. Wanneer werknemers het gevoel hebben dat hun organisatie om hun welzijn geeft, is de kans groter dat ze zich meer inzetten op het werk. Daarmee weerspiegelen ze de normen van wederkerigheid (Eisenberger & Stinglhamber, 2011). Gezondheid en welzijn verbeteren ook de productiviteit doordat ze de intrinsieke motivatie van werknemers vergroten. Dat is de motivatie om iets te doen omdat het voldoening geeft. Mensen zijn doorgaans intrinsiek gemotiveerd wanneer ze zich autonoom, competent en verbonden voelen met hun collega's. Een werkomgeving die de gezondheid en het welzijn bevordert, draagt op natuurlijke wijze bij aan het vervullen van deze behoeften, waardoor de intrinsieke motivatie wordt versterkt (Demerouti et al. 2001). Uiteindelijk versterkt welzijn de relatie tussen betrokkenheid en prestaties (Robertson & Cooper 2010). Mensen met een hoger welbevinden reageren minder vaak negatief op veranderingen in hun werk of privéleven. Ze voelen zich waarschijnlijk effectiever op het werk en hebben het gevoel dat ze een gezonde balans tussen werk en privéleven kunnen behouden (Eisenberger & Stinglhamber, 2011). Een verbeterd welbevinden zorgt ervoor dat mensen beter kunnen omgaan met de eisen van het werk en hun privéleven, waardoor het conflict tussen werk en privéleven afneemt (Eisenberger & Stinglhamber, 2011).
Geestelijk welzijn Conflicterende werklast Werkgerelateerde stress	Mentaal welzijn op het werk heeft betrekking op de psychologische en emotionele kwaliteit van het leven van een individu in relatie tot zijn of haar werk. Hierbij gaat het onder meer om het vermogen om met werkgerelateerde stress om te gaan, voor de eigen geestelijke gezondheid te zorgen en het volledige potentieel en de productiviteit te benutten. Organisaties kunnen

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Naam	Theorie
Betrokkenheid	het mentale welzijn van hun werknemers ondersteunen door een gezond psychologisch klimaat op de werkvloer te creëren (Shuck & Reio, 2014). Een onevenwicht tussen de eisen die het werk stelt en de middelen die de organisatie biedt, kan leiden tot rolgerelateerde stress. Volgens de Job Demands-Resources-theorie (Demerouti et al., 2001) raken werknemers gestrest wanneer ze overweldigd worden door de eisen van hun baan of wanneer ze niet over voldoende middelen beschikken om aan de eisen te voldoen. Voorbeeld: Ze hebben een grote werklast en onvoldoende tijd om hun werk af te ronden. Langdurige rolgerelateerde stress kan leiden tot een burn-out. Symptomen van burn-out zijn onder meer uitputting, terugtrekkingsgedrag en zelfs depressie. Bakker et al. (2003) merkt op dat de eisen die een baan stelt, meer tot uitputting van werknemers leiden als de hulpbronnen beperkt zijn. Wanneer werknemers te maken hebben met uiteenlopende eisen, kunnen er rolconflicten ontstaan. Voorbeeld: Een werknemer werkt in meerdere teams en heeft voor elk team overlappende deadlines. Botsende rolverwachtingen veroorzaken stress, omdat ze het gevoel van effectiviteit in de eigen rol verminderen. Rolconflicten kunnen leiden tot mentale spanning (O'Driscoll & Beehr 1994). Werknemers kunnen ook te maken krijgen met rolonduidelijkheid wanneer ze onzeker zijn of onvoldoende informatie hebben over de verwachte verantwoordelijkheden en prestaties. Volgens het Job Demands-Resources-model kunnen rolconflicten en rolambiguïteiten leiden tot burn-out, vooral wanneer de middelen beperkt zijn (Demerouti et al. 2001). Je kunt voorkomen dat de eisen te groot worden door mensen te betrekken bij beslissingen die hen aangaan (Karasek, 1979). Wanneer u werknemers beslissingsvrijheid geeft, of de mogelijkheid om zelf te bepalen hoe zij voldoen aan de eisen van hun rol, krijgen zij een gevoel van controle en eerlijkheid, wat stress kan verminderen (Karasek, 1979). Wanneer mensen het gevoel hebben dat besluitvormingsprocessen en de verdeling van middelen niet procedureel eerlijk zijn, kan dit een negatieve impact hebben op de gezondheid (Kivimäki et al., 2003).
Organisatorische ondersteuning Voorbeeld geven Voordelen Financiële ondersteuning	Met organisatorische ondersteuning wordt gemeten of werknemers het gevoel hebben dat de organisatie formele en informele inspanningen levert om hun welzijn te ondersteunen. Onderzoek toont aan dat naast de middelen die een organisatie op individueel niveau ter beschikking stelt, ook de middelen op organisatieniveau een aanzienlijke impact hebben op het welzijn (Nielsen et al. 2017). Er bestaat een positieve correlatie tussen organisatorische ondersteuning en de waargenomen organisatorische ondersteuning (POS): de perceptie van een werknemer over hoeveel de organisatie zijn of haar bijdrage waardeert en om zijn of haar welzijn geeft (Eisenberger & Stinglhamber, 2011). Onderzoek koppelt een hoog POS aan positieve uitkomsten, zoals een hogere betrokkenheid en prestaties van werknemers en hogere zelfgerapporteerde niveaus van welzijn (Baran et al. 2012; Eisenberger & Stinglhamber, 2011). Senior managers binnen een organisatie spelen een belangrijke rol bij het verbeteren van POS. Ze kunnen een hulpmiddel zijn om stress te bestrijden en het welzijn van werknemers te verbeteren door informatie te verstrekken, ondersteuning te bieden en positief gedrag te vertonen, zoals empowerment en feedback (Skakon et al., 2010). Leiders kunnen ook helpen het vertrouwen van werknemers te vergroten dat de organisatie daadwerkelijk welzijn ondersteunt door zelf het goede voorbeeld te geven met betrekking tot gezond gedrag (Eisenberger & Stinglhamber, 2011). Voorbeeld: Gezondheids- en welzijnsvoordelen aanhalen en laten zien dat ze waarde hechten aan een

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Naam	Theorie
	goede balans tussen werk en privéleven. Door rolmodellen te zijn, wordt het gezonde gedrag van werknemers bevorderd. Wanneer werknemers het gevoel hebben dat leidinggevenden gestrest zijn, kan de stress zelf nog groter worden (Skakon et al., 2010). Organisaties kunnen hun werknemers ondersteunen met voordelen zoals toegang tot programma's voor geestelijke gezondheid, financiële hulp of ondersteuning van gekwalificeerde mentoren. Gezondheids- en welzijnsvoordelen kunnen de gezondheid, werktevredenheid en productiviteit van werknemers verbeteren en het ziekteverzuim verminderen (Grawitch et al., 2006). Het is belangrijk om het aanbod van secundaire arbeidsvoorwaarden af te stemmen op de behoeften van werknemers. Zo zorgt u ervoor dat werknemers tevreden zijn met het aanbod en zowel in staat als gemotiveerd zijn om er gebruik van te maken (Grawitch et al., 2006). Financiële zorgen kunnen een impact hebben op de geestelijke en fysieke gezondheid van werknemers (Selenko & Batinic 2011; Brüggen et al. 2017; Chou et al. 2016). Organisaties kunnen voordelen zoals pensioenadvies en schuldhulpverlening bieden om het financiële welzijn van werknemers te ondersteunen (CIPD 2017). Ze kunnen stress verminderen door werknemers te helpen weloverwogen financiële beslissingen te nemen en ervoor te zorgen dat ze het gevoel hebben dat ze eerlijk worden beloond voor hun bijdragen.
Lichamelijk welzijn Ziekmelden Fysieke omgeving	Lichamelijk welzijn gaat over het vermogen van een individu om dagelijkse activiteiten uit te voeren zonder fysieke beperkingen en of hij of zij voldoende energie heeft om optimaal te presteren. Gezondheidsbevorderingsprogramma's kunnen een directe invloed hebben op het welzijn van werknemers. De werkomgeving kan een indirecte invloed hebben op het welzijn. De werkomgeving omvat zowel de fysieke omgeving als de organisatiecultuur en het beleid rondom onderwerpen als ziekteverlof. Een gezonde werkplek is vrij van gevaren en zorgt ervoor dat werknemers zich optimaal kunnen ontwikkelen. Een gevaarlijke werkomgeving kan een negatief effect hebben op de gezondheid van werknemers als de organisatie de risico's niet goed beheert. Voorbeelden: valrisico's, harde geluiden, extreme temperaturen, chemische gevaren, ergonomische gevaren. Musculoskeletale aandoeningen zoals nek- en rugklachten behoren tot de meest voorkomende oorzaken van kortdurende en langdurige ziekte. Uit onderzoek is gebleken dat musculoskeletale aandoeningen verantwoordelijk zijn voor 29% van alle werkdagen die verloren gaan door werkgerelateerde gezondheidsproblemen (HSE, 2019). Er is uitgebreid onderzoek gedaan naar de impact van gevaren op de werkplek op de gezondheid en op het voorkomen van beroepsziekten. Uit onderzoek blijkt dat het blootstellen van werknemers aan meerdere gevaren tegelijkertijd een grotere totale impact heeft dan de cumulatieve impact van de afzonderlijke gevaren. De cultuur van een organisatie heeft ook invloed op het fysieke welzijn van een werknemer. Presenteïsme, waarbij werknemers toch naar het werk gaan ondanks dat ze zich ziek voelen, leidt op de lange termijn tot een groter productiviteitsverlies dan afwezigheid van werknemers (Johns, 2010). Presenteïsme kan ook bepaalde gezondheidsproblemen verergeren en leiden tot langere hersteltijden. Het verlaagt bovendien de tevredenheid van werknemers en hun eigen effectiviteitsperceptie (Johns, 2010). Uit een onderzoek onder werknemers met chronische gezondheidsproblemen bij een Amerikaans chemisch bedrijf bleek dat de kosten van presenteïsme hoger waren dan de kosten van afwezigheid van werknemers en medische

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Naam	Theorie
	behandelingen samen (Collins et al., 2005). Dit onderstreept het belang van effectieve revalidatieprogramma's voor werknemers na ziekte of letsel. Hierbij horen ook eventuele passende aanpassingen in de rol van de werknemer en aandacht voor zijn/haar behoeften. Organisaties kunnen het fysieke welzijn bevorderen met een gezond ziekteverlofbeleid en werknemers stimuleren om goed voor hun fysieke gezondheid te zorgen via gezondheidsbevorderingsprogramma's op de werkplek. Deze programma's zijn ontworpen om de gezondheidsgewoonten van werknemers te beïnvloeden en gezondheidsindicatoren, zoals gewicht, bloeddruk en hart- en vaatziekten, te verbeteren. Hoewel programma's per organisatie verschillen, blijkt uit onderzoek dat ze over het algemeen een positieve impact hebben op de gezondheidsresultaten (Hutchinson & Wilson, 2012; Conn et al., 2009; Shröer et al., 2014).
Sociaal welzijn Ondersteuning bij veranderingen Ondersteuning door collega's Persoonlijke ondersteuning	Sociaal welbevinden heeft betrekking op de sociale interacties en verbindingen die werknemers op het werk met anderen hebben, waaronder de diepgang van relaties en de beschikbaarheid van sociale steun. Volgens de Job Demands-Resources-theorie kan sociale steun van leidinggevenden en collega's het welzijn verbeteren door stress te verminderen (Demerouti et al. 2001). Slechte relaties op het werk leiden tot meer stress bij werknemers, en pesten en misbruik worden in verband gebracht met burn-outs en een verminderd welzijn (Yagil, 2006; Hackney & Perrewé, 2018). Onderzoek toont aan dat bepaalde leiderschapsstijlen, zoals transformationeel leiderschap, het welzijn van werknemers kunnen verbeteren. Transformationele leiders tonen sociale steun, geven hun werknemers meer macht en houden rekening met de behoeften van hun werknemers (Skakon et al. 2010). Leiders kunnen sociale steun bieden bij problemen buiten het werk door empathie en zorg te tonen. Sociale steun van managers en leiders kan stress verminderen wanneer werknemers te maken hebben met onzekerheid of te veel eisen (Viswesvaran et al., 1999; Karasek, 1982). Het kan ook de stress verminderen die gepaard gaat met organisatorische veranderingen (Mackay et al. 2004). Onderzoek toont aan dat de manier waarop managers organisatieveranderingen coördineren, een aanzienlijke impact heeft op de ervaring en perceptie van werknemers. Managers kunnen medewerkers helpen zich aan te passen door ervoor te zorgen dat ze de redenen en gevolgen van de veranderingen begrijpen en door ze de gelegenheid te geven om vragen te stellen.

Referentie: Diversiteit en inclusie Vraagbibliotheek en Theorie Referenties

De vragenset over diversiteit en inclusie van Workday Peakon bestaat uit drijfveren en subdrijfveren, vergelijkbaar met de vragenset van Engage. Hiermee kunt u meten hoe uw werknemers de inspanningen van uw organisatie zien om een divers personeelsbestand te behouden en een inclusieve omgeving te creëren.

Uit onderzoek blijkt dat individuen, teams en organisaties profiteren van diversiteit. Werknemers in diverse organisaties ervaren een grotere betrokkenheid en vertrouwen (Downey et al., 2015), rapporteren een grotere tevredenheid met hun werk (Hofhuis et al., 2016) en minder gevallen van intimidatie (Kabat-Farr en Cortina, 2014), en de kans is kleiner dat ze hun organisatie verlaten (Ali et al., 2015; Buttner en Lowe, 2017).

Diverse teams vertonen betere prestaties (Shoreibah et al., 2019), creativiteit en innovatie (Lorenzo et al., 2017). Diversiteit bevordert de kennisdeling (Hofhuis et al., 2016) en de besluitvorming binnen teams (Galinsky et al., 2015).

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Diversiteit is niet alleen goed voor de algehele reputatie van een organisatie, het zorgt er ook voor dat organisaties beter presteren op financiële gebieden zoals rendement, kasstroom, winst per aandeel (EPS), EBIT, marges, beleggingsresultaten, marktwaarde, ROA, ROE, omzet en omzetgroei (zie: Catalyst, Waarom diversiteit en inclusie belangrijk zijn: financiële prestaties, 2018).

Standaardvragen

De standaardvragenbibliotheek over diversiteit en inclusie bevat 10 vragen:

- 1 belangrijke vraag over diversiteit en inclusie
- 3 vragen van bestuurders
- 6 subdrivervragen

Vragenbibliotheek

Categorie	Naam	Vraag	Overweging
Hoofdvraag	Diversiteit en inclusie	Ik ben tevreden over de inspanningen van [Bedrijf] om diversiteit en inclusie te ondersteunen (bijvoorbeeld op het gebied van geslacht, etniciteit, handicap, sociaaleconomische status).	Meet de perceptie van werknemers over de inspanningen van een organisatie om een divers personeelsbestand te behouden en een inclusieve omgeving te creëren.
Drijfveer	Diversiteit	Een divers personeelsbestand is een duidelijke prioriteit bij [Bedrijf] (bijvoorbeeld in termen van geslacht, etniciteit, handicap, sociaaleconomische status).	Meet hoe werknemers de visie van de organisatie op diversiteit beoordelen, en welke inspanningen de organisatie levert om een divers personeelsbestand aan te trekken en te behouden. Deze perceptie is doorgaans gebaseerd op de wervingsstrategieën van de organisatie, het proces dat wordt gebruikt om werknemers te selecteren voor training en promotie, en het gedrag dat binnen de organisatie als acceptabel wordt beschouwd.
Subdriver	Diversiteitswerving	Wervingsprocessen bij [Bedrijf] trekken een divers personeelsbestand aan en selecteren het (bijvoorbeeld in termen van geslacht, etniciteit, handicap, sociaaleconomische status).	Meet de perceptie van werknemers over de inspanningen van de organisatie om een divers personeelsbestand te werven.
Subdriver	Diversiteit op de werkvloer	Ik geloof dat [Bedrijf] een diverse werkplek is (bijvoorbeeld in termen van geslacht, etniciteit, handicap, sociaal-economische status).	Meet of de werknemer van mening is dat het personeelsbestand van de organisatie divers is.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Categorie	Naam	Vraag	Overweging
Drijfveer	Inclusiviteit	Bij [Bedrijf] worden mensen van alle achtergronden geaccepteerd om wie ze zijn.	Het gevoel van verbondenheid van werknemers met de organisatie en hun team is bepalend voor hun perceptie van de inclusiviteit van de organisatie. Dit betekent dat medewerkers het gevoel hebben dat zij zichzelf kunnen zijn en dat zij gewaardeerd worden om hun unieke talenten of eigenschappen.
Subdriver	Het gevoel erbij te horen	Ik voel mij bij [bedrijf] thuis.	Meet in hoeverre werknemers zich een geaccepteerd lid van een groep of team voelen.
Subdriver	Je gewaardeerd voelen	Ik heb het gevoel dat ik als persoon gewaardeerd word bij [Bedrijf].	Meet de overtuiging van werknemers dat hun unieke eigenschappen of talenten belangrijk en nuttig zijn voor het team of de organisatie.
Drijfveer	Non-discriminatie	Ik heb er vertrouwen in dat ik bij [Bedrijf] niet gediscrimineerd word.	In een inclusieve omgeving hebben werknemers het gevoel dat zij zichzelf kunnen zijn, zonder angst voor discriminatie. De manier waarop een organisatie reageert op gevallen van discriminatie, intimidatie of ongepast gedrag, heeft een grote impact op het veiligheidsgevoel van werknemers en hun bereidheid om zichzelf te laten zien. Zonder dit gevoel van veiligheid kunnen werknemers hun unieke talenten vaak niet optimaal benutten.
Subdriver	Gelijke kansen	Bij [Bedrijf] hebben mensen van alle achtergronden dezelfde kansen.	Meet het gevoel van werknemers dat iedereen binnen de organisatie dezelfde kansen krijgt, ongeacht hun achtergrond.
Subdriver	Responsiviteit	Ik geloof dat [Bedrijf] op passende wijze zal reageren op gevallen van discriminatie.	Meet de overtuiging van werknemers dat de organisatie op de juiste manier reageert op gevallen van discriminatie.

Theorie Bibliotheek

Naam	Theorie
Inclusiviteit	Mensen willen zich geaccepteerd voelen in een groep, maar willen ook zichzelf kunnen zijn. Brewer (1991) stelt in zijn theorie van optimale onderscheidendheid

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Naam	Theorie
Het gevoel erbij te horen Het gevoel gewaardeerd te worden	dat mensen een evenwicht proberen te vinden tussen de behoefte aan verbondenheid en de behoefte om te voelen dat hun individuele kenmerken – onze uniciteit – worden gewaardeerd. Volgens Shore et al. (2011) Wanneer anderen een individu actief aanmoedigen om zijn of haar individualiteit te uiten, vormt deze een sociale identiteit die zowel een gevoel van verbondenheid als een gevoel van uniekheid omvat. Dit zorgt ervoor dat mensen zich betrokken voelen.
Diversiteit Diverse werving Diversiteit personeelsbestand	Het gevoel van betrokkenheid van een werknemer wordt sterk beïnvloed door de mate waarin hij of zij vindt dat de organisatie werknemers als individu waardeert. Werknemers beoordelen dit op basis van de houding en het gedrag van de organisatie ten aanzien van het creëren en behouden van een divers personeelsbestand. Deze houdingen en gedragingen kunt u waarnemen in: • Interacties tussen groepen, en organisatiecultuur en -structuur (Cox, 1990). • Beleid en procedures die worden gebruikt om nieuwe medewerkers te werven en promoties of ontwikkelingsmogelijkheden toe te kennen. • Hoe managers en leiders zich gedragen en communiceren.
Non-discriminatie Responsiviteit Gelijke kansen	Het is niet verrassend dat werknemers die te maken krijgen met discriminatie, zowel als slachtoffer als wanneer ze getuige zijn van de impact ervan op anderen, een grote impact hebben op de perceptie van hoe inclusief hun organisatie is. Ensher et al. (2001) ontdekten dat de tevredenheid van werknemers met hun baan, hun betrokkenheid bij de organisatie en hun bereidheid om zich te verbeteren negatief worden beïnvloed door de perceptie van werknemers dat zij discriminatie ervaren van een collega, leidinggevende of de organisatie.

Beste praktijk

Workday adviseert om de vragenset Diversiteit en Inclusie toe te voegen aan de vragenset Engage en de resultaten doorlopend te meten.

U kunt bewerkbare kenmerken gebruiken om gevoelige kenmerken te verzamelen, zodat u diversiteits- en inclusiescores kunt segmenteren op basis van verschillende werknemersgroepen. Zo kunt u actie ondernemen richting de groepen die zich minder betrokken voelen en een grotere kans hebben om de organisatie te verlaten.

Overwegingen

De ontwikkelingen op het gebied van diversiteit, gelijkheid en inclusie (DEI) roepen vragen op over hoe we programma's voor het luisteren naar werknemers moeten aanpakken.

Met Workday Peakon Employee Voice hebben klanten volledige controle over hoe zij hun luisterprogramma's voor werknemers configureren en implementeren. U kunt bijvoorbeeld vragensets in- of uitschakelen, individuele vragen aanpassen of ze aanpassen aan de context van uw organisatie.

Hoewel elk programma voor het luisteren naar medewerkers uniek is, raden we organisaties aan hun interne programma en best practices voor governance te volgen, waaronder:

- Zorg dat de interne strategie, cultuur en het beleid hierop aansluiten om ervoor te zorgen dat de feedback van werknemers aansluit bij de prioriteiten van de organisatie.
- Werk samen met interne juridische en compliance-teams om regelgevende overwegingen te beoordelen die van invloed kunnen zijn op de manier waarop DEI-gerelateerde inzichten worden verzameld, opgeslagen en verwerkt.
- Maak gebruik van de flexibele functionaliteit van Peakon om vragensets, doelgroepbepaling, formuleringen en datavisualisatie af te stemmen op specifieke behoeften.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Hoewel het maatschappelijke, overheids-, industriële en regelgevingslandschap kan veranderen, blijven we ons inzetten om organisaties de tools te bieden waarmee ze zinvolle inzichten kunnen verkrijgen en tegelijkertijd flexibel kunnen blijven bij het implementeren van hun luisterstrategieën.

relatedlinks
Referentie
FAQ: Vragenset over diversiteit en inclusie op pagina 457

Referentie: Onboarding-vragenbibliotheek en theoriereferenties

Met de Onboarding-vragenset van Peakon kunnen managers en leidinggevenden de impact van transformatie en verandering op de betrokkenheid van hun medewerkers volgen.

De vragen voor ons onboardingmodel zijn gebaseerd op uitgebreid onderzoek en zijn ontworpen om een compleet overzicht te geven van de belangrijkste gebeurtenissen die plaatsvinden tijdens een typisch onboardingproces. In overeenstemming met de bestaande Peakon-methodologie bieden alle vragen de mogelijkheid om open antwoorden te geven voor verdere inzichten.

Voor meer informatie over chauffeursvragen in het algemeen, zie Concept: Vragen van bestuurders op pagina 395.

Vragenbibliotheek

De Onboarding-vraag omvat:

- 5 vragen van bestuurders
- 5 sub-drivers per driver

Categorie	Naam	Vraag
Drijfveer	Oriëntatie	In mijn eerste week heb ik genoeg hulp en ondersteuning gehad van mijn collega's of mentoren om me verbonden te voelen.
Subdriver	Communicatie op de eerste dag	Ik ben tevreden over de communicatie over mijn eerste werkdag, bijvoorbeeld over de begintijd, de locatie, de reismogelijkheden en wie ik zou ontmoeten.
Subdriver	Hulpmiddelen bieden	Ik ben tevreden over het proces en de tijd die men heeft genomen om relevante hulpmiddelen of benodigdheden te verstrekken, bijvoorbeeld een computer, bureau, badge of pas, uniform, telefoon, veiligheidsmiddelen.
Subdriver	Tijd met manager	In mijn functie heb ik tot nu toe goed de gelegenheid gehad om mijn manager te leren kennen.
Subdriver	Informatie over inwerkperiode	Ik heb voldoende informatie gekregen over de inwerkprocedure en mijn nieuwe rol.
Subdriver	Taakoverleg	Ik heb uitgebreid met mijn manager overlegd over mijn verwachte taken en verantwoordelijkheden.
Drijfveer	Relevantie	Ik heb met mijn manager gedetailleerde doelen en prioriteiten kunnen bespreken voor mijn rol.
Subdriver	Waarden begrijpen	Ik heb duidelijke en bruikbare informatie kunnen verkrijgen over de waarden van de organisatie.
Subdriver	Inzicht in de missie	Ik heb waardevolle en relevante informatie gekregen over de missie en visie van de organisatie voor de toekomst.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Categorie	Naam	Vraag
Subdriver	Functiegebonden trainingen	Ik krijg nuttige trainingen die aansluiten bij mijn rol.
Subdriver	Duidelijke doelstellingen	Ik heb een heel duidelijk beeld van de doelstellingen waaraan ik de komende maanden ga bijdragen.
Subdriver	Teamstructuur	Ik heb toegang gekregen tot nuttige informatie over de positie van mijn team binnen de organisatie en de relatie van het team met andere teams/functies/afdelingen.
Drijfveer	Integreren	Ik heb nuttige gesprekken gehad met mijn manager over de manier waarop mijn rol bijdraagt aan het succes van mijn team.
Subdriver	Relevante trainingen	De trainingen die ik heb gekregen waren nuttig en relevant voor mijn rol.
Subdriver	Ondersteuning van manager	Ik krijg voldoende individuele ondersteuning van mijn manager.
Subdriver	Prestatiedoelen	Ik heb mijn eerste prestatiedoelen besproken en afgesproken met mijn manager.
Subdriver	Gevoel van autonomie	Ik ben tevreden over de mate van autonomie die ik heb in mijn nieuwe rol.
Subdriver	Zinvol werk	In de eerste paar weken heb ik zinvol en interessant werk kunnen doen.
Drijfveer	Bijdragen	In de eerste paar maanden heb ik een zichtbare bijdrage kunnen leveren aan de activiteiten van mijn team.
Subdriver	Feedback op prestaties	Ik krijg regelmatig feedback van mijn manager om mijn prestaties te verbeteren.
Subdriver	Waardering krijgen	Ik heb het idee dat ik goed functioneer en dat anderen dat waarderen en erkennen.
Subdriver	Vaardigheden benutten	Bij het werk dat ik momenteel doe, maak ik optimaal gebruik van mijn vaardigheden en capaciteiten.
Subdriver	Toegang tot hulpmiddelen	Ik heb toegang tot de juiste hulpmiddelen en benodigdheden om mijn werk te doen.
Subdriver	Werk dat voldoening geeft	Ik vind mijn werk interessant en uitdagend.
Drijfveer	Florerend	Mijn rol geeft me regelmatig een gevoel van voldoening.
Subdriver	Richting geven aan het team	Ik heb de kans gehad om een bijdrage te leveren aan de richting die mijn team opgaat en de manier waarop we dingen doen.
Subdriver	Gesprekken met manager	Ik ben tevreden over het aantal een-op-eengesprekken dat ik met mijn manager heb gehad.
Subdriver	Het gevoel erbij te horen	Ik heb een sterk gevoel van verbondenheid bij [Bedrijfsnaam].
Subdriver	Toekomstige ontwikkeling	Ik heb de kans gekregen om een duidelijk plan te maken voor mijn toekomstige ontwikkeling en groei.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Categorie	Naam	Vraag
Subdriver	Doorlopend zinvol werk	Ik vind dat mijn rol me in staat stelt om werk te doen dat zinvol en waardevol is.

Theorie Referenties

De initiële basis van ons model was het bekende “4C”-concept van onboarding (*Bauer, 2010*)* dat de volgende aspecten omvat: *naleving*, *verduidelijking*, *cultuur*en *verbinding*.

Uit later onderzoek bleek dat zelfvertrouwen ook belangrijk was (*Bauer, 2011*; *Jungert, et al, 2013*)*. Op basis hiervan en onze ervaring met de psychologie van werknemersbetrokkenheidhebben we een uitgebreider en veelzijdiger model ontwikkeld, waarin we aandacht hebben voor persoonlijke waarde/bijdrage en groei en ontwikkeling, en waarmee we de transitie van een werknemer naar een gelukkige, betrokken en goed presterende werknemer mogelijk maken.

Ons nieuwe model bevat daarom vragen die gebaseerd zijn op 6 concepten:

- *Administratie & compliance* (juridisch en administratief proces)
- *Rol en verantwoordelijkheden* (begrijp rol, doelen, verwachtingen)
- *Organisatorische afstemming* (inzicht in normen, waarden, visie, structuur)
- *Connecties en ondersteuning* (relaties opbouwen met collega's/leiders)
- *Bijdrage en erkenning* (zinvol werk doen en erkenning krijgen)
- *Groei en ontwikkeling* (vaardigheden ontwikkelen, training, overgang naar betrokkenheid)

Nadat de vraagconcepten waren ontwikkeld, was het logisch om vragen in chronologische fasen te plaatsen en deze in specifieke tijdsbestekken in te zetten (bijvoorbeeld week 2, 4, 8, 12, 20) ter ondersteuning van typische onboardingprocessen. Dit leidde tot de ontwikkeling van het 5-fasenmodel dat in Peakon als volgt wordt weergegeven: *Oriëntatie*, *Uitlijning*, *Integratie*, *Bijdragen* en *Bloeien*.

*Bauer, TN en Erdogan, B. (2011). Organisatorische socialisatie: het effectief onboarden van nieuwe medewerkers.

*Bauer, T. N. (2010). Nieuwe medewerkers aan boord halen: maximaal succes. Stichting SHRM.

*Jungert, T. et al (2013). Onderscheidende bron van autonomieondersteuning in relatie tot de motivatie en zelfredzaamheid van werknemers.

relatedlinks
Concepten
Momenten die ertoe doen: Peakon Onboarding- en Exitvragensets

Referentie: Exit Question Library en Theorie Referenties

De exitvragen worden omschreven als de meest voorkomende ervaringen die een grote invloed hebben op de beslissing van een werknemer om te vertrekken. Dit artikel bevat de standaard Exit-vragenbibliotheek van Peakon.

Voor meer informatie over chauffeursvragen in het algemeen, zie Concept: Vragen van bestuurders op pagina 395.

Vragenbibliotheek

De Exit-vragenset bevat:

- 7 vragen over chauffeurs
- 1 of 2 sub-drivers per driver

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Categorie	Naam	Vraag
Drijfveer	Cultuur en waarden	Ik denk dat de waarden van de organisatie goed aansluiten bij mijn eigen persoonlijke waarden.
Subdriver	Het gevoel erbij te horen	Ik had een sterk gevoel van verbondenheid en voelde mij opgenomen tijdens mijn tijd bij [Bedrijfsnaam].
Drijfveer	Ontwikkeling	Ik was tevreden met de carrièreontwikkelingsmogelijkheden die ik had tijdens mijn tijd bij [bedrijfsnaam].
Subdriver	Leerkansen	Ik heb het gevoel dat ik veel heb kunnen leren en groeien dankzij mijn baan bij [bedrijfsnaam].
Drijfveer	Ervaring	De verwachtingen die ik had over de toetreding tot [Bedrijfsnaam] zijn tijdens mijn werkervaring waargemaakt.
Drijfveer	Het management	Ik ben van mening dat het leiderschapsteam van [bedrijfsnaam] de organisatie in de juiste richting stuurt voor de toekomst.
Subdriver	Begeleiding door manager	Ik vind dat ik tijdens mijn tijd bij [bedrijfsnaam] voldoende steun en begeleiding van mijn manager heb gekregen.
Drijfveer	Erkenning en beloning	Ik heb het gevoel dat ik in mijn rol bij [bedrijfsnaam] op passende wijze werd gewaardeerd en erkend.
Subdriver	Eerlijk salaris	Ik vind dat het salaris en de secundaire arbeidsvoorwaarden eerlijk waren en aansloten op de bijdrage die ik aan de organisatie heb geleverd.
Drijfveer	Rol	Over het algemeen vond ik mijn rol bij [bedrijfsnaam] interessant en uitdagend.
Subdriver	Duidelijke verantwoordelijkheden	Ik vind dat mijn rol en verantwoordelijkheden bij [bedrijfsnaam] heel duidelijk zijn.
Subdriver	Controle over de werkomgeving	Bij [bedrijfsnaam] had ik het gevoel dat ik voldoende controle had over de manier waarop ik mijn werk deed.
Drijfveer	Welzijn	Tijdens mijn tijd bij [Bedrijfsnaam] heb ik het gevoel gehad dat ik een hoog niveau van geestelijk welzijn heb kunnen behouden.
Subdriver	Beheersbare werklast	Ik vond dat mijn werklast bij [Bedrijf] eerlijk en beheersbaar was.

Theorie Referenties

De ontwikkeling van de Exit-vragenset is gebaseerd op uitgebreid extern onderzoek en op datatrends die zichtbaar zijn in de wereldwijde dataset over werknemersbetrokkenheid van Peakon. Dankzij deze dataset krijgen we inzicht in een aantal belangrijke voorspellers van personeelsverloop. Deze komen ook overeen met belangrijk sector- en academisch onderzoek*.

Deze inzichten geven aan dat een aantal veelvoorkomende ervaringen een grote rol spelen bij de beslissing om te stoppen met werken. Een groot aantal daarvan valt potentieel onder de controle van de organisatie.

Op basis hiervan introduceren we de nieuwe exitvragen die automatisch worden ingezet op basis van een relevant kenmerk in uw HRIS (bijvoorbeeld twee weken voor de einddatum). Ons model omvat de volgende concepten en vraaggebieden:

- *Cultuur en waarden, afstemming en gevoel van erbij horen*

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

- *Leiderschaps- en managementondersteuning*
- *Carrièreontwikkeling en persoonlijke groei*
- *Beloning en gevoel van erkenning*
- *Autonomie, rolduidelijkheid en uitdaging/interesse*
- *Werkdruk en welzijn op het werk*

Net als bij onboarding bieden reacties inzicht in de belangrijkste ervaring, vergelijkingen tussen bedrijfssegmenten en het nemen van strategische HR-acties.

* Employment Hero - Handleiding voor werkgevers om personeelsverloop te verminderen

* Oracle Netsuite 10 oorzaken van personeelsverloop en hoe u deze kunt voorkomen

* Harvard Business Review - Waarom werknemers blijven

* Indeed - 9 oorzaken van hoog personeelsverloop en hoe u dit kunt voorkomen

relatedlinks
Concepten
Momenten die ertoe doen: Peakon Onboarding- en Exitvragensets

Referentie: Transformatie- en veranderingsvragenbibliotheek en theoriereferenties

Met de Workday Peakon Employee Voice (WPEV) transformatie- en veranderingvragenset kunnen managers en personeelsleiders de impact van transformatie en verandering op de betrokkenheid van werknemers volgen.

Met deze vragenset kunt u:

- Stimuleer effectieve verandering en prestaties door realtime feedback te krijgen over hoe uw veranderings- en transformatie-initiatieven en -strategieën werknemers op alle niveaus binnen de organisatie beïnvloeden.
- Geef uw personeelsleiders tijdige feedback en inzichten, zodat ze inzicht krijgen in hoe ze hun teams de juiste ondersteuning kunnen bieden, preventieve maatregelen kunnen nemen en de impact van hun acties kunnen evalueren.
- Volg en meet de impact van transformatie en verandering op betrokkenheid en andere belangrijke personeelsstatistieken, zodat werknemers zich gesteund voelen tijdens de verandering.

Standaardvragen

De standaardvragenbibliotheek voor transformatie en verandering bevat 9 standaardvragen:

- 1 belangrijke uitkomstvraag betreft de perceptie van hoe goed de managers van uw organisatie veranderen.
- 8 optionele drivers.

Vragenbibliotheek

Categorie	Naam	Vraag	Overweging
Hoofdvraag	Transformatie en verandering	Bij [Bedrijf] wordt de organisatorische transformatie en verandering goed beheerd.	Meet de perceptie van werknemers over de wijze waarop de organisatie omgaat met verandering. Als mensen ervan overtuigd zijn dat hun organisatie verandering en transformatie goed aanpakt, is de kans groter dat ze deze zullen steunen. Daarmee

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Categorie	Naam	Vraag	Overweging
			vergroten ze de kans op succesvolle resultaten.
Drijfveer	Vertrouwen in verandering	Ik geloof dat geplande transformatie en verandering bij [bedrijf] over het algemeen bijdragen aan het toekomstige succes van de organisatie.	Meet hoe zeker mensen zijn dat geplande transformatie- en veranderingsactiviteiten en -programma's nuttig zijn en bijdragen aan het toekomstige succes van de organisatie.
Drijfveer	Verandering communiceren	Ik word op de hoogte gehouden van de status van de organisatietransformatie en veranderingsactiviteiten.	Effectieve communicatie over transformatie en verandering stimuleert een grotere betrokkenheid. Deze vraag kan betrekking hebben op een specifiek veranderingsprogramma of op meer algemene veranderingen.
Drijfveer	Houd rekening met risico's	Wanneer er transformaties of veranderingen worden gepland, wordt er goed gekeken naar de impact en risico's.	Meet of mensen vinden dat de organisatie de gevolgen en risico's van transformatieactiviteiten goed heeft overwogen, met name tijdens de planningsfase.
Drijfveer	Impact op rol	Ik word op de hoogte gehouden van hoe de transformatie of verandering van de organisatie mijn rol of werk beïnvloedt.	Meet hoe goed geïnformeerd mensen denken over geplande of actuele veranderingen die van invloed kunnen zijn op hun privé- of werkleven.
Drijfveer	Individuele input	Ik word aangemoedigd om mijn mening te delen over eventuele veranderingen of transformatieve activiteiten die binnen de organisatie plaatsvinden.	Meet of mensen zich aangemoedigd en gesteund voelen bij het delen van hun mening over geplande of lopende veranderings- of transformatieactiviteiten.
Drijfveer	Leiderschap bij verandering	Ik ben ervan overtuigd dat onze leiders de juiste beslissingen nemen, zodat de transformatie en verandering van de organisatie succesvol zijn.	Meet hoeveel vertrouwen mensen hebben in hun leiders om de juiste beslissingen te nemen.
Drijfveer	Beweegredenen voor verandering	De redenen voor organisatorische transformatie en verandering worden goed gecommuniceerd.	Meet hoe goed uw organisatie communiceert waarom specifieke veranderingen of transformatieactiviteiten plaatsvinden.
Drijfveer	Middelen en ondersteuning	Mijn team beschikt over de juiste middelen en ondersteuning om ons te helpen tijdens de voortdurende organisatorische transformatie en verandering.	Meet of mensen vinden dat de organisatie hun team voldoende middelen en ondersteuning biedt om hun werk te kunnen doen tijdens perioden van organisatorische transformatie

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Categorie	Naam	Vraag	Overweging
			en verandering. Bijvoorbeeld: materialen, tijd, begeleiding.

Theorie Bibliotheek

Naam	Theorie
Transformatie en verandering	Alle organisaties moeten zich aanpassen en groeien als reactie op een veranderende wereld. Verandering vindt op natuurlijke wijze en geleidelijk plaats, terwijl transformatie specifieker en acuter is. Beide hebben invloed op de individuele ervaringen van mensen op het werk. Als mensen ervan overtuigd zijn dat hun organisatie verandering en transformatie goed aanpakt, is de kans groter dat ze deze zullen steunen. Daarmee vergroten ze de kans op succesvolle resultaten.
Vertrouwen in verandering	Om mensen volledig te laten achter transformatie- en veranderingsactiviteiten staan, is het belangrijk dat ze het gevoel hebben dat veranderingen daadwerkelijk nuttig zullen zijn (Weiner, 2009). Dit betekent dat ze het gevoel hebben dat veranderingen positief zullen zijn voor de organisatie als geheel, maar ook voor henzelf als individu. Het is ook belangrijk dat mensen het gevoel hebben dat veranderingen alleen op de middellange en lange termijn gunstig zijn, en niet alleen maar snelle of directe resultaten opleveren.
Verandering communiceren	Communicatie over huidige en geplande veranderingen is van cruciaal belang om de steun en inzet van werknemers te verkrijgen. Hierdoor wordt de kans op succes van de verandering groter (Elving, 2005). Medewerkers zijn gebaat bij updates over veranderingsactiviteiten, zoals de status, tijdlijnen, voortgang, risico's en belemmeringen. Het is voor werknemers moeilijker om transformaties te ondersteunen als ze geen informatie over de transformaties hebben.
Risico's afwegen	Om vertrouwen te hebben in transformatie- en veranderingsactiviteiten, vooral in grote of verstorende, moeten mensen het gevoel hebben dat de organisatie de risico's en gevolgen goed heeft overwogen (Apostolopoulos et al., 2016). Dat betekent dat u veranderingen niet overhaast, de juiste informatie verzamelt, de juiste mensen raadpleegt en maatregelen neemt om de risico's te verlagen. Wanneer werknemers het gevoel hebben dat hun organisatie deze stappen niet heeft genomen, is de kans veel kleiner dat ze positief staan tegenover veranderingsplannen en de resultaten daarvan.
Impact op rol Individuele input Leiderschap bij verandering	Communicatie over huidige en geplande veranderingen is van cruciaal belang om de steun en inzet van werknemers te verkrijgen. Hierdoor wordt de kans op succes van de verandering groter (Elving, 2005). Medewerkers zijn gebaat bij updates over veranderingsactiviteiten, zoals de status, tijdlijnen, voortgang, risico's en belemmeringen. Het is voor werknemers moeilijker om transformaties te ondersteunen als ze geen informatie over de transformaties hebben.
Beweegredenen voor verandering	Vertrouwen in leiderschap is van cruciaal belang, maar vooral in tijden van onzekerheid of verandering (Hao & Yazdanifard, 2015). Dit betekent dat je erop moet vertrouwen dat leiders de juiste beslissingen nemen op het juiste moment en om de juiste redenen. Leiders kunnen vertrouwen creëren door de redenen achter beslissingen uit te leggen, vooral als werknemers het idee hebben dat deze beslissingen een negatieve invloed op hen hebben.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved
Workday Proprietary and Confidential

Naam	Theorie
Middelen en ondersteuning	Het is belangrijk dat werknemers het gevoel hebben dat de organisatie hen de juiste middelen ter beschikking stelt. Niet alleen zodat ze tijdens een periode van verandering en onzekerheid kunnen presteren, maar ook nadat de veranderingsperiode voorbij is. Volgens Weiner (2009) is het onwaarschijnlijk dat mensen zich positief of ondersteunend tegenover veranderingen voelen als ze zich niet gesteund voelen. Dit verkleint de kans dat de veranderingsactiviteiten van een organisatie succesvol zullen zijn.

relatedlinks
Concepten
FAQ: Vragenset Transformatie en Verandering op pagina 455

Referentie: COVID-19-vragenbibliotheek

De COVID-19-pandemie heeft iedereen getroffen en de arbeidsmarkt voorgoed veranderd. In dit onderwerp worden de vragen in de COVID-19-vragenbibliotheek weergegeven. Deze vindt u in Workday Peakon Employee Voice (WPEV), samen met de relevante vertalingen.

De WPEV COVID-19-vragen worden vergeleken met de industrie. U kunt de COVID-19-vragenbibliotheek bewerken, configureren en er uw eigen vragen aan toevoegen.

Neem contact op met uw ondersteuningsteam als u een van de COVID-19-vragen mist.

Kernvragen COVID-19

De kernvragen over COVID-19 gaan over de onmiddellijke reactie op de pandemie, gezin en welzijn.

Onderwerp	Vraag
COVID-19-respons	[Bedrijf] reageert op passende wijze op de COVID-19-pandemie.
Pandemische communicatie	Ik heb regelmatige en behulpzame communicatie van [Bedrijf] ontvangen over de COVID-19-pandemie.
Impact op de productiviteit	[Bedrijf] begrijpt hoe de COVID-19-pandemie mijn productiviteit kan beïnvloeden.
Familieverplichtingen	[Bedrijf] steunt mij bij de zorg voor mijn dierbaren tijdens de COVID-19-pandemie.
Apparatuur voor werken op afstand	Ik beschik over de technologie en benodigdheden om voor langere tijd vanuit huis te werken.
Veiligheidsmaatregelen	[Bedrijf] heeft passende voorzorgsmaatregelen genomen om mijn veiligheid te waarborgen tijdens de COVID-19-pandemie.

Vragen over terugkeer naar de werkplek in verband met COVID-19

De vragenset over terugkeer naar de werkplek COVID-19 gaat over het veilig terugkeren naar het werk tijdens of na de pandemie.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Onderwerp	Vraag
Begeleiding bij terugkeer naar het werk	[Bedrijf] biedt passende begeleiding voor de terugkeer naar werkplekken die gesloten zijn door de COVID-19-lockdown.
Duidelijke doelstellingen	Mijn team heeft de juiste doelen voor ogen nu we uit de COVID-19-lockdown komen.
Welzijn tijdens de pandemie	Ik heb het gevoel dat ons welzijn prioriteit heeft wanneer er beslissingen worden genomen over waar we kunnen werken.
Veiligheid tijdens het woon-werkverkeer	Ik heb de flexibiliteit om zelf te besluiten wanneer het veilig is om naar mijn werkplek te gaan.

Referentie: Bibliotheek met vragen over milieu, maatschappij en bestuur en referenties over theorieën

Met de vragenlijst over milieu, maatschappij en bestuur (ESG) kunnen leiders feedback van werknemers verzamelen over de impact van de organisatie op het milieu, de maatschappelijke verantwoordelijkheid en de bestuurspraktijken. Hiermee kunt u direct meten en begrijpen hoe werknemers deze belangrijke gebieden ervaren.

Overzicht

De ESG-vragenbibliotheek bevat:

- 5 chauffeurs.
- 25 vragen (5 vragen per bestuurder).

Drijfveer	Overweging
Ethiek	Vragen waarmee wordt geëvalueerd in hoeverre de medewerkers vinden dat leidinggevenden ethische standaarden ondersteunen en vormgeven en het bedrijf alle belanghebbenden eerlijk en integer behandelt.
Financiële naleving en risico	Vragen waarmee wordt geëvalueerd in hoeverre werknemers de juiste training krijgen op het gebied van financiële naleving en risicoprocedures, weten hoe ze kwesties moeten aankaarten en er vertrouwen in hebben dat het bedrijf dergelijke incidenten zal opvolgen.
Maatschappelijke verantwoordelijkheid	Vragen waarmee wordt geëvalueerd in hoeverre werknemers vinden dat het bedrijf initiatieven ondersteunt en financiert die een positieve uitwerking kunnen hebben op de gemeenschappen waarbinnen het bedrijf actief is.
Duurzaamheid	Vragen waarmee wordt geëvalueerd in hoeverre werknemers vinden dat het bedrijf initiatieven ondersteunt en financiert ter bevordering van duurzame werkwijzen.
Veiligheid op de werkplek	Vragen waarmee wordt gemeten in hoeverre werknemers over de juiste training voor veiligheid op de werkplek beschikken, weten hoe ze problemen moeten melden en of ze vertrouwen hebben in de manier waarop het bedrijf op dergelijke incidenten zal reageren.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Vragenbibliotheek

Drijfveer	Categorie	Vraag	Overweging
Ethiek	Klantenbehandeling	*[Bedrijf] behandelt haar klanten met eerlijkheid en respect.*	Evalueert de algemene perceptie van hoe de organisatie haar klanten behandelt.
	Doen wat juist is	*Medewerkers bij [Bedrijf] worden aangemoedigd om integer te handelen, zelfs als dit in strijd is met de werkdoelen of targets.*	Evalueert in hoeverre werknemers zich aangemoedigd voelen om met integriteit te handelen, zelfs in situaties waarin het behalen van doelen in gevaar kan komen.
	Ethische benadering	*Ik geloof dat [Bedrijf] ethisch handelt.*	Beoordeelt de algemene perceptie of de organisatie ethisch zaken doet.
	Ethiek van rolmodellen	*Ethische waarden en standaarden voor rolmodel hogere leidinggevende.*	Evalueert in hoeverre senior leiders worden gezien als rolmodellen voor het naleven van ethische waarden en normen.
	Leveranciersbehandeling	*[Bedrijf] behandelt haar leveranciers en/of partners met eerlijkheid en respect.*	Evalueert de algemene perceptie van hoe de organisatie haar leveranciers behandelt.
Financiële naleving en risico	Risicobeheer	*[Bedrijf] beschikt over passende processen en beleid om risico's te beheren en te voldoen aan de financiële vereisten.*	Evalueert de perceptie van werknemers van de organisatorische processen en het beleid om risico's te beheren en financiële naleving te waarborgen.
	Rapportagerisico	*Medewerkers worden sterk aangemoedigd om zorgen of incidenten op het gebied van risicomanagement of financiële naleving te melden.*	Evalueert in hoeverre werknemers zich aangemoedigd voelen om risico's en problemen met financiële naleving te melden.
	Risicobeleid	*Ik word op de hoogte gehouden van de meest recente interne informatie over beleid inzake financiële naleving en risicobeheersing.*	Beoordeelt in hoeverre werknemers vinden dat zij over de benodigde informatie over risico's en financiële compliance beschikken om effectief te kunnen presteren op het werk.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Drijfveer	Categorie	Vraag	Overweging
	Risicorespons	*Als ik een zorg met betrekking tot risico's of financiële naleving uit, weet ik zeker dat deze op de juiste manier zou worden beoordeeld of onderzocht.*	Beoordeelt het vertrouwen van de werknemer in de organisatie om op de juiste wijze om te gaan met kwesties met betrekking tot risico's en financiële naleving.
	Risicotraining	*Ik heb voldoende training ontvangen in risicomanagement en financiële compliance.*	Evalueert in hoeverre werknemers het gevoel hebben dat zij voldoende training hebben gehad met betrekking tot risico- en financiële compliance op het werk.
Sociale verantwoordelijkheid	Impact op de gemeenschap	*[Bedrijf] levert een positieve bijdrage aan de lokale gemeenschap.*	Evalueert de perceptie van werknemers over de impact van de organisatie op de gemeenschappen waarin zij actief is.
	Werkgelegenheid creëren	*De banen die door [Bedrijf] worden gecreëerd, bieden kansen om de toekomst van mensen positief te beïnvloeden.*	Evalueert of de door de organisatie gecreëerde banen worden gezien als goede kansen om de toekomst van mensen te beïnvloeden.
	Sociale oorzaken	*[Bedrijf] steunt en investeert in maatschappelijke doelen.*	Beoordeelt de waargenomen steun en investering van de organisatie in maatschappelijke doelen.
	Maatschappelijke impact	*Ik geloof dat de producten en diensten van [Bedrijf] een positieve bijdrage leveren aan de maatschappij.*	Evalueert de overtuiging dat de producten en diensten van de organisatie een positieve impact hebben op de maatschappij.
	Vertrouwd merk	*Ik geloof dat [Bedrijf] een betrouwbare reputatie heeft in onze sector.*	Evalueert het waargenomen niveau van vertrouwen en reputatie dat de organisatie binnen haar sector geniet.
Duurzaamheid	Milieu-impact	*[Bedrijf] neemt maatregelen om de impact op het milieu te beheersen.*	Beoordeelt in hoeverre de organisatie maatregelen neemt om haar impact op het milieu te beheersen.
	Recycling	*[Bedrijf] moedigt recycling op het werk aan.*	Evalueert de perceptie van werknemers over de inspanningen van de organisatie om recycling op de werkvloer te bevorderen.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved
Workday Proprietary and Confidential

Drijfveer	Categorie	Vraag	Overweging
	Afval verminderen	*[Bedrijf] spant zich in om het onnodige gebruik van energie, hulpbronnen en materialen op het werk tot een minimum te beperken.*	Evalueert of de organisatie inspanningen levert om onnodige verspilling op de werkvloer te verminderen.
	Duurzaamheidstraining	*[Bedrijf] biedt nuttige informatie over hoe werknemers op een milieuvriendelijkere manier kunnen werken.*	Beoordeelt in hoeverre werknemers over bruikbare informatie beschikken met betrekking tot duurzaamheid op de werkplek.
	Afvalverwerking	*[Bedrijf] voert zijn afval op een veilige en gepaste wijze af.*	Evalueert of de organisatie haar afval op een veilige en gepaste manier afvoert.
Veilige werkomgeving	Veiligheidszorgen aanpakken	*Als ik een veiligheidskwestie aankaart, weet ik zeker dat deze op de juiste manier wordt opgepakt.*	Evalueert het vertrouwen van werknemers in het vermogen van de organisatie om veiligheidsgerelateerde kwesties op de werkvloer op de juiste manier aan te pakken.
	Veiligheidszorgen melden	*Werknemers wordt ten zeerste aangeraden om veiligheidskwesties te melden, hoe klein ze ook zijn.*	Evalueert in hoeverre werknemers zich aangemoedigd voelen om veiligheidsproblemen op het werk te melden.
	Veiligheidsverbintenis	*Lokale managers hebben strikte veiligheidsnormen hoog in het vaandel staan.*	Evalueert de perceptie van werknemers over de inzet van lokale leiders ten aanzien van veiligheidsnormen.
	Veiligheidsuitrusting	*Ik krijg voldoende hulpmiddelen en apparatuur om mijn persoonlijke veiligheid tijdens het werk te garanderen.*	Evalueert in hoeverre werknemers het gevoel hebben dat zij over voldoende middelen beschikken om hun persoonlijke veiligheid op het werk te garanderen.
	Veiligheidstraining	*Bij [Bedrijf] worden werknemers adequaat getraind in veiligheidsprocedures.*	Evalueert de perceptie van werknemers over de juiste training in veiligheidsprocedures op de werkvloer.

Theorie Referenties

De ESG-vragenset bestaat uit 5 stuurcategorieën: ethiek, financiële naleving en risico, maatschappelijke verantwoordelijkheid, duurzaamheid en veiligheid op de werkplek. Deze content is ontwikkeld in overeenstemming met de ISO 26000-normen (International Organization for Standardization), die richtlijnen bieden voor maatschappelijk verantwoord ondernemen en voor het eerst werden vastgesteld in 2011.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Overwegingen

- ESG heeft geen hoofddriver met uitkomstvragen en beschikt daarom niet over een dashboard met vragensets.
- Gebruikers hebben toegang tot ESG-gegevens via de heatmap, driverscores en vraagscorepagina's.
- ESG staat niet op de pagina met samengestelde inzichten.
- Peakon geeft geen suggesties voor aandachtsgebieden of acties voor ESG, maar u kunt deze handmatig instellen.
- ESG bevat geen bronnen in het gedeelte Verbeteren.
- Het platform ondersteunt geen bedrijfsbronnen voor ESG.
- ESG omvat geen gemarkeerde segmenten.
- ESG omvat geen enquête-illustraties.
- ESG biedt geen benchmarks.

relatedlinks
Referentie
FAQ: Vragenset over milieu, maatschappij en bestuur (ESG) op pagina 460

Voorbeeld: een specifieke vragenset verbergen voor doelgroepen

Dit voorbeeld illustreert hoe u een specifieke vragenset kunt beperken tot een groep werknemers.

Over deze taak

Uw organisatie heeft het pakket met secundaire arbeidsvoorwaarden voor fulltimewerknemers gereorganiseerd en u wilt hun reacties op de veranderingen in kaart brengen met behulp van de vragenset Transformatie en verandering. Uw IT-personeel bestaat echter allemaal uit contractarbeiders en u wilt hen uitsluiten van de vragen in de volgende enquêteronde.

Procedure

1. Ga naar Beheer.
2. Selecteer Toegangscontrole.
3. Klik op de knop Groep toevoegen .
4. Noem de groep *IT-personeel*.
5. Klik onder het tabblad Toegang op de knop Alle werknemers .
6. Klik onder het tabblad Personen op de knop Kiezen op segment .
7. Klik op de knop Alleen inclusief .
8. Selecteer het segment IT-medewerkers dat u wilt opnemen in de toegangscontrolegroep.
9. Schakel de optie Transformatie- en wijzigingsvragenset uit.
10. Ga naar Beheer.
11. Selecteer Schema's.
12. Selecteer een geplande enquête.
13. Selecteer Doel.
14. Klik op de knop Uitsluiten .
15. Selecteer de IT-bedrijfseenheid.
16. Klik op de knop Selecteer 1 segment .
17. Klik op de knop Schema bijwerken .

Resultaten

Leden van de ondersteunende personeelsgroep kunnen nu geen vragen uit de vragenset Transformatie en verandering meer bekijken. Ze hebben ook niet de mogelijkheid om het dashboard in hun inzichtengebied

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

te bekijken. Ze zien echter nog steeds reacties en mogelijke onderwerpen als de reacties een bijdrage leveren aan de onderwerpen.

FAQ: Enquête- en vraagfrequentie

Algemeen

Is er een specifieke tijdsperiode waarin Peakon ervoor zorgt dat alle medewerkers alle vragen hebben ontvangen bij gebruik van automatische frequenties?	Er is geen standaardtermijn waarbinnen we kunnen verwachten dat alle vragen alle medewerkers hebben bereikt. Het aantal enquêtes dat nodig is om alle vragen van alle medewerkers te beantwoorden, hangt af van de volgende factoren: • Enquêtefrequentie • Stuurprogramma- en subdriverfrequenties • Het aantal vragen over elke bestuurder en subbestuurder Normaal gesproken kan de laagste frequentie van uw vragen een ruwe indicatie zijn van de tijd die nodig is om alle vragen te beantwoorden. Bijvoorbeeld: als de frequentie van uw subdriver jaarlijks is en de andere frequenties per kwartaal, kan het ongeveer een jaar duren voordat alle vragen alle werknemers hebben bereikt. Het duurt echter langer als u aangepaste vragen voor standaardchauffeurs hebt toegevoegd of als u bedrijfschauffeurs hebt met meerdere vragen voor elke chauffeur. Bijvoorbeeld: de frequentie van uw subdriver is jaarlijks en u hebt een subdriver met 2 vragen (1 standaard en 1 op maat). Het kan dan 2 jaar duren voordat alle medewerkers beide vragen van die specifieke subdriver hebben ontvangen. Het is raadzaam om per bestuurder of subbestuurder één vraag te stellen.
Hoe snel kunnen we vertrouwen hebben in de resultaten op basis van onze frequentie-instellingen?	Er zijn slechts een relatief klein aantal resultaten nodig om kwalitatief hoogwaardige schattingen te verkrijgen, vergelijkbaar met peilingen. Bovendien worden de nauwkeurigheid en stabiliteit van de segmentscores snel stabieler naarmate werknemers meer rondes voltooien.
Als we een belangrijke wijziging doorvoeren, hoe snel kunnen we dan de impact ervan zien op basis van onze frequentie-instellingen?	Hoe hoger de frequentie, hoe eerder u het effect van uw initiatieven ziet.
Wat is de aanbevolen enquêtefrequentie?	Er is niet één aanpak die voor elke klant geschikt is. Wij adviseren u om na te denken over hoe accepterend uw medewerkers zijn als u actief luistert. Als u het niet zeker weet, kunt u beginnen met een lagere frequentie en later overstappen op een hogere frequentie. Meer dan 50% van de klanten die Peakon al langer dan 2 jaar gebruiken,

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

	ontvangt minimaal elk kwartaal of vaker een enquête.
Als de frequentie van een vraaggroep regelmatiger is dan de enquêtefrequentie, worden er dan meer vragen gesteld over die vraaggroep?	Ja.
Waarom is er een verschil in het geschatte aantal vragen tussen de handmatige frequentie en de kwartaalfrequentie, terwijl alle vragen ook op kwartaalfrequentie zijn ingesteld?	Met handmatige frequentie worden alle actieve vragen gesteld. De kwartaalfrequentie is afhankelijk van de vraagfrequentieomstandigheden en kan afwijken van de handmatige modus omdat bepaalde vragen op het moment van de enquête nog niet ingeleverd hoeven te worden. Voorbeeld: De driverfrequentie heeft betrekking op alle vragen van de driver, inclusief de subdrivers. Dit betekent dat als de enquête een vraag over een subdriver bevat, aan de driverfrequentievoorwaarde is voldaan en de drivervraag niet per se in dezelfde ronde wordt gesteld. In de handmatige modus worden hoe dan ook beide vragen gesteld in de enquête.
Hoe lang duurt elke frequentie precies?	• 1 maand is gelijk aan 4 weken. • 3 maanden is gelijk aan 12 weken. • 6 maanden is gelijk aan 26 weken. • 1 jaar is gelijk aan 52 weken.
Hoe kunnen we ervoor zorgen dat de enquête de volgende keer een specifieke vraag stelt zonder de frequentie van andere vragen te wijzigen en zonder de enquête op de handmatige modus te zetten?	U kunt de frequentie van de vraaggroep instellen op *Altijd* en alleen de vragen activeren die u wilt stellen. Zodra de enquêteronde is gesloten, stelt u de frequentie van de vraaggroep weer in op de vorige instelling en activeert u alle vragen die u tijdelijk had uitgeschakeld.
Kunnen we beslissen welke vragen we in de eerste enquête moeten stellen om een uitgangswaarde vast te stellen?	U kunt de vragen die u niet in de enquête wilt zien, uitschakelen. Als u echter alle actieve vragen in een enquêteronde wilt stellen, moet u de enquête ook instellen op de *handmatige* frequentiemodus.
Waarom is de respons op maatwerkvragen zo laag?	De vraagfrequentie bepaalt hoe vaak elke werknemer een vraag van een chauffeur of subchauffeur moet krijgen. Als u meerdere vragen over dezelfde driver of subdriver heeft, duurt het langer voordat iedere medewerker elke vraag ontvangt. Indien van toepassing, kunt u als tijdelijke oplossing de frequentieoptie *Altijd* voor de vraagcategorie selecteren.
Hoe zorgen we ervoor dat we alle vier de betrokkenheidsvragen stellen?	Stel alle vraagfrequenties in op *Altijd* of gebruik *de handmatige* enquêtefrequentie.
Waarom verandert het aantal vragen als ik de frequentie van mijn chauffeursvragen wijzig van altijd naar elk kwartaal?	Dit kan gebeuren als u een aangepaste vraag hebt toegevoegd aan een standaarddriver of een subdriver, of als u meerdere vragen hebt

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

	toegevoegd aan een aangepaste driver. Bij een geautomatiseerde enquêtefrequentie duurt het langer voordat alle vragen van de chauffeur of subchauffeur alle medewerkers bereiken, terwijl bij de frequentie *Altijd* alleen alle actieve vragen worden gesteld.
Hoeveel extra vragen stelt Peakon als een werknemer meerdere enquêtes heeft gemist?	De limiet voor het aantal inhaalvragen als een medewerker meerdere enquêtes heeft gemist, bedraagt maximaal 25% van het totale aantal vragen, met een maximum van 4.
Welke vraaggroep wordt in het enquêteschema gedekt door elke vraagfrequentie-instelling?	Hieronder vindt u voorbeelden van het type vragen dat elke vraaggroep behandelt in de Engagement-vragenset. U kunt dezelfde logica toepassen op de andere vragenreeksen. • Frequentie van de hoofdvraag: De belangrijkste eNPS-vraag. • Frequentie van de driver: Alle vragen binnen de driver Autonomie, inclusief de subdrivervragen Flexibiliteit en Werken op afstand. • Subdriverfrequentie: De subdrivervragen Flexibiliteit en Werken op afstand binnen de driver Autonomie.
Wordt bij de instelling van de driverfrequentie ook de subdriverfrequentie meegenomen?	Ja. Daarom kan de subdriverfrequentie niet regelmatiger zijn dan de driverfrequentie, omdat de driverfrequentie al subdrivervragen omvat.
Waarom kun je de vraagfrequentie regelmatiger instellen dan de enquêtefrequentie?	Als u dit doet, verhoogt u het aantal vragen dat in de enquête wordt gesteld. Voorbeeld: als uw enquête elk kwartaal wordt uitgevoerd en de vraagfrequentie maandelijks is, zal het algoritme in de kwartaalenquête meer vragen stellen. Dit is echter geen gegarandeerde uitkomst, aangezien het algoritme vragen prioriteert op basis van meerdere factoren.
Als onze aggregatieperiode 3 maanden is, hoe lang moeten we dan wachten tussen enquêtes om ervoor te zorgen dat elke enquête zelfstandige gegevens toont, zonder enige aggregatie?	Om ervoor te zorgen dat de scores van meerdere enquêtes niet in hetzelfde aggregatievenster van 3 maanden vallen, moeten er minimaal 12 weken zitten tussen de zachte sluitingsdata van de enquête. Bijvoorbeeld: als uw enquête op maandag 30 september 2024 sluit, moet u precies 12 weken rekenen en ervoor zorgen dat de volgende enquête na die datum sluit. In dit geval is het precies 12 weken op maandag 23 december 2024. Als de volgende enquête op of na dinsdag 24 december 2024 sluit, valt deze niet binnen dezelfde aggregatieperiode van 3 maanden als de vorige enquête. Als de soft close plaatsvindt op of vóór 23 december 2024, worden de enquêtegegevens

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

	samengevoegd met de vorige enquête die op 30 september 2024 werd afgesloten.
Onze enquête wordt elk kwartaal uitgevoerd en we willen in elke enquêteronde alle vier de betrokkenheidsvragen en alle vragen over de belangrijkste drijfveren stellen. De vragen over de subdrijfveren verspreiden we over het jaar. Hoe moeten we onze frequenties configureren om dit te bereiken?	Om dit te bereiken, kunt u de onderstaande frequentiemix gebruiken. • Frequentie van de belangrijkste vraag: Altijd. • Stuurprogrammafrequentie: Altijd. • Subdriverfrequentie: jaarlijks. Houd er rekening mee dat als u subdrivers hebt met meer dan 1 vraag (1 standaardvraag en 1 aangepaste vraag), het 2 jaar duurt voordat beide vragen van die subdriver alle medewerkers bereiken. In plaats daarvan adviseren wij u om 1 van de subdrivervragen te deactiveren of uw eigen vraag als aparte driver toe te voegen in het gedeelte Bedrijfsvragen.

Frequentie-instellingen 'Altijd' en 'Eenmaal'

Kunnen we voor één enquête alle vraagfrequenties op ***Altijd*** zetten in plaats van de handmatige modus te gebruiken?	Beide configuraties zouden hetzelfde resultaat moeten opleveren, maar de *handmatige* modus is eenvoudiger te configureren.
Wat gebeurt er als ik ***Altijd*** gebruik voor de frequentie van de hoofdvraag?	Deze configuratie zorgt ervoor dat medewerkers in elke enquêteronde de hoofdvraag krijgen.
Wat gebeurt er als we een vraag eerder op ***Eenmaal*** hebben ingesteld en nu weer op Automatisch?	Elke werknemer ontvangt de vraag opnieuw op het juiste moment, op basis van de nieuw geselecteerde frequentie.
Werkt de optie ***'Eenmaal'***- vraagfrequentie op een doorlopende basis?	Ja. Als u een vraag instelt op *'Eenmaal'* , krijgen alle medewerkers de vraag in hun eerste enquêteronde te zien en daarna nooit meer. Als u deze configuratie handhaaft, blijven nieuwe medewerkers de vraag tijdens hun eerste enquêteronde doorlopend ontvangen.
Wordt het algoritme overschreven als de frequentie van een open vraag op ***Altijd*** wordt ingesteld?	Ja, Peakon voegt het bedrag toe aan het bestaande vragenbudget voor elke ronde.
Als ik de frequentie van de vragen aan mijn bedrijf instel op ***Altijd***, worden dan in elke ronde alle vragen aan het bedrijf gesteld?	Ja, maar alleen als elke vraag zijn eigen driver heeft.
Als een vraag op de automatische frequentie stond en we deze nu op ***Eenmalig***hebben gezet, ontvangen medewerkers deze vraag dan opnieuw?	De frequentie-instelling *'Eenmaal'* geldt als een levenslange instelling voor elke werknemer. Als iemand deze vraag eerder heeft ontvangen, zal hij of zij deze niet meer ontvangen als u de frequentie wijzigt. Het algoritme heeft al voldaan aan de voorwaarde om de vraag één keer te stellen voor die werknemer.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Als u deze optie op *Altijd* instelt, wordt de vraag in de volgende enquêteronde opnieuw gesteld, ongeacht de vorige vraagverdeling.

relatedlinks
Concepten
Concept: Enquêtefrequentie op pagina 293
Concept: Vraagfrequentie op pagina 410
Concept: Vraagrotatiealgoritme op pagina 412
Taken
Stel de frequentie van de chauffeursvraag in op pagina 386
Stel de frequentie van open vragen in op pagina 387

FAQ: Kan ik het aantal enquêtevragen bepalen?

Wanneer u uw enquête configureert, wordt in het tabblad Frequentie van uw enquêteplanning het gemiddelde aantal vragen weergegeven dat elke werknemer in de enquête zal krijgen.

Geautomatiseerde frequentie

Enquêtes met een geautomatiseerde frequentie (bijvoorbeeld per kwartaal) verdelen vragen uit de actieve vragen en passen de verdeling flexibel aan de omstandigheden van elke werknemer aan.

U kunt het exacte aantal vragen niet bepalen, maar u weet wel hoeveel vragen gemiddeld worden gesteld op basis van de manier waarop u de vraagfrequenties instelt.

Deze factoren kunnen van invloed zijn op het aantal vragen dat elke individuele werknemer ontvangt:

- Enquêteronde: In de eerste enquête van een medewerker worden meer vragen opgenomen om gedetailleerde eerste feedback te verzamelen. Vervolgonderzoeken zullen korter zijn.
- Vraagtargeting: Of de vragensets zijn ingeschakeld en gericht op het segment waar de werknemer deel van uitmaakt.
- Extreme scores: Als een medewerker zeer hoge of lage scores geeft, worden er vervolgvragen gesteld om dieper inzicht te krijgen.
- Overgeslagen rondes: Onbeantwoorde vragen uit eerdere enquêtes worden opgenomen in de volgende enquête van de werknemer.

Handmatige frequentie

Bij handmatige frequentie-enquêtes worden alle actieve vragen aan alle medewerkers in dezelfde enquêteronde gesteld. U bepaalt dus zelf het aantal vragen.

Houd er rekening mee dat als u vraagtargeting gebruikt om bepaalde segmenten in of uit te sluiten, het aantal vragen voor werknemers uit die segmenten zal verschillen.

FAQ: Kan ik bepalen welke vragen in welke enquête voorkomen?

U kunt zelf bepalen welke vragen u in elke enquêteronde wilt stellen door vragen te activeren of deactiveren.

U kunt dit doen voor afzonderlijke vragen in het gedeelte Vragen in het configuratiegebied Beheer , en voor volledige vragensets op het tabblad Frequentie van elk enquêteschema.

Handmatige enquêtes

Wanneer u de handmatige enquêtefrequentiemodus gebruikt, stelt Peakon alle actieve vragen in de volgende enquêteronde.

Zo bepaalt u welke vragen in handmatige enquêtes worden weergegeven:

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

- Activeer in het gedeelte Vragen in het configuratiegebied Beheer alleen de vragen die u wilt stellen. Houd er rekening mee dat deze actie onmiddellijk van kracht is en ook van invloed is op andere live enquêterondes. Gebruik indien nodig vraaggerichte targeting als tijdelijke oplossing.
- Activeer op het tabblad Frequentie van uw enquêteplanning alleen de vragensets die de vragen bevatten die u wilt stellen.

Automatische enquêtes

Wanneer u de geautomatiseerde enquêtemodus gebruikt (bijvoorbeeld: Maandelijks), verdeelt Peakon vragen onder medewerkers vanuit de pool van actieve vragen. Zien Concept: Vraagrotatiealgoritme op pagina 412 voor meer informatie over hoe Peakon vragen verdeelt.

Zo bepaalt u welke vragen in automatische enquêtes worden weergegeven:

- Activeer in het gedeelte Vragen in het configuratiegebied Beheer alleen de vragen die u wilt stellen. Houd er rekening mee dat deze actie onmiddellijk van kracht is en ook van invloed is op andere live enquêterondes. Gebruik indien nodig vraaggerichte targeting als tijdelijke oplossing.
- Activeer op het tabblad Frequentie van uw enquêteplanning alleen de vragensets die de vragen bevatten die u wilt stellen.
- Stel alle vragensets onder het tabblad Frequentie in op *Altijd*om ervoor te zorgen dat de enquête in de volgende enquêteronde alle actieve vragen uit ingeschakelde vragensets stelt.

Beperkingen

- Maak pas voorbereidingen voor de volgende ronde als de vorige ronde volledig is afgesloten. Het activeren of deactiveren van vragen en vragensets tijdens een live ronde (ook in de soft close-periode) wordt per direct van kracht.
- Omdat Peakon niet bedoeld is voor dit soort enquêtes, is het niet mogelijk om de vragen die u in eerdere rondes hebt gesteld binnen het platform te controleren. Dit komt doordat bij gebruik van het geautomatiseerde algoritme in iedere ronde alle vragen worden gesteld, maar niet aan alle medewerkers tegelijkertijd. Als tijdelijke oplossing kunt u de geactiveerde vragen uit elke vragenset in > Beheervragen tijdens elke ronde exporteren, zodat u hier handmatig een overzicht van kunt bijhouden. Bovendien kunnen datumstempels bij opmerkingen u informeren over het onderzoek waarvan de vraag deel uitmaakte.
- Als u meerdere enquêteschema's tegelijkertijd uitvoert, kunt u het beste vraaggerichte targeting gebruiken in plaats van vragen volledig te deactiveren.

relatedlinks
Concepten
Het Peakon-vraagrotatiealgoritme ontmystificeren

FAQ: Is het mogelijk om een nieuwe vragenset te maken?

Het is niet mogelijk om een aangepaste vragenset te maken.

Het is echter mogelijk om in het gedeelte Bedrijfsvragen een aangepaste driver aan te maken en hieraan aangepaste vragen toe te voegen. Wanneer de heatmap wordt uitgevouwen, worden de totale score voor de aangepaste driver en de individuele vraagscores weergegeven. U kunt het aangepaste bestuurdersdashboard ook openen via de pagina Bestuurders . Op het dashboard wordt de totaalscore van die chauffeur weergegeven, evenals alle opmerkingen van de chauffeur.

Zie Een driver maken voor bedrijfsvragen voor instructies.

FAQ: Waarom heeft een medewerker de belangrijkste betrokkenheidsvraag niet ontvangen?

Meestal komt dit doordat de medewerker de vraag al binnen de door u geselecteerde tijd heeft beantwoord. De vraag hoefde in dat geval niet nog een keer gesteld te worden door die medewerker.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Voorbeeld

U hebt de frequentie van uw enquête en de belangrijkste vragen in deze configuratie ingesteld:

- Enquêtefrequentie: Maandelijks.
- Frequentie van de hoofdvraag: Maandelijks.

Deze configuratie houdt in dat er elke 4 weken een nieuwe enquête wordt gestart en dat de hoofdvraag wordt weergegeven aan alle medewerkers die de vraag in de afgelopen 4 weken niet hebben beantwoord.

Uw laatste maandelijkse enquêtes vonden plaats op deze data:

- Enquête 1: dinsdag 6 juni 2023 - dinsdag 20 juni 2023.
- Enquête 2: dinsdag 4 juli 2023 - dinsdag 18 juli 2023.

Medewerker Mark Smith beantwoordde enquête 1 op 16 juni en enquête 2 op 5 juli. Mark heeft de Engagement-vraag in Enquête 1 beantwoord, dus toen Enquête 2,5 week later werd gelanceerd, hoefde de vraag nog niet ingeleverd te worden.

Alternatieve verklaringen

- U hebt de instellingen voor de vraagfrequentie onlangs bijgewerkt. De frequentievoorwaarden zijn dus gewijzigd op een moment dat dit van invloed was op de vraag van bepaalde werknemers.
- De werknemer maakt deel uit van meerdere enquêteschema's (bijvoorbeeld de bedrijfsenquête en een enquête voor nieuwe medewerkers) en heeft de betrokkenheidsvraag in de andere enquête al beantwoord, binnen het door u geselecteerde tijdsbestek.

Aanbeveling

Indien nodig kunt u garanderen dat de Engagement-vraag voor alle medewerkers wordt weergegeven met behulp van een van de volgende configuratieopties:

- U bevindt zich op de handmatige enquêtefrequentie, waarbij de enquête alle actieve vragen stelt.
- U hebt de frequentie van de hoofdvraag ingesteld op Altijd.

relatedlinks
Concepten
Het Peakon-vraagrotatiealgoritme ontmystificeren

FAQ: Onboarding- en exitvragensets

Hoe beheer ik toegangsrechten voor Onboarding en Exit?	Beheerders kunnen toegangsrechten voor Onboarding en Exit beheren via de vragensetschakelaars in de betreffende toegangscontrolegroepen. Zorg ervoor dat u de vragenset voor de relevante groep inschakelt. Met segmentspecifieke toegang kunt u specifieke gebruikers toegang verlenen tot specifieke segmenten. Zo kunt u bijvoorbeeld een HRBP uit Londen toegang geven tot de onboardingvragenset voor het kantoor in Londen.
Waarin verschillen Onboarding en Exit van kernvragensets?	Onboarding en Exit verschillen op de volgende punten van de kernvragensets: • Dashboard met overzicht van geen vragenset. • Geen uitkomstvraag. • Geen externe benchmarks.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

	• Geen vragensetsamenvatting in samengestelde inzichten. • Niet weergegeven in Verbeteren. • Momenteel geen semantische onderwerpen (in uitvoering).
Wat gebeurt er als ik een segment wijzig voor de datum van eigendomsoverdracht of beëindiging?	Wanneer u een segment wijzigt, heeft dit invloed op de manier waarop dat segment in het product wordt weergegeven. Nadat er een nieuwe enquête is uitgevoerd die specifiek gericht is op het bijgewerkte segment, zullen historische gegevens ook de nieuwe segmentbereiken weerspiegelen. Deze wijziging heeft gevolgen voor andere rapportagefuncties, zoals True Benchmark, Attrition en Employee Experience Cycle-rapporten, waardoor de scores dienovereenkomstig worden gewijzigd.
Kunnen we exitvragen richten op medewerkers die al vertrokken zijn?	Momenteel is dit niet mogelijk. We onderzoeken de juridische, data- en productimplicaties van deze mogelijkheid, maar Peakon ondersteunt momenteel geen exitvragen die gericht zijn op voormalige werknemers.
Voor wie is deze functie bedoeld?	De Onboarding- en Exit-vragen zijn ontworpen voor senior bedrijfsleiders en HRBP's, met name voor diegenen die toezicht houden op processen. Deze feedback heeft de grootste impact op macroniveau, waar het grote veranderingen teweeg kan brengen. Managers zullen waarschijnlijk niet genoeg mensen zien vertrekken of terugkomen, waardoor de gegevens niet zinvol en bruikbaar zijn. In plaats daarvan is doorgaans bedrijfsbrede besluitvorming vereist voor de inzichten die met deze functie worden verkregen.
Hoe kan ik ervoor zorgen dat werknemers die via Workday zijn gesynchroniseerd, vragen krijgen die relevant zijn voor hun huidige fase?	U kunt dit bereiken door berekende velden in Workday te gebruiken om de huidige fase van elke werknemer te bepalen. Deze berekeningen worden vervolgens gesynchroniseerd met aangepaste kenmerken in Peakon. Met deze aangepaste kenmerken kunt u specifieke vragen beantwoorden en onboarding- en exit-enquêtes beheren. Zie de instructies in de PDF die bij deze pagina op Communityis bijgevoegd.
Hoe stel ik exitvragen aan werknemers die via de Workday-integratie zijn gesynchroniseerd?	Om de rapportage te vergemakkelijken, importeert u de scheidingsdata vooraf. Als uw organisatie uitsluitend afhankelijk is van de Workday-integratie om gegevens te synchroniseren, stelt u berekende velden in om toekomstige beëindigingsdata en -redenen te synchroniseren met Peakon. Raadpleeg Set Up Calculated Fields for Future Separation Data voor gedetailleerde instructies.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Waarom is er geen benchmarking gekoppeld aan deze vragensets?	Er vindt geen externe benchmarking plaats voor deze nieuwe vragensets, omdat elke organisatie een unieke aanpak hanteert voor onboarding, met verschillende processen afhankelijk van de functies die worden onboarded. Voor sommigen kan onboarding een kort proces zijn dat een week duurt, terwijl het voor anderen meer dan 6 maanden kan duren. Dat maakt het lastig om geldige benchmarks te bieden. Bovendien is onboarding een proces en geen psychologisch concept zoals Engagement. Er is dus geen sprake van een resultaat dat in de loop van de tijd wordt bijgehouden en elke vraag is even belangrijk.

relatedlinks
Concepten
Momenten die ertoe doen: Peakon Onboarding- en Exitvragensets

FAQ: op regels gebaseerde vragen

Kan ik op regels gebaseerde vragen stellen en de onboarding- of exitvragenset gebruiken met het vraagrotatiealgoritme?	Nee. U moet kiezen hoe u wilt dat de vragen worden gesteld. U hebt daarbij drie opties: vragen op basis van regels (aanbevolen vanwege relevantie), algoritmefrequentie of handmatig. Opmerking: Let op: Als u geen op regels gebaseerde vragen gebruikt, is het mogelijk dat medewerkers op onregelmatige tijdstippen vragen krijgen, dat vragen worden herhaald of dat niet alle medewerkers vragen krijgen. Voor betere inzichten kunt u vragen op basis van regels inschakelen.
Kan ik alleen tijdsinstellingen voor vragen aan een deel van de vragen toevoegen?	Nee. U moet op elke vraag in de set minstens één regel toepassen om consistentie te garanderen. Voor exit-enquêtes kunt u kiezen uit twee regeltypen: vóór scheiding en na scheiding. Het is niet mogelijk om op bestuurdersniveau bulksgewijs vraagtijden voor Exit toe te voegen, maar u kunt dit wel doen op vragensetniveau. Op elke vraag moet een van deze regels van toepassing zijn, maar u kunt zelf bepalen welke vragen beide regels gebruiken en welke slechts één. Hiermee kunt u bepalen of specifieke vragen vóór het verlaten van de site, ná het verlaten van de site of in beide gevallen worden gesteld.
Kan ik vraagtijden toevoegen aan andere vragensets?	Nee. Op regels gebaseerde vragen werken alleen voor de vragensets Onboarding en Exit. We passen regels toe op belangrijke personeelsevenementen waarbij het zinvol is om deze vragen in de loop van de tijd te stellen. Daarom zijn ze beperkt tot gebeurtenissen in de levenscyclus van werknemers.
Kunnen we exitvragen richten op medewerkers die vertrokken zijn?	Ja. U kunt zich richten op medewerkers die het bedrijf al hebben verlaten door een enquêteschema te maken met de status 'Werk verlaten'. Exitvragen

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

	kunnen worden geconfigureerd met regels die zo worden ingesteld dat ze vóór de scheiding, ná de scheiding of beide worden geactiveerd. Om uittreders te kunnen bevragen, moet u ervoor zorgen dat hun vertrekdatum vooraf is gesynchroniseerd en dat ze een geldig persoonlijk e-mailadres of mobiel telefoonnummer beschikbaar hebben. Voor meer informatie, bezoek Concept: Enquête onder vertrokken medewerkers op pagina 298
Moet ik standaardattributen gebruiken?	Ja, op regels gebaseerde vragen zijn afhankelijk van actieve en ingevulde standaardattributen: *ambtstermijn* en *datum van vertrek*. U kunt deze kenmerknamen wijzigen, zodat ze aansluiten op uw zakelijke behoeften.
Specifiek voor exitvragen: geldt de regel van 2 weken vóór ontslag ook voor werknemers die op het moment van de start van de enquête binnen twee weken ontslagen worden? Of richt het zich alleen op werknemers die op het moment van indiensttreding precies twee weken verwijderd zijn van hun einddatum?	De vraaggeschiktheid is gebaseerd op de startdatum van de ronde. Als u morgen een enquêteronde start, zal de werknemer die over vijf dagen vertrekt, de exitvragen helemaal missen.
Klopt het dat de volgorde van vragen binnen dezelfde vragenset mogelijk niet overeenkomt met de volgorde die op de vragenpagina staat vermeld?	Ja, dat klopt. De volgorde waarin de vragen in de enquête voorkomen, komt mogelijk niet overeen met de volgorde die op de pagina met vragen staat vermeld. De functie werkt echter zoals bedoeld en de juiste vragen worden gesteld.

relatedlinks

Concepten

Momenten die ertoe doen: Peakon Onboarding- en Exitvragensets

Concept: Timing van onboarding- en exitvragen op pagina 406

Taken

Bewerk de timing van onboarding- en exitvragen op pagina 385

FAQ: Vragenset Transformatie en Verandering

Hoeveel kost de vragenset?	De vragenset is zonder extra kosten beschikbaar voor alle Workday Peakon Employee Voice-klanten.
Helpen de vragen bij het meten van ongeplande en geplande veranderingen in mijn organisatie?	Workday Peakon Employee Voice heeft standaardvragen ontwikkeld die beide soorten veranderingen weerspiegelen. Omdat veel klanten waarschijnlijk de standaardvragen voor beide typen zullen gebruiken, zit het onderscheid in de open opmerkingen die bij het antwoord horen. Wanneer uw organisatie echter inzicht wil krijgen in een specifieke verandering op korte termijn (bijvoorbeeld *een fusie met bedrijf X*), dan hebben wij formuleringen die beter geschikt zijn voor specifieke programma's.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Moet deze vragenset samen met betrokkenheidsvragen worden gebruikt of is het een zelfstandig onderdeel, zoals de I&D-module?	Het staat op zichzelf. Hoewel een succesvolle transformatie waarschijnlijk de betrokkenheid ten goede komt, beschouwen wij het niet als een drijfveer voor betrokkenheid.
Wanneer kan ik deze vragen het beste implementeren? Moeten ze gebruikt worden in een duidelijk gedefinieerd veranderingsproces of moeten ze deel uitmaken van een reguliere vragenset?	Verandering is een constante in elke organisatie. Het is aan de individuele organisatie om te bepalen wanneer ze de vragen stelt. Voorbeeld 1: U houdt slechts twee keer per jaar een enquête, dan wilt u wellicht de vragen volledig stellen, samen met andere vragenreeksen. Voorbeeld 2: U wilt de vragen introduceren binnen de normale vragenset, of u wilt ze in één keer stellen, eenmalig of over een specifieke gebeurtenis.
Kunnen we de vragenset beschikbaar stellen aan specifieke afdelingen of aan multidisciplinaire (matrix)teams?	Ja, u bepaalt zelf aan wie u vragen stelt en wanneer.
Bestaat de database ook uit verschillende sectoren, zodat er vergelijkingen mogelijk zijn?	Zodra meer klanten de nieuwe vragenset gebruiken, kunnen we gegevens over sectoren verzamelen om benchmarks voor u te ontwikkelen.
Kunnen we ervoor kiezen om de vragenset te gebruiken, maar deze later toch te gebruiken?	Ja. U kunt eenvoudig selecteren welke vragen u wilt toevoegen, of een aantal vragen toevoegen en ze later weer uit de vragenpool verwijderen.
Kunnen we een actieplan voorschrijven en uitvaardigen op basis van de resultaten van een individuele leider? Kunnen we het plan aanpassen nadat het is doorgezet?	Momenteel kunnen bedrijven acties voorstellen aan leiders om betrokkenheid te creëren.
Als we een specifieke transformatie hebben (bijvoorbeeld: Fusie en overname), kunnen we dan de tekst van elke vraag aanpassen en deze 'Mergers and Acquisition' noemen in plaats van 'Transformation and Change'?	Ja. We hebben vragen ontwikkeld die u ondersteunen bij algemene of specifieke vormen van transformatie en verandering. Omdat de enquête in meerdere talen beschikbaar is, moet u de wijzigingen doorvoeren in elke taal die uw bedrijf gebruikt. Wanneer een medewerker de enquête in die specifieke taal invult, ziet hij of zij de bewerkte versie van de vraag. Vanwege externe benchmarking mag een eventuele bewerking de betekenis of het sentiment van de vraag niet veranderen.
Kunt u de vragen rondom een specifiek veranderingsproject of -programma beantwoorden? Is het mogelijk om deze vragen te stellen aan specifieke ontvangers van dat project of programma?	Ook hebben we een aantal vragen die u kunt gebruiken bij specifieke veranderingsprojecten. U kunt deze vragen aan specifieke segmenten stellen zodra u uw enquêteschema's hebt ingesteld. Door gerichte vragen te stellen om specifieke groepen werknemers in of uit te sluiten, kunt u alle werknemers in hetzelfde schema betrekken. Targeting biedt verschillende doelgroepen ook een iets andere reeks vragen, afhankelijk van hun behoeften.
Kunnen we verschillende vragen stellen aan verschillende doelgroepen? Voorbeeld: Afdeling	Afhankelijk van uw omstandigheden kunt u aangepaste vragen maken op basis van de

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

A ondergaat een leiderschapswisseling, terwijl afdeling B een grote software-implementatie doormaakt.	standaard Transformatie- en Veranderingsvragen, zodat u specifieke segmenten kunt targeten.
Kan ik aangepaste subvragen toevoegen?	U kunt maximaal 5 aangepaste vragen per bestuurder toevoegen. Wees voorzichtig, want dit heeft invloed op de deelname aan deze vraag, omdat het langer duurt voordat alle vragen iedere werknemer bereiken.

FAQ: Vragenset over diversiteit en inclusie

Zal Peakon de vragenset Diversiteit en Inclusie (“D&I”) bijwerken of verwijderen?	Er zijn momenteel geen plannen om de D&I-vragensets bij te werken of te verwijderen. Workday controleert en valideert haar vragensets echter regelmatig op basis van onderzoek en stelt klanten op de hoogte van eventuele verwijderingen of belangrijke wijzigingen in haar vragensets.
Kunnen klanten de naam van de D&I-vragenset wijzigen?	Op dit moment kunnen klanten de naam van door Workday geleverde drivers, subdrivers of vragensets niet wijzigen. Als de naamgevingsconventie van de drivers aanleiding geeft tot bezorgdheid, raden we klanten aan om het vragengedeelte 'Aangepaste vragen' te gebruiken om hun eigen vragen te maken met hun eigen naamgevingsconventie voor aangepaste drivers.
Kunnen klanten de toegang tot de antwoorden op de D&I-vragenset beperken?	Ja, klanten kunnen de toegang tot enquêteantwoorden beheren via toegangscontroles. Ze kunnen hierbij onder meer de toegang tot bestaande antwoorden beperken.
Kunnen klanten de formulering van de D&I-vragen wijzigen? En zo ja, wordt de bijgewerkte formulering weergegeven in het D&I-dashboard?	Ja, klanten kunnen de formulering van de D&I-vragen wijzigen. Meer informatie vindt u hier. Wijzigingen dienen echter tot een minimum beperkt te worden vanwege de mogelijke gevolgen voor de geldigheid van de benchmarkvergelijking van de klant. Voor meer informatie hierover, zie de volgende vraag. Houd er rekening mee dat wanneer klanten wijzigingen aanbrengen in de D&I-vragen in één taal, deze wijzigingen niet automatisch worden doorgevoerd in de vragen in andere talen. Als klanten bijvoorbeeld alleen de formulering van vragen voor de Britse Engelse taal wijzigen, zien gebruikers met andere voorkeurstalen (bijvoorbeeld Amerikaans Engels) deze wijzigingen niet. In plaats daarvan zien ze nog steeds de oorspronkelijke formulering van de vraag in hun dashboard en/of enquêtes. Klanten moeten de vraag in iedere taal bewerken om ervoor te zorgen dat de vraagstelling in alle talen consistent is. Om te voorkomen dat de vraagformulering voor elke taal moet worden gewijzigd, raden we klanten aan de oorspronkelijke formulering van D&I-vragen

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

	te gebruiken, maar vraagtargeting te implementeren om bepaalde populaties uit de vragen weg te laten. Voor deze weggelaten populaties kunnen ze vervolgens aangepaste vragen maken met hun voorkeursformulering.

Hebben wijzigingen in de formulering van D&I-vragen door klanten invloed op hun vermogen om hun D&I-scores te vergelijken met de benchmarks van Peakon?	Ja, sommige formuleringwijzigingen kunnen een grotere impact hebben op de kwaliteit, betrouwbaarheid en stabiliteit van de benchmarks van Peakon dan andere. Dit kan vervolgens van invloed zijn op hoe klanten de benchmarkvergelijking gebruiken. Om ervoor te zorgen dat wijzigingen in de formulering van de vraag geen gevolgen hebben voor het gebruik van benchmarkvergelijkingen door klanten, volgen hier voorbeelden van wijzigingen die de geldigheid van de benchmarkvergelijking helpen behouden:
	• Zorg dat de taal overeenkomt met die van het bedrijf. Als u een term in een vraag aanpast aan de taal of context van uw organisatie, heeft dit waarschijnlijk geen invloed op de vergelijking met de benchmark. Dit kunnen veelvoorkomende verwijzingen zijn. Voorbeeld:
	  • *__Mijn manager__ moedigt mij aan mijn mening te uiten.* / *__Mijn leidinggevende__ moedigt mij aan mijn mening te uiten.*
	  • *Ik zie een manier om mijn carrière binnen onze __organisatie__vooruit te helpen.* / *Ik zie een manier om mijn carrière binnen ons __bedrijf__vooruit te helpen.*
	  • *__Mijn collega's__ zijn bereid elkaar te helpen met het werk als dat nodig is.* / *__Mijn collega's__ zijn bereid elkaar te helpen met het werk als dat nodig is.* / *__Mijn team__ is bereid elkaar te helpen met het werk als dat nodig is.*
	• Synoniemen gebruiken. Als het vervangen van het woord waarschijnlijk op dezelfde manier wordt geïnterpreteerd, zal de wijziging waarschijnlijk geen invloed hebben op de vergelijking met de benchmark.
	  • *Ik beschik over de __juiste__ materialen en gereedschappen om mijn werk uit te voeren.* / *Ik beschik over de __juiste__ materialen en gereedschappen om mijn werk uit te voeren.*
	  • *Als ik __goed__ werk lever, weet ik dat het erkend zal worden.* / *Als ik __uitstekend__ werk lever, weet ik dat het erkend zal worden.*
	• Het onderwerp behouden. Een vraag aanpassen zodat de manier waarop mensen antwoorden hetzelfde blijft. Dit verandert het onderliggende concept en de bedoeling

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

van de vraag niet en zal waarschijnlijk geen invloed hebben op de vergelijking met de benchmark.

    - *Ik word geïnspireerd door het doel en de missie van **onze organisatie** . / Het directieteam**van [bedrijfsnaam]** heeft een visie gecommuniceerd die mij inspireert.*
    - *Ik voel mij verbonden bij **[Bedrijfsnaam]** . / Ik heb het gevoel dat ik bij **deze organisatie**hoor.*
- Haakjes verwijderen. Als u de voorbeelden tussen haakjes volledig uit een vraag verwijdert om deze universeel of intercultureel geschikt te maken, heeft dat waarschijnlijk geen invloed op de vergelijking om te benchmarken, mits u er zeker van bent dat de term(en) die door de voorbeelden tussen haakjes worden uitgelegd, binnen uw organisatiecontext door iedereen op dezelfde manier worden begrepen en geïnterpreteerd.

    - *Zou elke werknemer, op basis van de definitie van 'term X' binnen uw organisatie, weten hoe dit geïnterpreteerd moet worden als u de haakjes weglaat?*
    - Houd er rekening mee dat specifiek voor D&I-vragen voorbeelden tussen haakjes zijn opgenomen, met name voor talen waarvoor er in deze context geen directe vertaling van de term 'diversiteit' bestaat.

Dit zijn voorbeelden van wijzigingen die NIET bijdragen aan het behoud van de geldigheid van de benchmarkvergelijking:

- Het onderwerp veranderen. Als je een vraag zodanig aanpast dat mensen anders reageren, verandert ook het onderliggende concept en de bedoeling van de vraag. Bovendien heeft dit invloed op de vergelijking met de benchmark.

    - *Ik heb voldoende vrijheid om zelf te bepalen hoe ik mijn werk doe. / Mijn manager geeft mij de bevoegdheid om zelf beslissingen te nemen over mijn werk.*
    - *Ik krijg voldoende feedback om te begrijpen of ik mijn werk goed doe. / Mijn manager geeft mij constructieve feedback over mijn prestaties.*

Kunnen klanten gegevens die via enquêtes en/of D&I-vragen zijn verzameld, verwijderen als ze besluiten deze gegevens niet langer binnen Peakon op te slaan?	Ja, klanten kunnen voor een dergelijk verzoek een klantenservicecase indienen.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Is het mogelijk om specifieke werknemerssegmenten uit te sluiten van D&I-vragen?	Ja, klanten kunnen werknemerssegmenten uitsluiten van specifieke vragen. Klik hier voor meer informatie. Vragensets kunnen ook in hun geheel van een enquêteschema worden uitgesloten via het tabblad 'Frequentie' in de Schema-instellingen.

relatedlinks
Referentie
Referentie: Diversiteit en inclusie Vraagbibliotheek en Theorie Referenties op pagina 429

FAQ: Vragenset over milieu, maatschappij en bestuur (ESG)

relatedlinks
Referentie
Referentie: Bibliotheek met vragen over milieu, maatschappij en bestuur en referenties over theorieën op pagina 441

FAQ: Enquêtevragen vernieuwen

Dit onderwerp heeft betrekking op de update van december 2023, waarin we 23 standaardvragen in de vragensets Betrokkenheid en Gezondheid en welzijn opnieuw hebben geformuleerd.

Op welke vragensets is de vernieuwing van toepassing?	Deze optie is beschikbaar voor de vragensets Betrokkenheid en Gezondheid en welzijn . Wij herformuleren alleen de standaardvragen. De upgrade heeft geen invloed op uw aangepaste drivervragen, open vragen of aangepaste vragen die u hebt gemaakt in de kernvragensets.
Hoe kan ik updaten naar de nieuwste vragen?	Volg de stappen die worden beschreven in Vragenset bijwerken met Vraagvernieuwing.
Behouden de nieuwe vragen dezelfde benchmarkgegevens als hun vorige versies?	Ja. De nieuwe vragen zijn herschreven versies van dezelfde vraag en behouden dezelfde benchmarkgegevens.
Ik wil graag een aantal oude vragen behouden. Zijn die nog steeds de maatstaf?	Ja, als u de vragen niet bijwerkt, zullen de voorgaande vragen nog steeds een maatstaf zijn. Peakon werkt geen vragen bij die een aangepaste vertaling of toegevoegde targeting hebben. Als u slechts een deel van de vragen wilt bijwerken, bewerkt u de vragen die u wilt behouden met een aangepaste vertaling of een doel voordat u op Vragen bijwerkenklikt.
Hoe kan ik een oude vraag behouden zonder de inhoud te bewerken?	Als u een aangepaste vertaling niet wilt bijwerken of een specifiek doel aan een vraag wilt toevoegen om te voorkomen dat deze wordt bijgewerkt, kunt u een eenvoudige bewerking uitvoeren. Voorbeeld: een punt verwijderen uit een aangepaste vertaling van een taal die u niet gebruikt. Peakon zal vaststellen dat er voor deze vraag een aangepaste vertaling bestaat en zal de vertaling niet bijwerken.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Heeft het updaten van de vragen invloed op eerdere enquêteresultaten?	Dit heeft geen invloed op historische resultaten. Zodra de vragen zijn bijgewerkt, zijn beide versies van de vraag zichtbaar in dashboards en heatmaps binnen het geldigheidsvenster. Buiten het geldigheidsvenster zijn historische resultaten zichtbaar op heatmaps wanneer u eerdere rondes bekijkt.
Waarom kan ik de vorige vragen nog steeds op mijn dashboard zien, zelfs nadat ik de vragen heb geüpgraded?	De oude versie van elke vraag blijft weergegeven in de manager-, gedeelde en persoonlijke dashboards totdat de bijbehorende enquêtegegevens buiten het zichtbaarheidsvenster vallen (3, 6 of 12 maanden in de enquêtetijd, afhankelijk van uw instellingen). Vanaf daar zijn de oude vragen alleen nog zichtbaar bij het weergeven van historische enquêtegegevens.
Welke impact heeft deze upgrade op gedeactiveerde vragen?	De upgrade activeert geen vragen die u hebt gedeactiveerd.
Worden de vragen weergegeven op de heatmap wanneer ze worden bijgewerkt?	De nieuwe vragen hebben een aparte trendlijn: elke versie heeft een eigen dashboard en een grafiek met de score in de loop van de tijd. Het kan langer duren voordat de resultaten voor de nieuwe vragen in de heatmap worden weergegeven als er niet voldoende samengevoegde gegevens beschikbaar zijn, vooral als uw organisatie een lage frequentie heeft.
Is het mogelijk om de vertaalde versie van de nieuwe vragen te bekijken vóór de update?	U kunt een demo-omgeving met de bijgewerkte vragen aanvragen en daar de nieuwe versie van elke vraag en de vertalingen bekijken. U kunt de bijgewerkte vragen in uw productietenant niet bekijken als u de vraagvernieuwing niet wilt voortzetten.

relatedlinks
Concepten
Community-artikel: Peakon-vraagvernieuwing
Taken
Vragenset bijwerken met vraagvernieuwing op pagina 391

Attribuutgegevensverzameling

Stappen: Demografische gegevens verzamelen in enquêtes

Voordat u begint

Beveiliging:

- U kunt de rechten *voor het beheren van schema's* vinden in het gedeelte Beheer van Toegangscontrole.
- *Medewerkers bekijken*, *medewerkers bijwerken*en *medewerkersmachtigingen beheren* in het gedeelte Medewerkers van Toegangscontrole.
- *Beheer segmenten* en *beheer kenmerkmachtigingen* in het gedeelte Beheren van Toegangsbeheer.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

De sectie Beheren is alleen beschikbaar voor de groepstypen *Alle werknemers* .

Over deze taak

U kunt demografische gegevens verzamelen en valideren met behulp van de enquête door medewerkers de mogelijkheid te geven zelf een optie te selecteren uit de kenmerken die u aanbiedt. Zien Concept: Attribuutgegevensverzameling in enquêtes op pagina 468 voor meer informatie.

Als u van plan bent gevoelige attribuutgegevens te verzamelen, raadpleeg dan Concept: Toestemmingsverklaring voor het verzamelen van gevoelige kenmerkgegevens op pagina 470.

Procedure

1. Een kenmerk maken voor gegevensverzameling in enquêtes op pagina 462 en/of Creëer een gevoelig kenmerk voor gegevensverzameling in enquêtes op pagina 463.
2. (Optioneel) Targeting instellen voor het verzamelen van kenmerkgegevens op pagina 466.
3. (Optioneel als u gevoelige kenmerken gebruikt) Pas het toestemmingsbericht voor het verzamelen van gevoelige kenmerkgegevens aan op pagina 465.
4. Attribuutgegevensverzameling in enquêtes inschakelen op pagina 466.

Volgende stappen

Stop het verzamelen van attribuutgegevens op pagina 467 Wanneer u niet langer wilt dat attribuutgegevens worden weergegeven in de enquête.

relatedlinks
Concepten
Concept: Attribuutgegevensverzameling in enquêtes op pagina 468
Concept: Toestemmingsverklaring voor het verzamelen van gevoelige kenmerkgegevens op pagina 470

Een kenmerk maken voor gegevensverzameling in enquêtes

Voordat u begint

Beveiliging:

- *Medewerkers bekijken*, *medewerkers bijwerken*en *medewerkersmachtigingen beheren* in het gedeelte Medewerkers van Toegangscontrole.
- *Beheer segmenten* en *beheer kenmerkmachtigingen* in het gedeelte Beheren van Toegangsbeheer.

De sectie Beheren is alleen beschikbaar voor de groepstypen *Alle werknemers* .

Over deze taak

Met behulp van kenmerkgegevensverzameling kunt u medewerkers de mogelijkheid bieden om zelf een segmentoptie te selecteren in hun enquête en hun daaropvolgende antwoorden aan dat segment toe te schrijven. Bijvoorbeeld: U kunt een kenmerk maken met de naam Werkvoorkeur en verschillende segmentopties bieden om gegevens te verzamelen over de werkvoorkeur van werknemers en hoe deze hun betrokkenheid beïnvloeden.

Procedure

1. Ga naar > Beheerattributen.
2. Klik op Kenmerk toevoegen.
3. Stel de naam in. Voorbeeld: *Werkvoorkeur*.
4. Stel het kenmerktype in. Voorbeeld: *Optie*. Zien Referentie: Attribuuttypen op pagina 189 voor een uitleg over elk attribuuttype.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

5. (Optioneel) Geef een beschrijving op voor het kenmerk. Deze wordt weergegeven als uitleg naast het kenmerk in de enquête. De beschrijving moet werknemers helpen de betekenis van het kenmerk te begrijpen. Voorbeeld: *Geef aan of u liever op kantoor of thuis werkt.*

   Als u wilt uitleggen hoe u de informatie op een hoger niveau gaat gebruiken of meerdere kenmerken wilt bespreken, gebruikt u het algemene veld Bericht op het tabblad Kenmerken van uw enquêteschema. Zien Attribuutgegevensverzameling in enquêtes inschakelen op pagina 466.
6. (Optioneel) Stel de targeting in het gedeelte Gerichte gegevensverzameling in .
7. (Optioneel) Voeg Naamlokalisatie toe in het veld Geavanceerd .
8. (Optioneel) Voeg de lokalisatie van de beschrijving toe in het veld Geavanceerd .
9. Klik op Wijzigingen opslaan.
10. Segmenten toevoegen aan het kenmerk. Deze worden in alfabetische volgorde als vervolgkeuzemenuopties in de enquête weergegeven.

Resultaten

Het kenmerk is gereed, maar blijft inactief totdat u het toevoegt aan een enquêteschema en medewerkers de segmentopties gaan selecteren.

U kunt doorlopend segmentopties aan het kenmerk blijven toevoegen.

Volgende stappen

Attribuutgegevensverzameling in enquêtes inschakelen op pagina 466.

relatedlinks
Concepten
Concept: Attribuutgegevensverzameling in enquêtes op pagina 468

Creëer een gevoelig kenmerk voor gegevensverzameling in enquêtes

Voordat u begint

Beveiliging:

- *Medewerkers bekijken*, *medewerkers bijwerken*en *medewerkersmachtigingen beheren* in het gedeelte Medewerkers van Toegangscontrole.
- *Beheer segmenten* en *beheer kenmerkmachtigingen* in het gedeelte Beheren van Toegangsbeheer.

De sectie Beheren is alleen beschikbaar voor de groepstypen *Alle werknemers* .

Over deze taak

Met een gevoelig kenmerk (waarvoor toestemming vereist is) kunnen werknemers zelf hun demografische gegevens selecteren uit een lijst met aangeboden segmentopties in de enquête en toestemming geven voor het verzamelen van demografische gegevens. Het verschilt van de gebruikelijke verzameling van attribuutgegevens, waarvoor geen toestemming van de werknemer nodig is. Zien Concept: Toestemmingsverklaring voor het verzamelen van gevoelige kenmerkgegevens op pagina 470 voor meer informatie.

Wij adviseren om voor gevoelige kenmerken toestemmingsvereisende kenmerken te gebruiken. Voorbeeld: etniciteit.

Het is niet mogelijk om toestemming te vereisen voor een reeds bestaand kenmerk. Het is ook niet mogelijk om de toestemmingseis voor een nieuw kenmerk te verwijderen nadat het is aangemaakt.

Wanneer u een kenmerk aanmaakt waarvoor toestemming vereist is, wordt dit automatisch beperkt in het werknemersprofiel en op het dashboard. Zo wordt voorkomen dat gevoelige gegevens op het dashboard van managers worden weergegeven. U kunt de beperkingen desgewenst vergrendelen om toekomstige wijzigingen te voorkomen.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Beheerders kunnen de toegang van gebruikersgroepen tot beperkte kenmerken beheren via Toegangsbeheer.

Procedure

1. Ga naar > Beheerattributen.
2. Klik op Kenmerk toevoegen.
3. Stel de naam in. Voorbeeld: *Etniciteit*.
4. Stel het kenmerktype in. Voorbeeld: *Optie*. Zien Referentie: Attribuuttypen op pagina 189 voor een uitleg over elk attribuuttype.
5. (Optioneel) Geef een beschrijving op voor het kenmerk. Deze wordt weergegeven als uitleg naast het kenmerk in de enquête. De beschrijving moet werknemers helpen de betekenis van het kenmerk te begrijpen. Bijvoorbeeld: *Selecteer de etniciteit waarmee u zich identificeert.*

   Als u wilt uitleggen hoe u de informatie op een hoger niveau gaat gebruiken of meerdere kenmerken wilt bespreken, gebruikt u het algemene veld Bericht op het tabblad Kenmerken van uw enquêteschema. Zien Attribuutgegevensverzameling in enquêtes inschakelen op pagina 466.
6. Vouw het gedeelte Gegevenstoegang uit.
7. Stel 'Vereist toestemming van werknemer' in op Vereist.
8. Stel de voorkeuren voor werknemerskenmerken en segmentscorebeperkingen in.
9. (Optioneel) Selecteer Verdere wijzigingen aan deze instelling verbieden.
10. (Optioneel) Stel de targeting in het gedeelte Gerichte gegevensverzameling in .
11. (Optioneel) Voeg Naamlokalisatie toe in het veld Geavanceerd .
12. (Optioneel) Voeg de lokalisatie van de beschrijving toe in het veld Geavanceerd .
13. Klik op Wijzigingen opslaan.
14. Segmenten toevoegen aan het kenmerk. Deze worden in alfabetische volgorde als vervolgkeuzemenuopties in de enquête weergegeven.

Resultaten

Het kenmerk is gereed, maar blijft inactief totdat u het toevoegt aan een enquêteschema en medewerkers de segmentopties gaan selecteren.

U kunt doorlopend segmentopties aan het kenmerk blijven toevoegen.

Volgende stappen

Attribuutgegevensverzameling in enquêtes inschakelen op pagina 466 En Pas het toestemmingsbericht voor het verzamelen van gevoelige kenmerkgegevens aan op pagina 465 (Optioneel).

Wij adviseren u ook de machtigingen van uw gebruikersgroep in Toegangsbeheer te controleren. De machtigingen die toegang geven tot beperkte kenmerken zijn:

- Toegangsstatistieken > Toegang tot beperkte kenmerken. Met deze toestemming krijgt u toegang tot enquêtescores die zijn gesegmenteerd op basis van beperkte kenmerken.
- Medewerkers > Beperkte kenmerken bekijken. Met deze toestemming kunt u het beperkte kenmerk en het zelfgekozen antwoord in de werknemersrecords bekijken.

relatedlinks
Concepten
Concept: Toestemmingsverklaring voor het verzamelen van gevoelige kenmerkgegevens op pagina 470

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Pas het toestemmingsbericht voor het verzamelen van gevoelige kenmerkgegevens aan

Voordat u begint

Beveiliging:

- *Beheerderstoegang*.

Over deze taak

Als u demografische gegevens verzamelt met behulp van kenmerken waarvoor toestemming vereist is, wordt in de enquête een toestemmingsbericht weergegeven. Medewerkers moeten hiermee akkoord gaan voordat ze verder kunnen gaan met de reguliere enquêtevragen. Zien Concept: Toestemmingsverklaring voor het verzamelen van gevoelige kenmerkgegevens op pagina 470 voor meer informatie.

U kunt gebruikmaken van het standaard toestemmingsbericht dat automatisch wordt vertaald in alle enquêtetalen. Het wordt weergegeven in het enquêtevoorbeeld, nadat u in het tabblad Kenmerken van uw enquêteschema de kenmerken hebt ingeschakeld waarvoor toestemming vereist is.

Het is ook mogelijk om uw eigen toestemmingsbericht in te stellen, met een externe URL en lokalisaties. Hiermee kunt u uw persoonlijke bericht afstemmen op de cultuur van uw organisatie en tegelijkertijd voldoen aan de nalevingsvereisten, de Algemene Verordening Gegevensbescherming en lokale wetgeving.

Het toestemmingsbericht is op bedrijfsniveau. Dat betekent dat alle schema's die gegevens verzamelen over kenmerken waarvoor toestemming nodig is, uw aangepaste toestemmingsbericht gebruiken.

Procedure

1. Ga naar Beheerdersaccount **>** .
2. Ga naar het tabblad Toestemmingsverzoek .
3. Klik op de schakelaar Aanpassing uit om te beginnen.
4. Klik op Doorgaan in het pop-upvenster dat verschijnt.
5. Voeg uw toestemmingsbericht toe in het veld Toestemmingsverzoek .
6. (Optioneel) Voeg een URL toe als u meer informatie wilt verstrekken. Voorbeeld: hoe u omgaat met de geattributeerde gegevens binnen de organisatie, wie toegang heeft tot de gegevens en de interne communicatieverbindingen.
7. (Optioneel) Voeg vertalingen toe voor uw aangepaste toestemmingsbericht als uw organisatie meerdere enquêtetalen gebruikt.

   Als er geen vertaling beschikbaar is in een enquêtetaal die u hebt ingeschakeld, zien medewerkers die die taal gebruiken de originele versie van uw aangepaste toestemmingsbericht.
8. (Optioneel) Bekijk een voorbeeld van het verzoek om aangepaste toestemming.

Opmerking: U kunt het aangepaste toestemmingsverzoek alleen bekijken in het gedeelte **>** Beheerdersaccount . De previewtool binnen het enquêteschema geeft nog steeds het standaard toestemmingsbericht weer, maar test- en echte enquêtes bevatten het aangepaste toestemmingsbericht.

9. Klik op Toestemmingsverzoek publiceren.

Resultaten

Het verzoek om aangepaste toestemming is direct beschikbaar in de enquêteschema's die gegevens verzamelen over kenmerken waarvoor toestemming nodig is.

relatedlinks

Concepten

Concept: Toestemmingsverklaring voor het verzamelen van gevoelige kenmerkgegevens op pagina 470

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Targeting instellen voor het verzamelen van kenmerkgegevens

Voordat u begint

Beveiliging:

- *Medewerkers bekijken*, *medewerkers bijwerken*en *medewerkersmachtigingen beheren* in het gedeelte Medewerkers van Toegangscontrole.
- *Beheer segmenten* en *beheer kenmerkmachtigingen* in het gedeelte Beheren van Toegangsbeheer.

De sectie Beheren is alleen beschikbaar voor de groepstypen *Alle werknemers* .

Over deze taak

U kunt de werknemersgroepen selecteren die een bijdrage moeten leveren aan het verzamelen van kenmerkgegevens, ongeacht of dit volgens hetzelfde enquêteschema of over meerdere schema's heen gebeurt.

Hierdoor kunnen beheerders hun demografische gegevensverzameling afstemmen op de lokale wetgeving en de culturele normen in de landen waarin zij actief zijn.

Procedure

1. Ga naar > Beheerattributen.
2. Open het kenmerk dat u wilt gebruiken voor het verzamelen van kenmerkgegevens.
3. Klik op Kenmerk bewerken.
4. Uitbreiden Gerichte gegevensverzameling.
5. Gebruik de velden Alleen inclusief en Exclusief om het kenmerk te specificeren.
6. Wijzigingen opslaan.

Volgende stappen

Attribuutgegevensverzameling in enquêtes inschakelen op pagina 466.

relatedlinks
Voorbeelden
Voorbeeld: Doelattribuutgegevensverzameling in enquêtes op pagina 472

Attribuutgegevensverzameling in enquêtes inschakelen

Voordat u begint

Beveiliging: *beheer de schema*- instellingen in het gedeelte Beheren .

Maak de kenmerken en segmenten aan die u in de enquête wilt gebruiken. Als u van plan bent gevoelige kenmerken te verzamelen, Pas het toestemmingsbericht voor het verzamelen van gevoelige kenmerkgegevens aan op pagina 465.

Over deze taak

U kunt enquêtes gebruiken om demografische gegevens te verzamelen en valideren door medewerkers de mogelijkheid te geven zelf een segmentoptie te selecteren uit de lijst met elk kenmerk dat u in de enquête hebt ingeschakeld. Zodra een werknemer een segment selecteert, worden de antwoorden die hij of zij vervolgens geeft, ingevuld in het geselecteerde segment. Dit is een effectieve manier om demografische gegevens te verzamelen en de samengevoegde enquêtereacties van het segment direct te kunnen analyseren.

Om dit te configureren, moet u eerst het kenmerk en de bijbehorende segmentopties aanmaken en deze vervolgens inschakelen in de enquête waarvan u het onderdeel wilt maken.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Het verzamelen van kenmerkgegevens gebeurt op basis van een afzonderlijk schema. U moet dit dus inschakelen in elk enquêteschema waarvan de gegevens deel moeten uitmaken. U kunt uw kenmerkenverzameling echter zo instellen dat u bepaalde segmenten wel of niet opneemt.

Procedure

1. Ga naar Beheer > Schema's.
2. Klik op Weergeven bij de enquête die u wilt configureren.
3. Ga naar het tabblad Kenmerken .
4. Voeg uw kenmerken toe in het gebied Kenmerken selecteren .
5. Kies of elk kenmerk Optioneel of Verplichtis.
6. (Optioneel) Voeg een bericht toe in het veld Bericht .
7. (Optioneel) Voeg vertalingen toe aan uw bericht als u meerdere enquêtetalen gebruikt.
8. (Optioneel) Bekijk een voorbeeld van de enquête op pagina 281.

Resultaten

De kenmerken worden aan het begin van de enquête weergegeven. Als u ze als Vereisthebt ingesteld, moeten medewerkers een optie selecteren voordat ze de reguliere enquêtevragen kunnen beantwoorden.

Als u meerdere kenmerken voor gegevensverzameling inschakelt, komt de volgorde ervan in de enquête overeen met de volgorde waarin ze worden weergegeven in > Beheerkenmerken. U kunt kenmerken slepen en neerzetten om de volgorde te wijzigen. De segmentopties binnen elk kenmerk worden alfabetisch weergegeven.

relatedlinks
Taken
Een optie-type-attribuut maken op pagina 172
Een werknemerstype-attribuut maken op pagina 173
Een datumtype-attribuut maken op pagina 174
Een nummertype-attribuut maken op pagina 174

Stop het verzamelen van attribuutgegevens

Voordat u begint

Beveiliging: *Beheer schema's*.

Over deze taak

U kunt op elk gewenst moment onmiddellijk stoppen met het verzamelen van gegevens uit enquêtekenmerken. Als u de gegevensverzameling wilt hervatten, kunt u het kenmerk op elk gewenst moment opnieuw toevoegen aan het enquêteschema.

Procedure

1. Ga naar Beheerschema > 's.
2. Klik op Weergeven bij de enquête die u wilt configureren.
3. Ga naar het tabblad Kenmerken .
4. Klik op het prullenbakpictogram naast de kenmerken die u wilt verwijderen uit het gebied Kenmerken selecteren .

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Resultaten

De opties voor het verzamelen van attribuutgegevens worden niet meer weergegeven aan het begin van de enquête. Als u een aangepast bericht hebt getypt, wordt dit niet meer weergegeven.

De gegevens die u via kenmerkgegevensverzameling hebt verzameld, blijven in het dashboard staan en voldoen nog steeds aan de instellingen voor zichtbaarheid van de gegevens.

Als u ervoor wilt zorgen dat niemand (inclusief de beheerder) de verzamelde gegevens in de werknemersrecords kan bekijken, markeert u het kenmerk als inactief. Ga hiervoor naar Beheer > Kenmerken > Kenmerk bewerken en zet het op inactief.

Beperkte kenmerkgegevens verwijderen

Voordat u begint

Beheerderstoegang .

Over deze taak

U kunt 1 of meer waarden voor gevoelige en beperkte kenmerken verwijderen. Beheerders kunnen beperkte kenmerkgegevens verwijderen zonder dat dit gevolgen heeft voor andere werknemersgegevens. U kunt alleen kenmerken van het type *Optie* en *Nummer* selecteren.

Procedure

1. Ga naar Administratie > Medewerkers.
2. Zoek naar de gegevens van de werknemer(s).
3. Selecteer de werknemer(s) waarvan u de kenmerkgegevens wilt verwijderen.
4. Selecteer de knop Verwijderopties en selecteer vervolgens Attribuutgegevens.
5. Controleer de gevoelige kenmerken die u voor de geselecteerde werknemer(s) wilt verwijderen.
6. Bevestig uw keuze.

Resultaten

De gevoelige kenmerkgegevens van de gekozen werknemer(s) worden permanent verwijderd. Nadat u deze kenmerken hebt verwijderd, kunt u ze niet meer zien op de heatmap, in het dashboard of in de werknemersrecords. Controleer de geselecteerde kenmerken voordat u ze bevestigt. Zo voorkomt u dat er belangrijke gegevens worden verwijderd. Deze actie is namelijk onomkeerbaar.

relatedlinks
Concepten
Concept: Attribuutgegevensverzameling in enquêtes op pagina 468

Concept: Attribuutgegevensverzameling in enquêtes

Achtergrond

Met behulp van kenmerkgegevensverzameling kunt u demografische gegevens verzamelen of valideren. Zo kunt u medewerkers aan het begin van hun enquête een keuze laten maken uit een lijst met vaste waarden. Hun medewerkersdossier wordt dan automatisch bijgewerkt.

Zodra segmenten uit de kenmerkgegevensverzameling voldoen aan de zichtbaarheidsvereisten van uw organisatie, worden de gegevens in hun dashboards op dezelfde manier weergegeven als in alle andere segmenten.

Als u daarnaast ook vragen richt op segmenten die u gebruikt voor het verzamelen van kenmerkgegevens, kunnen medewerkers die vragen in dezelfde enquête krijgen nadat ze zelf een optie hebben geselecteerd.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

Als u gegevens over gevoelige kenmerken wilt verzamelen, raden wij u aan de instelling 'Toestemmingsvereiste' te gebruiken. Geef daarbij aan waarom u deze gegevens opvraagt en hoe u deze zult gebruiken. Met deze instelling worden ook de kenmerken beperkt, zodat de gegevens alleen beschikbaar zijn voor gebruikersgroepen met toegang tot beperkte kenmerken. Beheerders kunnen de toegang van gebruikersgroepen tot beperkte kenmerken beheren via Toegangsbeheer.

De kioskmodus ondersteunt om veiligheidsredenen geen verzameling van gevoelige kenmerkgegevens (dit kan op verzoek worden gewijzigd) en geen kenmerken van werknemerstypen (bijvoorbeeld: Manager, Partner Human Resources).

Voordelen

Organisaties kunnen profiteren van het verzamelen van kenmerkgegevens door segmentatiegegevens te verzamelen die nog niet in hun HR-systeem aanwezig zijn. Bijvoorbeeld: type woon-werkverkeer, werkvoorkeur (kantoor versus thuiswerken) of gevoelige (toestemming vereisende) kenmerken zoals etniciteit of genderidentiteit.

Hiermee kunt u nog gedetailleerdere analyses uitvoeren en verbeterpunten identificeren. U kunt kenmerkgegevensverzameling gebruiken om kruisende segmenten te maken door deze te combineren met een ander, reeds bestaand kenmerk. Raadpleeg Concept: Combinatiekenmerken op pagina 183.

Voorbeelden van gebruiksscenario's

- U verzamelt etniciteitsgegevens met behulp van toestemmingsvereisende kenmerken en combineert deze na de enquête met uw bestaande landkenmerk. Met de segmenten van het kenmerk Etniciteit x Land kunt u op intersectionele wijze zien hoe de scores van bestuurders verschillen. Omdat het kenmerk Etniciteit beperkt zou zijn, zou het resulterende combinatiekenmerk ook beperkt zijn.
- U kunt werkvoorkeuren verzamelen om inzicht te krijgen in hoe de scores voor Peer Relationships en Management Support kunnen verschillen voor werknemers die liever op kantoor werken dan thuis.

Ervaring van enquêtedeelnemers

De verzameling van kenmerkgegevens wordt aan het begin van elke enquête weergegeven, zolang het bewerkbare kenmerk nog actief is binnen het enquêteschema.

Als u het kenmerk als Verplichtmarkeert, kunnen medewerkers niet naar de enquête gaan zonder een optie uit het kenmerk te selecteren. Raadpleeg Concept: Toestemmingsverklaring voor het verzamelen van gevoelige kenmerkgegevens op pagina 470 om te begrijpen hoe dit verschilt voor gevoelige kenmerken.

Een werknemer kan er ook voor kiezen om een optie uit het kenmerk te selecteren en te verzenden zonder de enquête in te vullen. Hun selectie is nog steeds geldig, ook al hebben ze geen van de reguliere enquêtevragen beantwoord. Het deelnamepercentage op het dashboard van het geselecteerde segment omvat alleen deze werknemer in het totaalaantal.

Als u dezelfde kenmerkgegevensverzameling in meerdere enquêterondes gebruikt, zien medewerkers die al een segment hebben geselecteerd in een eerdere enquête, hun eerdere selectie wanneer ze de enquête openen. Hierdoor kunnen medewerkers hun selectie wijzigen, zolang u maar gegevens blijft verzamelen over dezelfde kenmerken.

Attribuutgegevens verwijderen

Beheerders kunnen beperkte kenmerkgegevens die na de enquête zijn verzameld, verwijderen zonder dat dit gevolgen heeft voor andere werknemersinformatie.

Zodra gegevens zijn verwijderd, worden ze permanent uit het systeem verwijderd en kunnen ze niet meer worden hersteld. Wanneer u beperkte kenmerkgegevens verwijdert, worden deze kenmerken verwijderd uit werknemersprofielen, managerdashboards en de heatmap.

Raadpleeg Beperkte kenmerkgegevens verwijderen op pagina 468 voor stappen.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

relatedlinks
Taken
Een kenmerk maken voor gegevensverzameling in enquêtes op pagina 462
Beperkte kenmerkgegevens verwijderen op pagina 468
Voorbeelden
Voorbeeld: Werkvoorkeuren verzamelen met behulp van attribuutgegevensverzameling op pagina 471

Concept: Toestemmingsverklaring voor het verzamelen van gevoelige kenmerkgegevens

Achtergrond

Met de toestemmingsinstelling kunt u gevoelige demografische gegevens verzamelen in enquêtes, ter ondersteuning van uw nalevingsverplichtingen met betrekking tot de AVG. Hiermee wordt een toestemmingsverklaring gegenereerd waarmee werknemers akkoord kunnen gaan met de verwerking van hun gegevens voor enquêtes en gegevensanalyses.

Het instellen van toestemming is niet nodig als u gevoelige gegevens importeert via uw HRIS-systeem en de gegevensverzameling buiten het Peakon-platform heeft plaatsgevonden.

Om misbruik te voorkomen van de gevoelige gegevens die u met behulp van kenmerkgegevensverzameling hebt verzameld, worden alle kenmerken waarvoor u toestemming vereist, ook beperkt. U kunt de beperking later niet ongedaan maken. U kunt de toegang van gebruikersgroepen tot beperkte kenmerken beheren in Toegangsbeheer.

De toestemmingsmelding wordt elke keer weergegeven wanneer een werknemer gegevens verstrekt aan een gevoelig kenmerk of zijn/haar bestaande antwoord op een gevoelig kenmerk wijzigt. Hierdoor kunnen medewerkers zich afmelden en hun gevoelige kenmerkgegevens uit Peakon verwijderen of hun gegevens wijzigen telkens wanneer zij deelnemen aan een Peakon-enquête.

Zoals aangegeven in de wettelijke toestemmingsverklaring, kunnen werknemers hun toestemming tussen enquêterondes intrekken door contact op te nemen met hun Peakon-beheerder (meestal het HR/People-team). Deze kan het verzoek dan afhandelen met Workday Support.

Ervaring van enquêtedeelnemers

De kenmerken die u voor gegevensverzameling hebt ingeschakeld, worden aan het begin van de enquête weergegeven. De pop-up met toestemming wordt alleen weergegeven als een werknemer op een gevoelig kenmerk reageert. Je kan Pas het toestemmingsbericht voor het verzamelen van gevoelige kenmerkgegevens aan op pagina 465.

- Als u het kenmerk 'toestemming vereist' hebt gemarkeerd als Optioneel, kunnen medewerkers doorgaan naar de reguliere enquêtevragen zonder zelf een antwoord te selecteren. Als een werknemer op een gevoelig kenmerk reageert, maar de toestemmingsverklaring niet wil accepteren, moet hij of zij de gegevens verwijderen voordat hij of zij verder kan gaan met de reguliere enquêtevragen.
- Als u het kenmerk 'toestemming vereist' als Verplichthebt gemarkeerd, moeten medewerkers zelf een antwoord selecteren en toestemming geven voor het verzamelen van gegevens voordat ze verder kunnen gaan met de reguliere enquêtevragen. Let op: Deze instelling kan van invloed zijn op de algehele deelname aan de enquête.

Overwegingen

Om veiligheidsredenen gelden er bij de toestemmingsinstellingen een aantal beperkingen om misbruik te voorkomen.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Overweging	Beschrijving
De toestemmingsinstelling voor bestaande kenmerken	Het is niet mogelijk om een bestaand kenmerk zo te wijzigen dat toestemming vereist is. Maak in plaats daarvan een nieuw kenmerk. Het is ook niet mogelijk om de toestemmingsvereiste voor een bestaand kenmerk te verwijderen.
De toestemmingsinstelling voor combinatiekenmerken	Het is niet mogelijk om toestemming te vragen voor een combinatiekenmerk.
Combinatiekenmerken van gevoelige kenmerken	U kunt 2 optie-typekenmerken combineren om kruisende segmenten te maken. Als voor een van de oorspronkelijke kenmerken toestemming nodig is, wordt het combinatiekenmerk een beperkt kenmerk.
Gegevens importeren in gevoelige kenmerken	Als u gegevens uploadt naar het kenmerk 'toestemming vereist' dat actief is in een enquête, zien medewerkers hun vooraf geselecteerde optie en kunnen ze deze wijzigen. Als ze hun optie wijzigen, wordt het pop-upvenster voor toestemming weergegeven en kunnen ze pas doorgaan nadat ze dit hebben bevestigd. Kortom, voor het verzamelen van attribuutgegevens is alleen toestemming nodig als werknemers zelf gevoelige gegevens selecteren tijdens de enquête.
Kioskmodus	Om veiligheidsredenen is het niet mogelijk om toestemming vereisende kenmerken in de kioskmodus te gebruiken. U kunt echter een verzoek indienen om dit te wijzigen.

relatedlinks
Taken
Creëer een gevoelig kenmerk voor gegevensverzameling in enquêtes op pagina 463
Pas het toestemmingsbericht voor het verzamelen van gevoelige kenmerkgegevens aan op pagina 465
Voorbeelden
Voorbeeld: Doelattribuutgegevensverzameling in enquêtes op pagina 472

Voorbeeld: Werkvoorkeuren verzamelen met behulp van attribuutgegevensverzameling

Dit voorbeeld illustreert hoe u gegevens over werkvoorkeuren van uw werknemers verzamelt. Deze gegevens kunt u gebruiken om de benodigde kantoorruimte te plannen.

Over deze taak

Wanneer u de behoeften aan kantoorruimte binnen uw organisatie plant, wilt u gegevens verzamelen over de huidige werkweek van uw medewerkers. Je hebt 4 patronen geïdentificeerd:

- Hele week op kantoor
- 3 dagen op kantoor, 2 dagen thuis
- 2 dagen op kantoor, 3 dagen thuis
- Hele week op afstand

Procedure

1. Navigeer naar Kenmerken in het gedeelte Beheer .
2. Klik op Kenmerk toevoegen.
3. Voer *een typische werkweek*in.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

4. Stel het Attribuuttype in op *Optie*.
5. Klik op Wijzigingen opslaan.
6. Klik binnen het nieuwe kenmerk op Segment toevoegen.
    a) Voer *Volledige week in op kantoor* en klik op Toevoegen.
    b) Voer *3 dagen op kantoor en 2 dagen thuis* in en klik op Toevoegen.
    c) Voer *2 dagen op kantoor en 3 dagen thuis* in en klik op Toevoegen.
    d) Voer *Volledige week op afstand* in en klik op Toevoegen.
7. Ga naar Roosters in het gedeelte Beheer .
8. Klik op Bekijken in uw enquêteschema.
9. Selecteer het tabblad Kenmerken .
10. Selecteer in het gedeelte Kenmerken selecteren het kenmerk *Typische werkweek* dat u in stap 2-5 hebt gemaakt.
11. Stel het antwoord van de werknemer in op *Optioneel* of *Verplicht*.
12. Klik op Kenmerk toevoegen.
13. (Optioneel) Voeg een aangepast bericht toe *Help ons met het plannen van uw benodigde kantoorruimte door uw voorkeur voor een typische werkweek op te geven*. Voeg eventuele vertalingen toe in het gedeelte Bericht .

Resultaten

Medewerkers kunnen hun voorkeurswerkweek aangeven voordat ze de enquête invullen.

relatedlinks
Concepten
Concept: Attribuutgegevensverzameling in enquêtes op pagina 468

Voorbeeld: Doelattribuutgegevensverzameling in enquêtes

Dit voorbeeld illustreert hoe u gerichte segmentatiegegevens kunt verzamelen met behulp van kenmerkgegevensverzameling.

Over deze taak

U moet gegevens over etniciteit verzamelen via het verzamelen van attribuutgegevens. De vereiste specificaties zijn:

- Het antwoord van de werknemer op dit kenmerk is optioneel.
- Als werknemers een antwoord indienen, moeten zij toestemming geven voor het verzamelen van gegevens.
- Werknemers in Duitsland mogen niet deelnemen aan de verzameling van attribuutgegevens, maar moeten wel deel blijven uitmaken van het onderzoek.
- Alle medewerkers nemen deel aan hetzelfde onderzoek.

Procedure

1. Navigeer naar Beheerattributen **>** .
2. Klik op Kenmerk toevoegen.
3. Voer een kenmerknaam in. Voorbeeld: *Etniciteit*.
4. Stel het Attribuuttype in op *Optie*.
5. Vouw Gegevenstoeganguit en stel vervolgens Toestemming van werknemer vereisen in op *Vereist*.
6. Uitbreiden Gerichte gegevensverzameling.
7. Klik op Uitsluitenen selecteer vervolgens *Duitsland*.
8. Klik op Wijzigingen opslaan.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

9. Klik binnen het nieuwe kenmerk op Segment toevoegen.
10. Typ een segmentnaam en klik op Toevoegen. Voorbeeld: *Blank/Kaukasisch*. Herhaal dit totdat het kenmerk compleet is.
11. Navigeer naar Beheerschema > 's.
12. Klik op Bekijken in uw enquêteschema.
13. Selecteer het tabblad Kenmerken .
14. Selecteer in het gedeelte Kenmerken selecteren het kenmerk Etniciteit dat u in stap 2-8 hebt gemaakt.
15. Stel het antwoord van de werknemer in als *Optioneel*.
16. Klik op Kenmerk toevoegen.
17. Optioneel: voeg een aangepast bericht en de vertalingen ervan toe in het gedeelte Bericht .

Resultaten

Nadat een medewerker op Enquête startenheeft geklikt, kan hij of zij een antwoord geven op het kenmerk Etniciteit door een segmentoptie te selecteren die u in stap 9-10 hebt gemaakt. Het antwoord van de werknemer is optioneel. Werknemers kunnen dus doorgaan zonder een optie te selecteren. Als een werknemer op het kenmerk Etniciteit reageert, moet hij/zij toestemming geven voordat hij/zij verder kan.

Volgende stappen

- Als u Duitsland in de gegevensverzameling voor etniciteit moet opnemen, verwijdert u Duitsland als uitgesloten segment uit Etniciteit.
- Als u de verzameling van kenmerkgegevens voor etniciteit in het algemeen wilt uitschakelen, verwijdert u het kenmerk uit het schema.

relatedlinks
Concepten
Concept: Toestemmingsverklaring voor het verzamelen van gevoelige kenmerkgegevens op pagina 470

Enquêtes beantwoorden

Concept: Medewerkersgids voor Peakon

Peakon is een platform dat feedback van werknemers omzet in inzichten die leiders kunnen gebruiken om responsievere, bevredigende en productieve werkplekken te creëren. Hiermee kunt u als werknemer direct en vertrouwelijk uw gedachten, zorgen en ideeën regelmatig delen met de leiding van uw organisatie.

Het platform verzamelt uw feedback in realtime, analyseert deze en biedt managers de inzichten die ze nodig hebben om direct actie te ondernemen en de bedrijfsvoering te verbeteren.

Uw enquête-ervaring

U krijgt een brede reeks vragen over wat u van de bedrijfscultuur vindt, hoe u wordt aangestuurd en de richting van het bedrijf als geheel. U kunt bij elke vraag een score (0-10) en een opmerking geven. Wij adviseren u om waar mogelijk opmerkingen toe te voegen, omdat deze uw leider meer inzicht geven in hoe hij of zij zichzelf kan verbeteren.

Met uw feedback helpt Peakon het management bij het identificeren van de belangrijkste gebieden waarmee u de algehele bedrijfscultuur en de betrokkenheid van elk team kunt verbeteren. Dit gebeurt op basis van de scores en eventuele aanvullende opmerkingen. Afhankelijk van de frequentie die uw organisatie kiest, ontvangt u de enquête wekelijks, maandelijks, per kwartaal of jaarlijks. Sommige enquêtes kunnen meer vragen bevatten dan andere. Dit hangt af van de frequentie van de vragen, de frequentie van de enquête en de manier waarop u bepaalde vragen beoordeelt. Peakon kan aanvullende

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

vragen stellen op individueel niveau om meer informatie te verzamelen, bijvoorbeeld wanneer u een specifieke vraag heel laag scoort.

Soms krijgt u een vraag die u in het verleden al eens gesteld is. Door dezelfde vraag nogmaals te beantwoorden, kunt u het beste nagaan of uw werkervaring in de loop van de tijd verbetert.

Enkele voorbeelden:

- Hoe waarschijnlijk is het dat u [Bedrijfsnaam] zou aanbevelen als werkplek?
- Ik beschik over het materiaal en de benodigdheden om mijn werk goed uit te voeren.
- Ik zie een manier om mijn carrière binnen onze organisatie verder te ontwikkelen.
- [Bedrijfsnaam] geeft echt om mijn geestelijk welzijn.
- Ik word eerlijk beloond (bijvoorbeeld in de vorm van salaris, promotie, training) voor mijn bijdragen aan [Bedrijfsnaam].

Commentaar Erkenningen

Elke keer dat u een opmerking achterlaat, kunnen uw afdeling Human Resources of leidinggevenden die toegang hebben tot uw feedback, u snel een bevestiging sturen via e-mail. De erkenningen waaruit leiders kunnen kiezen zijn:

- Geweldig idee.
- Bedankt voor het delen.
- Ik ben het ermee eens.
- Ik werk eraan.
- Ik zou het leuk vinden om persoonlijk met u te praten.

Uw gegevens blijven vertrouwelijk en alleen het systeem kent uw persoonlijke contactgegevens, zodat u automatisch e-mailupdates kunt ontvangen.

Reacties op gesprekken

Uw manager kan naar aanleiding van een opmerking die u in de enquête hebt geschreven, een gesprek met u beginnen. Zo kunt u om verduidelijking vragen, hulp bieden of meer informatie krijgen.

Wanneer u op een gesprek reageert, worden uw antwoorden vertrouwelijk behandeld.

Enquête-e-mails en herinneringen

Peakon gebruikt uw naam in e-mails die aan u zijn gericht, om duidelijk te maken dat elke enquêtelink persoonlijk is voor de werknemer. Hiermee voorkomen we dat medewerkers hun enquêtelink doorsturen naar een andere medewerker. De e-mails worden automatisch gegenereerd op basis van uw werknemersgegevens op Peakon.

Peakon houdt de responsstatus van elke individuele deelnemer aan een enquête bij om te weten of ze een herinnering moeten krijgen voor onbeantwoorde vragen. Deze informatie is echter voor niemand binnen uw bedrijf zichtbaar.

Hoe wij vertrouwelijkheid benaderen

De antwoorden en opmerkingen die u op Peakons vragen geeft, zijn vertrouwelijk. We willen eerlijkheid en openheid bevorderen en favoritisme tegengaan. Noch uw collega's, manager, noch iemand anders binnen de organisatie kan zien wie een bepaald antwoord of feedback heeft gegeven. Reacties worden altijd samengevoegd, ongeacht de grootte van het team. Hierdoor kunnen individuen niet worden geïdentificeerd. De feedback die u geeft, is direct zichtbaar voor het management op hun Peakon-dashboards. Uw feedback blijft zichtbaar op de Peakon-dashboards van uw management gedurende de door uw bedrijf ingestelde periode. Deze periode kan 3 maanden, 6 maanden of 1 jaar zijn.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

Concept: Enquêtes beantwoorden

Elke keer dat een enquêteronde wordt geopend, krijgt elke ondervraagde werknemer een uniek enquêtetoken. Zodra de enquête verzonden kan worden, ontvangen medewerkers een melding met de unieke enquêtelink die ze met het toegewezen token kunnen openen. U kunt de enquête invullen voordat u meldingen ontvangt. Dat doet u door in te loggen op uw mobiele app of door naar uw persoonlijke dashboard te gaan.

Als u begint met het invullen van de enquête en daarna de pagina verlaat, worden uw antwoorden opgeslagen in de cache van uw browser op het betreffende apparaat (afhankelijk van de browserinstellingen). Voordat u de enquête verzendt, kunt u nog teruggaan naar de reeds beantwoorde vragen om uw antwoorden te herzien.

Enquêtelevering

Als een ondervraagde werknemer de enquête niet heeft ontvangen:

- Vraag de medewerker om de spam te controleren.
- Controleer bij IT of u de relevante verzend-e-mailadressen hebt geautoriseerd.
- Controleer het filter E-mailstatus op de pagina Medewerkers.

Als een werknemer de enquête niet heeft ontvangen omdat hij of zij niet aan de enquête heeft deelgenomen:

- Controleer of het selectievakje Enquête-opname is aangevinkt in het dossier van de werknemer. Deze optie is standaard geselecteerd en moet worden uitgeschakeld als de werknemer niet aan de enquête mag deelnemen.
- Controleer of er geen sprake is van een startdatum in de toekomst of een scheidingsdatum in het verleden.
- Vergelijk de beoogde segmenten van het schema met de werknemersgegevens.

Het is belangrijk dat werknemers hun enquêtelinks niet delen met hun collega's. Dit kan ertoe leiden dat een werknemer namens een collega een enquête invult.

Geschiktheid voor op regels gebaseerde vragen

Alleen medewerkers die voldoen aan de toelatingscriteria voor specifieke vragen met vastgestelde tijdstippen, ontvangen de enquêtes. Met op regels gebaseerde vragen kunnen beheerders op specifieke punten in de loopbaan van een werknemer onboarding- en exitvragen instellen.

- Onboardingvragen: Medewerkers ontvangen onboardingvragen als ze hiervoor in aanmerking komen. Meestal doen ze dit nadat ze een vooraf bepaalde periode bij het bedrijf in dienst zijn geweest. Voorbeeld: *2 weken na aanvang*. Het systeem zorgt ervoor dat alleen medewerkers die op de datum van de enquêteronde aan de timingcriteria voor de vragen voldoen, deze vragen ontvangen. Medewerkers die dit punt nog niet hebben bereikt, worden niet ondervraagd.
- Exitvragen: Exitvragen worden verzonden naar werknemers waarvan de datum van vertrek overeenkomt met de vraagtijden. U kunt ervoor kiezen om werknemers te enquêteren vóór hun laatste dag (bijvoorbeeld: 2 weken vóór vertrek) of ná hun vertrek (bijvoorbeeld: 2 dagen na vertrek). U kunt ook zowel de regels voor vóór als na gebruiken om de responspercentages te maximaliseren. Dankzij deze flexibiliteit kunt u feedback verzamelen van alle vertrekkende medewerkers, ook van medewerkers met een korte opzegtermijn of die slechts beperkt beschikbaar zijn. Houd er rekening mee dat u het persoonlijke e-mailadres van de medewerkers moet opgeven als u een enquête onder vertrokken medewerkers wilt invullen.

Wanneer een vraag zowel voor- als na-scheidingsregels heeft:

- De werknemer wordt toegevoegd aan een enquêteronde wanneer hij/zij in aanmerking komt voor de 'voor'-regel.
- Als ze niet reageren en hun scheidingsdatum valt halverwege de ronde, worden ze uit die ronde verwijderd.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

- Omdat ze geen antwoord hebben ingediend, komen ze in aanmerking voor de 'after'-regel in de volgende toepasselijke enquêteronde.

Let op: Hierbij wordt ervan uitgegaan dat de vragen voor en na de scheiding identiek zijn. Als de vragen verschillen, kan de werknemer aan beide enquêterondes worden deelgenomen.

Kiosk

Als een werknemer die de kioskmodus gebruikt geen toegang heeft tot de enquête:

- Controleer of ze deelnemen aan de enquête.
- Zorg ervoor dat ze de juiste versie van hun voornaam en medewerkers-ID gebruiken. Vaak hebben werknemers moeite om bij de kiosk te komen, omdat ze meerdere namen hebben en niet weten welke naam het bedrijf in het veld Voornaam heeft gezet. Als u bovendien voorvoegsels gebruikt voor werknemers-ID's in werknemersrecords, moet de werknemer dezelfde ID invoeren.

Kioskenquêtes verlopen automatisch na 5 minuten of 4 uur inactiviteit (afhankelijk van de configuratie) als er geen interactie is. Voordat de sessie afloopt, geeft de enquête aan dat deze na 10 seconden wordt doorgestuurd. U krijgt dan de optie om de enquête voort te zetten.

Resetten

Het is alleen mogelijk om de hele enquête te resetten, niet om alleen een paar vragen te bewerken. Medewerkers kunnen hun enquête opnieuw instellen, zolang de enquêteronde nog niet definitief is afgesloten. U kunt de enquête opnieuw instellen door dezelfde enquêtelink opnieuw te openen en te bevestigen dat u de enquête wilt resetten.

U kunt de enquête ook opnieuw versturen via het tabblad Rondes van een werknemersrecord. Als de werknemer de enquête al heeft ingevuld, kan hij of zij deze opnieuw instellen wanneer hij of zij de e-mail ontvangt.

Lokalisatie

In de vervolgkeuzelijst Taal worden de ingeschakelde talen binnen de planningsinstellingen weergegeven. Als u geen talen opgeeft in de planningsinstellingen, worden in de vervolgkeuzelijst alle bestaande enquêtetalen weergegeven. Als u een taalvoorkeur selecteert in uw enquête, wordt deze ook ingesteld voor toekomstige enquêtes.

Afmelden

Medewerkers kunnen zich onderaan de enquête-e-mail afmelden en opnieuw aanmelden. Als u zich afmeldt voor enquête-e-mails, wordt u niet ook afgemeld voor andere e-mailtypen. Bijvoorbeeld: Bedankjes of reacties op opmerkingen, die een eigen optie hebben om u af te melden.

Medewerkers die het persoonlijke dashboard gebruiken, kunnen hun abonnementvoorkeuren beheren in hun profielinstellingen.

Om de vertrouwelijkheid optimaal te waarborgen, kunnen beheerders niet zien welke werknemers zich hebben afgemeld. U kunt medewerkers in bulk opnieuw abonneren op enquête-e-mails via het tabblad E-mail van het schema.

relatedlinks
Concepten
Concept: Medewerkersgids voor Peakon op pagina 19

Concept: Uw eigen enquêteantwoorden resetten

Een enquêtedeelnemer kan zijn of haar antwoorden opnieuw instellen zolang de enquêteronde nog open is. Als u de instellingen reset, worden hun scores en opmerkingen voor die ronde direct verwijderd uit Peakon. Ze kunnen dan opnieuw deelnemen.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

Het is niet mogelijk om de enquête namens iemand anders opnieuw in te vullen, vanwege de vertrouwelijkheid. Beheerders en managers kunnen niet zien of een medewerker zijn of haar enquête opnieuw invult.

Reset-methode	Beschrijving
Gebruik de resetoptie onderaan de enquête-e-mail	De werknemer moet het e-mailadres gebruiken waarin de link naar de enquête staat, zodat het token overeenkomt met de ingevulde enquête. Als de werknemer de e-mail niet meer kan vinden, kan de beheerder de e-mail opnieuw verzenden. Scroll naar beneden in de e-mail en klik op Uw antwoorden wissen en klik hier nogmaals om verder te gaan.
Opnieuw toegang krijgen tot de enquêtelink en de resetoptie gebruiken	De werknemer moet de exacte link openen die hij/zij heeft gebruikt bij het invullen van de enquête, zodat het token overeenkomt met de ingevulde enquête. Als de medewerker de link niet meer kan vinden, kan de beheerder de e-mail opnieuw versturen. Op de pagina die wordt geopend, staat dat de enquête is voltooid. Klik op Uw bestaande antwoorden verwijderen en de enquête opnieuw verzenden om door te gaan.
Authenticatie via de originele kiosklink en het gebruik van de resetoptie	Als de werknemer de enquête via de kiosk heeft ingevuld omdat hij/zij geen werk-e-mailadres heeft, kan hij/zij dezelfde link nogmaals gebruiken. Bij het openen van de link moet de werknemer zich verifiëren met de oorspronkelijke methode. Op de pagina die wordt geopend, staat dat de enquête is voltooid. Klik op Uw bestaande antwoorden verwijderen en de enquête opnieuw verzenden om door te gaan.

relatedlinks
Taken
Enquête opnieuw verzenden naar een individuele werknemer op pagina 332

Dien teamvoorstellen in voor focusgebieden

Voordat u begint

U kunt teamvoorstellen indienen als:

- Op uw persoonlijke dashboard worden de aandachtsgebieden van uw team of leiderschap weergegeven, of
- Uw manager of iemand in uw leidinggevende heeft u per e-mail op de hoogte gesteld van een nieuw aandachtsgebied, ongeacht of u een persoonlijk dashboard hebt.

Over deze taak

Nadat een enquêteronde is afgesloten, suggereert Peakon verschillende drivers als aandachtsgebieden op basis van de enquêteresultaten van elk team. Managers kunnen de aanbevolen aandachtsgebieden accepteren of hun eigen aandachtsgebieden vaststellen.

Wanneer uw manager of een senior leider een aandachtsgebied op het dashboard instelt (bijvoorbeeld de driver Erkenning), kunnen zij het team aanmoedigen om vertrouwelijk verbeterideeën in te dienen door een melding met een aangepaste opmerking te versturen. Als u echter een persoonlijke dashboardgebruiker bent, kunt u proactief suggesties toevoegen aan de aandachtsgebieden die uw manager heeft ingesteld. Het is niet mogelijk om suggesties toe te voegen aan drivers die focusgebieden waren vóór de release van deze functionaliteit.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Door vertrouwelijke suggesties te geven, krijgt de manager meer inzicht in wat zijn werknemers graag zouden zien gebeuren, vooral wanneer er onvoldoende kwalitatieve feedback is. Het helpt ook om het team te betrekken bij de actieplanning, zonder de druk om de identiteit te onthullen.

U kunt per aandachtsgebied één suggestie toevoegen. Nadat u uw suggestie heeft verzonden, kunt u deze niet meer bewerken. Nadat u uw eigen suggestie hebt ingediend, kunt u deze bekijken, maar u kunt niet de suggesties zien die uw collega's hebben ingediend.

Het teamvoorstel dat u indient, behoort tot het dashboard van de manager die het aandachtsgebied heeft ingesteld. Voorbeeld: Als de directeur van uw afdeling (niet uw leidinggevende) een aandachtsgebied heeft vastgesteld, is de suggestie die u voor dat aandachtsgebied hebt ingediend alleen beschikbaar voor die directeur.

Procedure

1. Klik op Vertrouwelijke suggestie toevoegen in de e-mail die u hebt ontvangen, of zoek het aandachtsgebied op het tabblad Aandachtsgebieden in uw persoonlijke dashboard.
2. Typ uw suggestie in het vakje 'Uw vertrouwelijke suggestie' .
3. Klik op Verzenden.

Resultaten

Wanneer u een suggestie toevoegt, wordt deze direct weergegeven op het dashboard van uw manager. De taal die u gebruikt om uw suggestie te formuleren, blijft behouden, net als wanneer u opmerkingen in de enquête plaatst.

Voorbeeld

Uw manager heeft de groeidriver aangemerkt als aandachtsgebied en een e-mailmelding verzonden met de volgende aangepaste boodschap: *Hallo team, ik zie een daling in de groeiscores en zou graag wat feedback horen over wat we kunnen doen om deze te verbeteren.*

U kunt op Vertrouwelijke suggestie toevoegenklikken en uw suggestie vertrouwelijk toevoegen. Voorbeeld: *Voeg gedetailleerde functiebeschrijvingen toe om de reikwijdte van de rol van een werknemer te schetsen. Het zou ook mooi zijn als we de verschillen tussen de verschillende functieniveaus duidelijk zouden maken.*

FAQ: Waarom heb ik de enquête niet ontvangen?

Er kunnen verschillende redenen zijn waarom u de enquête niet hebt ontvangen:

- Het e-mailadres in uw Peakon-werknemersdossier is onjuist.
- De link naar de enquête is in uw spamfolder terechtgekomen.
- Volgens de Peakon-configuratie van uw bedrijf behoort u niet tot de doelgroep van het onderzoek.
- Uw bedrijf heeft Peakon niet toegestaan als e-mailverzender.
- Er staat een fout in de begin- of einddatum van uw dienstverband op Peakon.
- Uw Peakon-werknemersrecord wordt weergegeven als inactief.
- U heeft zich eerder afgemeld voor communicatie van Peakon.

Wij raden u aan de mobiele applicatie van Peakon te downloaden, zodat u meldingen ontvangt wanneer er een nieuwe enquête is. De app stelt u op de hoogte, zelfs als de enquête-e-mail in uw spam-folder is beland of als u deze nooit hebt ontvangen vanwege uw instellingen op de toegestane lijst. Als u de mobiele applicatie hebt, maar geen enquêtemeldingen ontvangt wanneer er een enquêteronde openstaat, betekent dit dat u niet deelneemt aan de enquêteronde.

Neem contact op met uw manager of uw Peakon-beheerders (vaak de afdeling Human Resources) als u de link naar de enquête niet hebt ontvangen. Zij kunnen de link opnieuw versturen of u helpen het probleem op te lossen.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

FAQ: Welke vragen stelt Peakon?

U krijgt een brede reeks vragen over wat u vindt van de bedrijfscultuur, hoe uw bedrijf zijn werknemers aanstuurt en de richting van het bedrijf als geheel. Al deze factoren hebben invloed op hoe we ons op het werk voelen en helpen het management bij het identificeren van belangrijke verbeterpunten.

De standaardvragen van Peakon vallen in de volgende vragenreekscategorieën:

- Betrokkenheid.
- Gezondheid en welzijn.
- Diversiteit en inclusie.
- Transformatie en verandering.
- Aan boord gaan.
- Uitgang.
- COVID-19.

Uw bedrijf kan selecteren welke afzonderlijke vragen of vragensets u in enquêtes wilt gebruiken. U kunt ook aangepaste vragen maken.

FAQ: Waarom krijg ik soms dezelfde vraag opnieuw?

Door de antwoorden van werknemers op dezelfde vragen in de loop van de tijd te meten, ontstaat de nodige consistentie om trends te creëren. Bovendien kan uw bedrijf hiermee de effectiviteit van hun acties meten.

Uw bedrijf kan instellen hoe vaak u verschillende vragen wilt ontvangen. Bedrijven die 1-4 keer per jaar een enquête houden, stellen doorgaans alle vragen in elke enquêteronde. Bedrijven die vaker enquêtes afnemen (bijvoorbeeld maandelijks), verdelen de vragen vaak over meerdere enquêterondes.

FAQ: Hoe moet ik de beoordelingsschaal interpreteren wanneer ik een enquête invul?

Methodologie

Peakon gebruikt de NPS-methodologie om de scores te analyseren en interpreteren, waarbij nul de laagste en 10 de hoogste score is.

De NPS-schaal verdeelt de scores in 3 groepen: 0-6 zijn criticasters, 7-8 zijn passieven en 9-10 zijn promotors. Deze groepen vormen geen raamwerk of zelfs maar een richtlijn voor hoe u op enquêtes moet reageren, maar eerder een manier om de reeds verzamelde enquêtescores op segment- of bedrijfsniveau te analyseren.

Uit onderzoek van de NPS blijkt dat sommige mensen de neiging hebben om lager te scoren en anderen om hoger te scoren, maar dat deze tendensen gemiddeld over de hele groep gelden.

NPS-schaalgroepen kunnen verschillen in werknemersgedrag voorspellen. Peakon voerde een onderzoek uit met behulp van samengevoegde gegevens, wat de wetenschappelijk bewezen relatie tussen betrokkenheid en verloop bevestigde. Uit het onderzoek blijkt dat detractors (werknemers met een score van 0 tot en met 6) zes keer vaker ontslag nemen dan promoters (werknemers met een score van 9 tot en met 10).

Omdat alle Peakon-klanten dezelfde methodologie gebruiken, biedt benchmarking zinvolle context voor uw enquêtescores. Voorbeeld: We zien dat de driver Beloning doorgaans lagere scores heeft dan Doelstelling. Of een driver een goede score krijgt, hangt dus af van de benchmark.

Aanbeveling

- Houd in gedachten dat het doel van uw bedrijf is om zinvolle en bruikbare gegevens te verzamelen waarmee u de betrokkenheid van uw medewerkers kunt verbeteren.
- Geef alleen een score bij vragen waarover u een mening hebt en klik op Vraag overslaan bij vragen die u niet kunt beantwoorden. Voorbeeld: Als u onlangs bent begonnen met uw baan en nog geen

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

gesprekken hebt gevoerd over groei en ontwikkeling, kunt u de vraag overslaan en in plaats daarvan in een volgende enquête beantwoorden.
- Geef een vraag geen nul of een 5 als u er geen mening over hebt. Lage scores hebben een negatieve invloed op de algehele teamscore en kunnen ertoe leiden dat een specifieke driver wordt aangemerkt als een aandachtsgebied voor het team.
- Gebruik de NPS-groepen niet als kader voor het beantwoorden van enquêtevragen. Beantwoord de vraag liever op een manier die voor u goed voelt.

FAQ: Kan ik bepaalde vragen overslaan?

Klik eenvoudigweg op Vraag overslaan bij vragen die u niet kunt beantwoorden. Voorbeeld: Als je geen mening over een onderwerp hebt.

Wij adviseren u om vragen over te slaan in plaats van een willekeurige score te geven. Dit kan namelijk een verkeerd beeld geven van wat uw team over het onderwerp vindt. Daarom is het mogelijk om een vraag over te slaan. Er is geen limiet aan het aantal vragen dat u kunt overslaan.

Wanneer u een vraag overslaat, vraagt Peakon naar de reden voor het overslaan. Peakon gebruikt deze informatie om standaardvragen te identificeren die mogelijk moeten worden geherformuleerd. Redenen voor overslaan zijn niet beschikbaar in de dashboards van uw bedrijf.

Als u van gedachten verandert, kunt u terugkeren naar de vraag en op Annuleren/overslaan klikken.

FAQ: Kan ik een reactie achterlaten zonder score?

Alle Peakon-vragen zijn optioneel en u kunt zelf bepalen of u elke vraag beantwoordt met een score, een opmerking, beide of geen van beide.

Als u een opmerking wilt achterlaten zonder een score te selecteren voor een chauffeursvraag, klikt u op het pictogram Opmerking toevoegen naast de schaal van 0-10.

In de opmerking wordt een streepje weergegeven in plaats van een score. Dit heeft geen enkele invloed op de scores van het team op het dashboard.

relatedlinks
Referentie
FAQ: Kan ik bepaalde vragen overslaan? op pagina 480

FAQ: Kan ik later terugkeren naar de enquête?

Wanneer u de enquêtepagina sluit zonder uw antwoorden te verzenden, is het mogelijk dat de antwoorden bewaard blijven wanneer u de pagina opnieuw opent. Dit is afhankelijk van de methode die u gebruikt om de enquête in te vullen.

Methode	Beschrijving
U hebt een unieke enquêtelink ontvangen en deze in een browser geopend. Voorbeeld: vanuit Slack, MS Teams of via e-mail.	Wanneer u uw onvolledige enquête in dezelfde browser en op hetzelfde apparaat opent, worden uw antwoorden doorgaans in de cache van de browser opgeslagen als u de enquête nog niet hebt verzonden. Hoewel dit verwacht gedrag is, kunnen we dit niet altijd garanderen. Daarom raden we u aan de enquête open te laten.
U hebt uw enquête geopend in de mobiele applicatie van Peakon.	Wanneer u de enquête binnen de mobiele applicatie sluit, zijn uw antwoorden niet beschikbaar wanneer u de enquête opnieuw opent. Wanneer u de enquête binnen de app wilt sluiten, wordt u gevraagd te bevestigen of u zeker weet dat u de enquête wilt sluiten. Wanneer u de applicatie sluit, zijn uw antwoorden niet meer beschikbaar wanneer u de applicatie en de enquête opnieuw opent.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Methode	Beschrijving
U moest zich voor de enquête aanmelden via de kioskmodus, door uw voornaam en medewerkers-ID in te voeren, een eenmalige code of een herbruikbare code die u van uw bedrijf hebt gekregen.	Wanneer uw bedrijf de kioskmodus configureert, kunt u bepalen of de enquête na 5 minuten of 4 uur inactiviteit moet worden beëindigd. Voorbeeld: Wanneer u gedeelde apparaten gebruikt, raden wij u aan dit in te stellen op 5 minuten. Vlak voordat de enquête afloopt, verschijnt er een bericht op uw scherm met de optie om aan te geven dat de enquête niet meer terug moet naar de landingspagina.

FAQ: Kan ik mijn antwoorden bewerken of verwijderen?

Terwijl u de enquête invult, kunt u met de voortgangsbalk of de pijltjestoetsen navigeren naar vragen die u al hebt beantwoord of hebt overgeslagen. U kunt uw antwoord ook wijzigen of zelfs verwijderen.

Als u uw enquête al hebt ingediend, maar de enquêteronde nog open is, kunt u uw enquête resetten om uw antwoorden te verwijderen. Wanneer u uw enquête opnieuw instelt, verdwijnen al uw antwoorden uit die enquêteronde direct. We raden u daarom aan dit alleen te doen als u uw antwoorden absoluut wilt verwijderen.

Nadat u uw enquête opnieuw hebt ingesteld, kunt u deze opnieuw invullen of ongewijzigd laten. Alleen u kunt uw eigen enquêteantwoorden opnieuw instellen en bewerken. Een beheerder kan dit niet namens een werknemer doen.

Het is niet mogelijk om een enquête opnieuw in te stellen nadat uw bedrijf de enquêteronde definitief heeft afgesloten. Voor meer informatie, bezoek Concept: Uw eigen enquêteantwoorden resetten op pagina 309 voor verschillende manieren om uw enquête opnieuw in te stellen.

relatedlinks
Concepten
Concept: Uw eigen enquêteantwoorden resetten op pagina 309

FAQ: Hoe wijzig ik de taal van mijn enquête?

Als uw bedrijf de enquête slechts in één taal heeft ingeschakeld, is het niet mogelijk om de taal van de enquête te wijzigen.

Als uw bedrijf echter alle of meerdere talen heeft ingeschakeld, wordt er op de landingspagina van de enquête een vervolgkeuzemenu voor talen weergegeven. Als u een enquêtetaal selecteert, gebeurt dat direct.

De enquête onthoudt uw taalvoorkeur voor de toekomst, tenzij uw bedrijf deze wijzigt. Bijvoorbeeld: Ze passen de taalvoorkeuren van alle werknemers massaal aan naar de taal van het land waar ze gevestigd zijn.

Opmerking: Peakon biedt managers de mogelijkheid om opmerkingen te vertalen naar de taal van hun dashboard. De brontaal voor elke opmerking is de enquêtetaal van de desbetreffende medewerker en wordt bij de opmerking weergegeven. Voorbeeld: Als u Spaans selecteert als taal voor de enquête, wordt de optie *Vertalen uit: Spaans* bij de opmerking weergegeven, zelfs als u uw opmerking in het Engels typt.

FAQ: Hoe kan ik mij afmelden of opnieuw abonneren op enquêtemeldingen?

E-mail

U kunt zich afmelden voor enquête-e-mails door op de optie Afmelden in de e-mail te klikken. Als u zich afmeldt voor enquête-e-mails, wordt u niet automatisch ook afgemeld voor andere e-mailtypen. Voorbeeld: Reacties op opmerkingen.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

U kunt zich opnieuw afmelden door naar uw profielinstellingen te gaan, onder E-mailmeldingen.

Als u geen toegang hebt tot het persoonlijke dashboard en u zich opnieuw wilt abonneren op de enquête-e-mail, neem dan contact op met uw Peakon-beheerder. Ze kunnen enquêtedeelnemers opnieuw inschrijven via de pagina met de planningsconfiguratie. De beheerder kan een specifieke gebruiker niet opnieuw abonneren, maar kan wel de enquêtemeldingen opnieuw inschakelen voor de werknemers die zijn opgenomen in het enquêteschema.

Sms

Om u af te melden of opnieuw aan te melden voor sms-berichten van Peakon, kunt u een sms-bericht sturen met het woord STOPof STARTnaar een van de onderstaande nummers:

- Verenigde Staten: +1 (415) 341-9369
- Verenigd Koninkrijk: +44 7862133788
- Canada: +1 (778) 400-2438
- Australië: +61 480090894
- Denmark: +45 81827126
- Zweden: +46 701926936
- Finland: +358 454948601

Integraties

U kunt zich niet afmelden voor enquêtemeldingen op Slack-, Microsoft Teams- en Workday PEX-kaarten.

FAQ: Zijn mijn antwoorden vertrouwelijk?

De antwoorden die u in enquêtes geeft, zijn vertrouwelijk. Wij zijn van mening dat vertrouwelijkheid essentieel is, zodat alle feedback op gelijke voet wordt behandeld en werknemers zich op hun gemak voelen om kwesties aan te kaarten waar zij een sterke mening over hebben.

Uw scores worden in een geaggregeerde vorm weergegeven in managerdashboards en zijn onderhevig aan de drempelwaarden voor zichtbaarheid van gegevens die uw organisatie instelt. Voorbeeld: Uw organisatie moet een drempelwaarde selecteren voor het aantal medewerkers dat moet antwoorden voordat het teamdashboard met geaggregeerde scores zichtbaar wordt. Het minimum aantal respondenten hiervoor is 3.

Opmerkingen worden in het dashboard weergegeven precies zoals u ze hebt geschreven. Ze bevatten niet de naam van de respondent of andere identificerende informatie. Als een manager op uw opmerking reageert en u reageert, wordt uw reactie weergegeven als een anoniem antwoord. De zichtbaarheid van opmerkingen is ook onderhevig aan drempelinstellingen die uw organisatie moet instellen.

Opmerking: Peakon biedt managers de mogelijkheid om opmerkingen te vertalen naar de taal van hun dashboard. De brontaal voor elke opmerking is de enquêtetaal van de desbetreffende medewerker en wordt bij de opmerking weergegeven. Voorbeeld: Als u Spaans selecteert als taal voor de enquête, wordt de optie *Vertalen uit: Spaans* bij de opmerking weergegeven, zelfs als u uw opmerking in het Engels typt.

FAQ: Wanneer zijn mijn antwoorden zichtbaar voor mijn bedrijf?

Tijdens live enquêterondes worden de verzamelde scores in realtime bijgewerkt op elk dashboard (bijvoorbeeld het dashboard van uw team) dat voldoet aan de zichtbaarheidsdrempels die uw bedrijf heeft ingesteld. Hoewel uw scores direct beschikbaar zijn, worden ze nooit afzonderlijk weergegeven.

Reacties worden direct en in willekeurige volgorde weergegeven in dashboards die voldoen aan de drempelwaarden voor zichtbaarheid van reacties die uw bedrijf heeft ingesteld.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

FAQ: Hoe ontvang ik enquêteherinneringen als het vertrouwelijk is?

De enquête van elke medewerker bevat tijdens elke enquêteronde een uniek token. Hierdoor kan Peakon de status van de antwoorden op de enquête van elke medewerker bijhouden en hen er automatisch aan herinneren de enquête in te vullen.

Deze informatie is niet zichtbaar in de gebruikersinterface van de tool en dus niet beschikbaar voor uw managers.

FAQ: Hoe ontvang ik reacties op reacties als het vertrouwelijk is?

Als uw organisatie dit toestaat, kunnen managers en leidinggevenden reageren op opmerkingen van werknemers en gesprekken voeren met werknemers, terwijl de vertrouwelijkheid van de gegevens van de werknemer behouden blijft.

Elke opmerking heeft een unieke opmerking-ID die is gekoppeld aan het enquêtetoken van de medewerker. Zo kan Peakon het antwoord op de opmerking naar de juiste medewerker sturen. Peakon verstuurt met willekeurige vertraging e-mails met een bevestiging van een reactie of met een antwoord.

Wanneer een werknemer een reactie op een opmerking ontvangt, wordt in de e-mail herhaald dat zijn of haar reactie vertrouwelijk is gedurende het hele gesprek. Reacties van werknemers in een gesprek worden anoniem weergegeven in Peakon-dashboards.

Wanneer een werknemer reageert op een gesprek dat door de manager is gestart, wordt zijn of haar reactie precies zo weergegeven als hij of zij die heeft geschreven. Wij raden u aan dit in gedachten te houden wanneer u overweegt hoe u op een opmerking reageert. Voorbeeld: Probeer jargon te vermijden dat specifiek op u van toepassing is.

FAQ: Waarom gebruikt Peakon namen van werknemers in enquêtes?

Peakon gebruikt namen van medewerkers in enquête-e-mails om duidelijk te maken dat de enquêtekoppelingen persoonlijk zijn. Ook willen we voorkomen dat medewerkers hun enquêtekoppeling doorsturen, wat ertoe zou kunnen leiden dat iemand anders de enquête namens hen invult.

Hoewel Peakon de namen van medewerkers in enquête-e-mails gebruikt, wordt uw naam niet weergegeven bij uw scores of opmerkingen in de gebruikersinterface om uw identiteit te beschermen.

FAQ: Hoe krijg ik toegang tot de enquête zonder een werk-e-mailadres?

Uw bedrijf kan de enquête via sms versturen of de kioskmodus gebruiken, waarbij medewerkers met hun unieke inloggegevens toegang tot de enquête hebben.

Als uw bedrijf de kioskmodus gebruikt, communiceren ze de generieke enquêtelink en de methode die medewerkers moeten gebruiken om toegang te krijgen tot hun enquête. Voorbeeld: een unieke code of uw medewerkers-ID en voornaam.

Wanneer u de enquête invult via de kioskmodus, blijven uw scores en opmerkingen zoals gebruikelijk vertrouwelijk. U kunt elke enquêteronde slechts eenmaal invullen. U kunt uw antwoorden echter resetten door de enquête opnieuw te openen met uw inloggegevens.

FAQ: Hoe krijg ik toegang tot mijn eerdere enquêteantwoorden?

Als uw bedrijf de functionaliteit voor het persoonlijke dashboard heeft ingeschakeld, kunt u zich aan het einde van elke enquête aanmelden om uw scores en opmerkingen te bekijken. Na activering kunt u ook buiten een enquêteronde uw persoonlijke dashboard raadplegen, zowel in uw browser als via de mobiele applicatie. Zien Concept: Toegang tot persoonlijk dashboard op pagina 593 voor meer informatie.

In uw persoonlijke dashboard kunt u:

- Krijg toegang tot uw persoonlijke gegevens.
- Reageer op reacties op opmerkingen
- Krijg toegang tot de scores, aandachtsgebieden en acties van uw team (indien ingeschakeld).

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

- Geef actievoorstellen op voor de aandachtsgebieden van uw manager, indien ingeschakeld.

U kunt het persoonlijke dashboard alleen gebruiken als u een zakelijk e-mailadres heeft. Als uw bedrijf de functie voor een persoonlijk dashboard niet heeft ingeschakeld, hebt u geen toegang tot uw eigen scores en opmerkingen.

relatedlinks
Concepten
Concept: Persoonlijk Dashboard op pagina 589
Concept: Toegang tot persoonlijk dashboard op pagina 593

Inzichten

Manager Dashboards

Deel uw dashboard

Voordat u begint

Beveiliging: *Deel het dashboard met medewerkers*.

Over deze taak

U kunt een deelbare dashboardlink genereren die u met uw team kunt delen. U kunt het bericht rechtstreeks vanaf uw dashboard verzenden, of de gegenereerde link kopiëren en handmatig verzenden.

U kunt alleen het dashboard van een volledig segment delen, niet van een segment binnen een andere segmentweergave.

Procedure

1. Open uw dashboard en klik op Opties voor delen.
2. Selecteer of het dashboard openbaar moet zijn of alleen beschikbaar moet zijn na aanmelding.
3. Schakel de elementen in die u in het gedeelde dashboard wilt weergeven. Voorbeeld: Vragensets over betrokkenheid en gezondheid en welzijn, met drijfveren en acties als inhoud.
4. Klik op Selectie opslaan.
5. Stuur de link naar uw team of kopieer deze voor extern gebruik.

relatedlinks

Stel een focusgebied in voor uw team

Voordat u begint

Machtigingen:

- *Statistieken bekijken*
- *Toegang tot sterke punten en focusgebieden*
- *Aandachtsgebieden beheren*

Over deze taak

Nadat een enquêteronde is afgesloten, suggereert Peakon verschillende drivers als aandachtsgebieden op basis van de enquêteresultaten van elk team. U kunt de aanbevolen focusgebieden accepteren of uw

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

eigen focusgebieden instellen. Managers met toegang tot andere managerdashboards kunnen namens anderen focusgebieden accepteren, instellen en verwijderen. De drivers die u als focusgebieden instelt, worden weergegeven op persoonlijke en gedeelde dashboards voor medewerkers.

Medewerkers kunnen vertrouwelijke suggesties aandragen over de factoren die u als aandachtspunten hebt aangemerkt. Suggesties van teams kunnen helpen om meer inzicht te krijgen in chauffeurs die onvoldoende commentaar hebben om onderliggende problemen te begrijpen.

Bij het instellen van een focusgebied kunt u een aangepast bericht toevoegen. Dit bericht is zichtbaar op het tabblad Focusgebieden in persoonlijke dashboards en in de optionele melding voor medewerkers. Wanneer u een aangepast bericht toevoegt, wordt het focusgebied weergegeven als een uitgevouwen kaart in persoonlijke dashboards, zodat medewerkers suggesties kunnen doen.

Medewerkers kunnen suggesties indienen voor uw aandachtsgebieden als aan een van de volgende voorwaarden is voldaan:

- Uw organisatie heeft persoonlijke dashboards voor medewerkers geactiveerd, waarmee medewerkers ad-hoc of in reactie op een melding over een aandachtsgebied suggesties voor hun team kunnen indienen.
- U hebt medewerkers op de hoogte gesteld bij het instellen van het focusgebied, zodat ze via een uniek token in de e-mail of op persoonlijke dashboards suggesties voor teams kunnen doen.

Om het aantal en de kwaliteit van de teamvoorstellen te vergroten, adviseren wij u een aangepast bericht toe te voegen en medewerkers hiervan op de hoogte te stellen.

Procedure

1. Zoek de driver die u als focusgebied wilt instellen.
    - Als Peakon het focusgebied heeft aanbevolen, klikt u op Instellen als focusgebied voor de bestuurder op uw hoofddashboard of rechtstreeks op het dashboard van de bestuurder zelf.
    - Als u een aangepast focusgebied instelt, klikt u op Alle drivers weergeven in het hoofddashboard en opent u het dashboard van de driver. Klik op Instellen als focusgebied.
2. Selecteer of u medewerkers wilt informeren.
3. (Optioneel) Voeg een aangepast bericht toe in het gedeelte Teamsuggesties .
4. Klik op 'Instellen als focusgebied' om af te ronden.

Resultaten

U ontvangt meldingen in het product wanneer u nieuwe suggesties ontvangt, en een dagelijkse e-mailsamenvatting van nieuwe teamsuggesties.

Alle suggesties worden weergegeven op het tabblad Teamsuggesties van de coureur die u als focusgebied hebt ingesteld. Ongelezen suggesties staan bovenaan.

Volgende stappen

U kunt de driver indien nodig verwijderen als focusgebied, maar u hebt dan geen toegang meer tot de suggesties die u hebt ontvangen of tot uw aangepaste bericht.

relatedlinks

Concepten

Concept: Sterke punten en focusgebieden op pagina 489

Concept: Teamsuggesties voor focusgebieden op pagina 491

Referentie

FAQ: Wat kan ik doen als ik een aandachtsgebied heb waar ik geen invloed op heb? op pagina 508

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

Een focusgebied verwijderen

Voordat u begint

Deze machtigingen zijn nodig om aangepaste focusgebieden te beheren:

- Toegang tot sterke punten en focusgebieden
- Beheer focusgebieden

Over deze taak

Als u niet langer wilt dat een driver als focusgebied wordt weergegeven, kunt u deze handmatig verwijderen.

Opmerking: Als het focusgebied teamvoorstellen bevat, zijn deze niet meer beschikbaar nadat u het focusgebied verwijdert. Als je de driver opnieuw als focusgebied instelt, worden eerdere suggesties van het team niet teruggehaald.

Procedure

1. Klik op het focusgebied op de Overzichtpagina om het dashboard te openen.
2. Klik onder het gedeelte Score en deelname op Focusgebied verwijderen.

Resultaten

Het nu verwijderde focusgebied wordt niet meer weergegeven op persoonlijke en gedeelde dashboards.
relatedlinks
Concepten
Concept: Sterke punten en focusgebieden op pagina 489

Dashboards opnieuw berekenen

Voordat u begint

Beheerderstoegang.

Over deze taak

Dashboards worden automatisch opnieuw berekend aan het einde van elke enquêteronde. Bij een herberekening worden alle aandachtsgebieden en sterke punten, gemarkeerde segmenten en opmerkingenonderwerpen vernieuwd op basis van de verzamelde gegevens op dat moment. Wanneer u de dashboards opnieuw berekent, worden er ook nieuwe samenvattingsmails met de bijgewerkte inzichten verzonden.

Beheerders kunnen dashboards indien nodig handmatig opnieuw berekenen. Voorbeeld: U hebt al een aantal enquêtes uitgevoerd, maar u hebt een nieuw segment gemaakt en dit geantedateerd, zodat het historische gegevens bevat. U wilt het segment opnieuw berekenen, zodat alleen de gebieden worden weergegeven die voorkomen in segmenten die deel uitmaakten van enquêterondes.

U kunt ervoor kiezen om alleen de aandachtsgebieden, sterke punten en gemarkeerde segmenten opnieuw te berekenen, of alleen de onderwerpen van de opmerkingen, of allebei. Houd er rekening mee dat uw enquêteresultaten aan bepaalde criteria moeten voldoen om de herberekening te kunnen uitvoeren. Zien Concept: Sterke punten en focusgebieden op pagina 489, Concept: gemarkeerde segmenten op pagina 494, En Concept: trefwoordonderwerpen voor opmerkingen op pagina 560.

U kunt 3 segmenten per uur opnieuw berekenen, voor elk van de 2 opties.

Het is niet mogelijk om het dashboard op bedrijfsniveau opnieuw te berekenen. Ook is het niet mogelijk om meerdere segmenten in één handeling opnieuw te berekenen. Segmenten zonder enquêtegegevens worden niet opnieuw berekend.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

Wij raden u af om dashboards opnieuw te berekenen tijdens live rondes. U kunt in plaats daarvan wachten tot de enquêteronde is gesloten en de berekeningen automatisch opnieuw uitvoeren.

Procedure

1. Ga naar Beheer > Gegevensinstellingen > Herberekening.
2. Als u de focusgebieden opnieuw wilt berekenen, selecteert u in het gedeelte Focusgebieden het segment dat u opnieuw wilt berekenen en klikt u vervolgens op Focusgebieden opnieuw berekenen.

   Als u de focusgebieden opnieuw berekent, worden de gemarkeerde segmenten ook opnieuw berekend.
3. Als u de onderwerpen van opmerkingen opnieuw wilt berekenen, selecteert u in het gedeelte Onderwerpen het segment dat u opnieuw wilt berekenen en klikt u vervolgens op Onderwerpen opnieuw berekenen.

Resultaten

Houd er rekening mee dat het enkele minuten kan duren voordat de herberekening is voltooid. Bij grotere dashboards kan het langer duren om de berekening uit te voeren. Als de herberekening geen wijzigingen in het dashboard heeft opgeleverd, controleer dan of de dashboardresultaten voldoen aan de vereiste criteria voor aandachtsgebieden en onderwerpen.

Beheerders van dashboards die naar aanleiding van een herberekening nieuwe aandachtsgebieden hebben gegenereerd, ontvangen een samenvatting per e-mail, ook als er een live enquêteronde is.

Concept: Managergids voor Peakon

Uw interactieve Peakon-dashboard is uniek voor u als leider en biedt u de meest relevante inzichten in de medewerkers die u leidinggeeft. Via het dashboard kunt u belangrijke trends bekijken, vergelijkingen maken tussen werknemersgroepen en dieper ingaan op interessegebieden.

In deze gids worden de 3 stappen van vijf minuten beschreven waarmee u uw dashboard in slechts 15 minuten kunt beoordelen. Hiervoor gebruiken we een eenvoudig model dat we *Your Peakon 15*noemen.

1. Beoordeling
2. Antwoorden
3. Actie

Het is bewezen dat 15 minuten in Peakon besteden aan het bekijken van uw inzichten, reageren op opmerkingen en het instellen van acties de betrokkenheid van uw team vergroot. Tegelijkertijd leert u wat uw team echt motiveert en hoe zij zich voelen. Met deze drie stappen krijgt u inzicht in uw laatste scores, trends en segmentatie, kunt u opmerkingen van werknemers bekijken en beantwoorden en acties instellen en deze delen met uw team.

Stap 1: Beoordeling

Om gegevens te verzamelen en op uw dashboard weer te geven, stelt Peakon verschillende soorten vragen, waaronder vragen van bestuurders en open vragen. Uw organisatie kan ook vragen stellen over andere onderwerpen. Voorbeeld: de gezondheid en het welzijn van uw werknemers of de inspanningen van uw organisatie om een meer diverse en inclusieve werkplek te creëren.

U kunt de voorpagina van uw dashboard van boven naar beneden lezen, beginnend met uw algehele betrokkenheidsscore. Peakon gebruikt gemiddelde scores en eNPS om scores te berekenen. Zien Concept: Betrokkenheidsscore op pagina 516 En Concept: eNPS-score op pagina 517. Na een aantal enquêterondes kunt u zien hoe de scores zich ontwikkelen en welke factoren de grootste impact hebben op de betrokkenheid. Om context te geven aan uw score, vergelijkt uw team benchmarks met de gemiddelde score van uw bedrijf. Om rekening te houden met wisselende demografische gegevens, kan een echte benchmark de benodigde aanpassingen aan uw score doorvoeren. Zien Concept: Benchmarking op pagina 51 En Concept: True Benchmark op pagina 581.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Stap 2: Reageren

Uit onze gegevens blijkt dat interactie met reacties op Peakon leidt tot hogere deelnamepercentages. Als u uw medewerkers laat weten dat u hun zorgen hebt gehoord, zorgt u ervoor dat ze blijven deelnemen en dat de kwaliteit van de feedback verbetert. Gebruik een van de bevestigingsopties of reageer met een gesprek om de feedbacklus te sluiten en uw actieplanning te sturen. Zien Concept: Commentaarbevestigingen op pagina 553 En Concept: Reacties op gesprekken op pagina 552.

Stap 3: Actie

Het is gebleken dat het instellen van acties in Peakon op de lange termijn een aanzienlijke impact heeft op de scores van chauffeurs. Op basis van de gegevens en feedback die u hebt beoordeeld, kunt u nu aandachtsgebieden vaststellen, een actieplan opstellen om de scores van deze bestuurders te verbeteren en deadlines instellen. Bij het instellen van acties kunt u uw eigen aangepaste acties maken, bestaande aanbevolen acties gebruiken of inspiratie halen uit de suggesties van uw team voor uw aandachtsgebieden. Zien Concept: Teamsuggesties voor focusgebieden op pagina 491. Wij adviseren u om te bedenken welke snelle successen u elke maand kunt boeken, maar ook welke langetermijnacties u over een langere periode kunt uitvoeren.

Als u het dashboard deelt, beschikt uw team over een lichtgewicht versie van uw dashboard. Dit is een goede manier om rechtstreeks met uw team te communiceren waar u mee bezig bent. Zien Deel uw dashboard op pagina 484. Als alternatief kunt u ervoor kiezen om uw teamleden persoonlijke dashboards te laten gebruiken. In dat geval hebben ze toegang tot uw aandachtsgebieden en actieplannen (indien uw organisatie dit toestaat). Daarom raden we u aan om deze up-to-date te houden. Zien Concept: Persoonlijke dashboards vanuit het perspectief van de manager op pagina 592.

We bieden ook microcursussen en speciaal voor elke coureur samengestelde artikelen aan waarmee u de scores van de coureur kunt verbeteren. Zien Concept: Hub verbeteren op pagina 614

Concept: Dashboardcontexten

Achtergrond

Elk segment in het account van uw organisatie heeft een eigen dashboard. Met de contextswitcher kunnen geautoriseerde gebruikers hun context wisselen tussen de dashboards waartoe zij toegang hebben.

Rapportagelijnen bepalen de dashboardcontexten waartoe niet-beheerders toegang hebben. Met toegangsrechten worden de functies en vragensets bepaald waartoe gebruikers toegang hebben binnen de aan hen toegewezen gebieden.

Twee gebruikers die dezelfde dashboardcontext weergeven, kunnen een verschillende ervaring hebben, afhankelijk van hun toegangslevel en machtigingen. Voorbeeld: De regionale leider van Frankrijk kan de enquêteresultaten in de Franse context bekijken, terwijl de beheerder daarnaast enquêtes en medewerkers voor Frankrijk kan beheren.

De dashboardcontext fungeert als filter voor:

- Enquêteresultaten.
- Reacties en onderwerpen.
- Acties.
- Rapporten.
- Enquête- en vraagopstelling.
- Configuratie van werknemers.

Toegang

Globale beheerders kunnen hun dashboardcontext naar alle segmenten in het bedrijf wijzigen.

Normaal gesproken kunnen managers alleen schakelen tussen hun directe ondergeschikten en alle ondergeschikte segmenten.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Als u extra segmenten aan een manager toewijst op het tabblad Beheren in zijn of haar werknemersrecord, kan de manager ook zijn of haar context naar die segmenten overschakelen.

Beheerders kunnen hun context niet overschakelen naar een segment dat niet wordt weergegeven op het tabblad Beheren of dat geen onderliggend segment is van een bovenliggend segment dat zij beheren. Voorbeeld: een salesmanager kan de context wijzigen om segmenten van zijn/haar directe ondergeschikten en de dashboards van alle managers in het salesteam te bekijken. Ze kunnen echter de context van het *mannensegment* niet veranderen, tenzij ze alle mannen in het bedrijf beheren.

Beheerders kunnen ook toegang verlenen aan geselecteerde gebruikers tot specifieke vragensets, drivers of segmenten die direct relevant zijn voor hun rollen, samen met organisatiebrede enquêtegegevens. Voorbeeld: De Franse regionale D&I-manager, die tevens lijnmanager is voor een team, ziet de toegang van zijn team in de ene context en ziet de D&I-gegevens voor Frankrijk in een nieuwe context voor toegang per segment.

Overwegingen

Je kunt maar naar 1 context tegelijk overschakelen. Als tijdelijke oplossing kunt u meerdere segmenten in de heatmap selecteren, zodat u de scores ervan in één weergave kunt weergeven.

Wanneer een gebruiker toegang heeft tot meerdere contexten, wordt de lijst met segmenten die in de contextwisselaar wordt weergegeven, in aflopende volgorde weergegeven.

De contexten waarnaar u hebt gezocht en waarnaar u bent overgeschakeld, blijven in uw contextwisselaar staan zolang uw tabblad nog geopend is.

relatedlinks
Concepten
Volgende niveau: score-aggregatie begrijpen

Concept: Sterke punten en focusgebieden

Na afloop van elke ronde bepaalt Peakon welke coureurs sterke punten zijn voor uw team en beveelt coureurs aan die verbetering behoeven.

Voor elke vragenset kunt u een volledige lijst met drivers bekijken op de pagina Drivers . De focusgebieden vindt u op het dashboard Overzicht.

Toegang

Deze 2 toestemmingen bepalen de toegang tot focusgebieden en sterke punten:

Toestemming	Beschrijving
Toegang tot sterke punten en focusgebieden	Vermogen om aandachtsgebieden en sterke punten te herkennen.
Beheer focusgebieden	Mogelijkheid om nieuwe focusgebieden in te stellen, aanbevolen focusgebieden te verwijderen en bestaande focusgebieden te verwijderen.

Het beheren van focusgebieden

Peakon adviseert op basis van teamfeedback welke aandachtsgebieden het meest impactvol zijn. Tegelijkertijd geeft Peakon leiders de mogelijkheid om te beslissen welke aandachtsgebieden het meest effectief zijn, door ze de controle te geven.

U kunt aanbevolen focusgebieden uit ondersteunde vragensets accepteren of afwijzen en aangepaste focusgebieden voor alle vragensets beheren.

Wanneer u een aanbevolen focusgebied accepteert of uw eigen focusgebieden instelt:

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

- U kunt kiezen of u medewerkers via e-mail op de hoogte wilt stellen.
- U kunt kiezen of u een aangepast bericht wilt toevoegen dat in de e-mail en op persoonlijke dashboards wordt weergegeven.
- Medewerkers kunnen vertrouwelijke suggesties indienen, via een aparte pagina vanuit het e-mailtoken of op hun persoonlijke dashboard.
- De aandachtsgebieden worden weergegeven op de persoonlijke dashboards van uw medewerkers en op het deelbare dashboard.
- Peakon adviseert u over acties en trainingsinhoud die u ondersteunen bij het maken van een actieplan.
- U kunt de toename of afname van de scores na elke enquêteronde bekijken.
- Peakon informeert u wanneer u erin geslaagd bent de scores van uw focusgebieden te verbeteren. U krijgt dan het advies om uw focus naar nieuwe gebieden te verplaatsen.

Ondersteunde vragensets

Peakon beveelt sterke punten en aandachtsgebieden aan uit deze standaardvragensets:

- Engagement
- Gezondheid en welzijn
- Diversiteit en inclusie
- Transformatie & Verandering

U kunt ook uw eigen focusgebieden instellen voor alle sets met vragen over chauffeurs.

Dashboard herberekening

Dashboards activeren een herberekening van de sterke punten en aandachtsgebieden na een enquêteronde voor elk segment afzonderlijk. Om een herberekening te kunnen uitvoeren, moet het segment aan alle volgende vereisten voldoen:

- Het segment is geen *Direct Reports*- segment.
- Het segment voldoet aan de zichtbaarheidseisen.
- De totale participatie bedraagt meer dan 25%.
- Minimaal 30% van de werknemers uit het segment neemt deel aan de enquêteronde.
- Het segment vertegenwoordigt niet meer dan 90% van de werknemers van het bedrijf, om te voorkomen dat er meerdere sets focusgebieden ontstaan voor zeer vergelijkbare datasets.

Deze vereisten gelden per segmentcontext en zorgen ervoor dat kleine enquêtes geen invloed hebben op de sterke punten en aandachtsgebieden op bedrijfsniveau.

Selectie van sterkte en focusgebied

Een driver of subdriver kan om twee redenen een focusgebied worden:

- De prestaties van de bestuurder zijn laag (gemeten ten opzichte van het 75e percentiel van de benchmark).
- De invloed van de bestuurder op de totaalscore is groot. Een nauwe uitlijning van de impactcirkels geeft aan dat een bestuurder een grote indirecte impact heeft op de totaalscore.

Om de sterke punten en aandachtsgebieden te bepalen, doet Peakon het volgende:

1. Aan elke driver wordt een prioriteitsscore toegekend met behulp van de volgende berekening: *score = prestatie x impact.*
2. Rangschikt alle chauffeurs op basis van hun prioriteitsscore.
3. Stelt de hoogst en laagst gerangschikte drivers respectievelijk vast als sterke punten en aandachtsgebieden.

In zeldzame gevallen kan het voorkomen dat een focusgebied boven de benchmark ligt en een sterkte onder de benchmark.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

Hoewel Peakon focusgebieden aanbeveelt, kunt u deze aanbevelingen negeren en uw eigen focusgebieden instellen.

Peakon adviseert maximaal 3 focusgebieden voor Betrokkenheid, 2 voor Gezondheid en Welzijn en 1 voor Diversiteit en Inclusie.

Opmerking:

75e percentiel van de benchmark: Wanneer u uw dashboard op bedrijfsniveau weergeeft, is het 75e percentiel van de benchmark van de sector. Op bedrijfsniveau is het mogelijk om benchmarkpercentielen voor een bestuurder te zien door met de muis over deze tekst te bewegen op het dashboard van de bestuurder: *In de top [%] in de [Branche]*. Deze benchmarkpercentielen maken gebruik van afronding en hebben True Benchmark-aanpassingen, waardoor ze niet altijd exact overeenkomen met het 75e percentiel dat in de berekening wordt gebruikt.

Wanneer u uw dashboard op segmentniveau weergeeft, is het 75e percentiel afkomstig van de scores van het bedrijf. Segmentdashboards geven geen benchmarkpercentielen weer in de gebruikersinterface.

Overwegingen

De meeste aandachtsgebieden hebben een sterk negatief verschil met de benchmark en een grote impact op de algehele score. Een driver kan echter een aandachtsgebied worden, zelfs als deze maar aan één van de criteria voldoet. Voorbeeld: Het vinden van statistisch significante bestuurderseffecten op segmenten met minder dan 30 personen is moeilijker. Verschil met benchmark wordt dan de belangrijkste manier om sterke punten en aandachtsgebieden te bepalen, zonder dat er impactcirkels worden weergegeven.

Soms worden chauffeurs die boven de benchmark presteren, focusgebieden. Een bestuurder moet tot de bovenste 75e percentiel behoren om niet in aanmerking te komen voor een focusgebied.

Het is mogelijk dat een coureur in de Gemiddelde -modus boven de benchmark scoort, terwijl hij in de NPS -modus onder de benchmark scoort. Dit komt door methodologische verschillen.

Bij de berekening van de sterkte en het focusgebied wordt altijd de gemiddelde score gebruikt, ongeacht de scoremodus die is geselecteerd in de gegevensinstellingen van uw bedrijf. Dit geldt ook voor de berekening van gemarkeerde segmenten.

Meldingen

Medewerkers ontvangen e-mailmeldingen voor aandachtsgebieden waarover hun directe of indirecte manager hen op de hoogte heeft gesteld.

Dashboardmeldingen en e-mails met samenvattingen aan het einde van een ronde bevatten updates over sterke punten en aandachtsgebieden.

Managers ontvangen geen meldingen over bijgewerkte sterke punten en aandachtsgebieden van hun directe ondergeschikten of van segmenten die meer dan 95% van de werknemers van het bedrijf vertegenwoordigen.

Als managers toegang hebben tot meerdere contexten, ontvangen ze ook meldingen over updates van hun sterke punten en aandachtsgebieden.

Concept: Teamsuggesties voor focusgebieden

Overzicht

Met de functionaliteit voor teamsuggesties kunnen medewerkers vertrouwelijk suggesties indienen voor het actieplan van hun manager op aandachtsgebieden. Het is een manier om het team te betrekken bij het proces van actieplanning en om oplossingsgerichte inzichten te verzamelen wanneer u niet voldoende opmerkingen hebt om de onderliggende problemen te begrijpen.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Deze functionaliteit is beschikbaar voor alle leiders in de hiërarchie, in de segmenten *Directe ondergeschikten* en *Alle ondergeschikten* .

Managers kunnen:

- Stel drivers in als aandachtsgebieden.
- Voeg aangepaste berichten toe over hun aandachtsgebieden om extra context te bieden en suggesties van teams mogelijk te maken.
- Selecteer of u medewerkers wilt informeren.

Werknemers kunnen:

- Geef suggesties voor aandachtsgebieden op basis van de e-mails die managers versturen. Dit kan via hun persoonlijke dashboard of via een aparte pagina.
- Geef ad-hoc suggesties over aandachtsgebieden via persoonlijke dashboards.

Toegang

Met dit type toegang en machtigingen bepaalt u of u teamvoorstellen kunt toevoegen en openen.

Gebruiker	Toegang	Beschrijving
Manager	Toegang tot het dashboard met de volgende machtigingen: • *Statistieken bekijken* • *Toegang tot sterke punten en aandachtsgebieden* • *Aandachtsgebieden beheren*	Mogelijkheid om drivers in te stellen als aandachtsgebieden en een aangepast bericht toe te voegen wanneer u medewerkers op de hoogte stelt. Het tabblad Teamsuggesties wordt op het dashboard van het focusgebied weergegeven, ook voor managers die geen machtiging *Focusgebieden beheren* hebben. Zij kunnen echter geen focusgebieden instellen of verwijderen.
Werknemer	Geen toegang tot persoonlijk dashboard	Als een directe of indirecte manager medewerkers op de hoogte stelt van aandachtsgebieden, kunnen medewerkers suggesties indienen via een aparte pagina die in de e-mail is gelinkt.
Werknemer	Persoonlijke dashboardtoegang met deze toestemming: • *Toegang tot persoonlijk dashboard*	Mogelijkheid om suggesties weer te geven en toe te voegen met betrekking tot de aandachtsgebieden van de directe manager. Als een directe manager medewerkers op de hoogte stelt van aandachtsgebieden, kunnen medewerkers vanuit de e-mail hun dashboard openen om suggesties in te dienen. Als een indirecte manager medewerkers uit zijn/haar uitgebreide team op de hoogte stelt van aandachtsgebieden, kunnen medewerkers suggesties indienen via een aparte pagina die in de e-mail wordt gelinkt.
Werknemer	Persoonlijke dashboardtoegang met de volgende rechten: • *Toegang tot persoonlijk dashboard*	Toegang om suggesties weer te geven en toe te voegen over de aandachtsgebieden van de directe manager en van managers die boven de directe manager staan. Als een directe of indirecte manager medewerkers op de hoogte stelt van

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Gebruiker	Toegang	Beschrijving
	• *Gegevens voor teams boven directe manager*	aandachtsgebieden, kunnen medewerkers vanuit de e-mail hun dashboard openen om suggesties in te dienen.

Gebruikersinterface

Op het dashboard van elke bestuurder wordt een tabblad 'Teamsuggesties' weergegeven. Managers hebben op dit tabblad toegang tot nieuwe en bestaande suggesties als de driver momenteel een aandachtsgebied is. Ongelezen suggesties worden bovenaan weergegeven. U kunt ze allemaal als gelezen markeren. Nadat u een driver als focusgebied hebt verwijderd, hebt u geen toegang meer tot de suggesties.

Medewerkers kunnen suggesties doen via het tabblad Focusgebieden op hun persoonlijke dashboard. Focusgebieden met een aangepast bericht van hun manager worden weergegeven als uitgebreide kaarten. Medewerkers kunnen echter ook suggesties doen voor focusgebieden zonder aangepast bericht. Op dit tabblad worden bovendien de score en opmerkingen van de werknemer voor het aandachtsgebied en het aangepaste bericht van de manager weergegeven, indien beschikbaar.

Voor instructies over het gebruik van deze functionaliteit, zie Stel een focusgebied in voor uw team op pagina 484 En Dien teamvoorstellen in voor focusgebieden op pagina 477.

Vertrouwelijkheid

De suggesties die medewerkers toevoegen, zijn vertrouwelijk en staan los van de scores en opmerkingen uit enquêtes.

Teamvoorstellen zijn onafhankelijk van de logica en instellingen van eventuele opmerkingen. Er is dus geen minimumaantal antwoorden vereist voordat suggesties beschikbaar worden voor managers.

Meldingen

Managers kunnen ervoor kiezen om medewerkers via e-mail op de hoogte te stellen van nieuwe aandachtsgebieden. Het e-mailtoken voor niet-persoonlijke dashboardgebruikers is 8 weken geldig of totdat de manager de driver als aandachtsgebied verwijdert, afhankelijk van wat het eerst gebeurt.

Wanneer er nieuwe teamsuggesties beschikbaar zijn, wordt dit in het meldingsgebied en op de chauffeurskaarten op het hoofddashboard in het managerdashboard aangegeven. Directe managers en segmentmanagers ontvangen bovendien dagelijks een samenvatting met nieuwe teamsuggesties.

Als uw organisatie gebruikmaakt van de Slack-integratie voor Peakon, kunnen beheerders managers ook de mogelijkheid geven om de dagelijkse samenvatting van teamsuggesties via Slack te ontvangen.

Overwegingen

Het is mogelijk dat elke medewerker per aandachtsgebied 1 suggestie toevoegt. Elke suggestie mag maximaal 2000 tekens lang zijn.

In het aangepaste berichtenvak wordt de naam weergegeven van de manager die het focusgebied heeft ingesteld, ook als hij of zij dit namens een andere manager heeft gedaan.

Medewerkers kunnen suggesties doen voor aandachtsgebieden, ook als ze de vraag in een enquête nog niet hebben beantwoord.

Medewerkers kunnen ook suggesties doen voor aandachtsgebieden, zelfs als de manager de medewerkers niet heeft geïnformeerd of geen persoonlijk bericht heeft toegevoegd.

Als een manager geen machtiging heeft *om aandachtsgebieden te beheren* en iemand anders (bijvoorbeeld een leidinggevende) een aandachtsgebied namens hem of haar instelt, heeft de manager toegang tot de suggesties van het team op het dashboard.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Aanbevelingen

- Wanneer u toegang tot het persoonlijke dashboard inschakelt, moet u de machtiging *Gegevens voor teams boven de directe manager* inschakelen. Hierdoor kunnen medewerkers direct suggesties toevoegen in hun persoonlijke dashboard voor zowel directe als indirecte managers, wat zorgt voor een consistente ervaring.
- Wanneer u bij het instellen van de aandachtsgebieden een aangepast bericht toevoegt, kunt u de hoeveelheid en kwaliteit van de suggesties aanzienlijk verbeteren. Wij adviseren managers om duidelijk te maken waarom zij deze driver als aandachtspunt benoemen en hun perspectief hierop te geven.
- Moedig managers aan om medewerkers op de hoogte te stellen wanneer er aandachtsgebieden worden vastgesteld, om zo de deelname aan teamsuggesties te stimuleren.

Beperkingen

- Het is niet mogelijk om teamvoorstellen toe te voegen voor chauffeurs die managers als focusgebieden hebben ingesteld vóór de release van de functionaliteit voor teamvoorstellen. Indien nodig, verwijder het focusgebied en stel het opnieuw in als focusgebied.
- Nadat de manager de driver als aandachtsgebied heeft verwijderd, zijn de teamvoorstellen en het aangepaste bericht niet meer toegankelijk. Als u de driver opnieuw als focusgebied instelt, worden eerdere suggesties en aangepaste berichten niet opgehaald.
- Medewerkers kunnen hun suggesties niet meer bewerken nadat ze deze hebben ingediend.
- Het is niet mogelijk om suggesties te doen voor drivers die geen aandachtsgebieden zijn. De functionaliteit is dus afhankelijk van de managers die de aandachtsgebieden instellen.
- Het is niet mogelijk om suggesties te doen voor aandachtsgebieden die op bedrijfsniveau zijn vastgesteld. Deze functionaliteit is bedoeld om het plannen van acties in teams te vergemakkelijken.
- Het is niet mogelijk om teamvoorstellen uit te schakelen.
- Alleen het standaard Manager-kenmerk ondersteunt de functionaliteit voor teamsuggesties.
- De functionaliteit ondersteunt geen vertalingen. Opmerkingen worden daarom weergegeven in de taal waarin de medewerkers ze hebben geschreven.
- Deze functionaliteit is niet beschikbaar op het persoonlijke dashboard in de mobiele applicatie. U kunt echter de pagina met zelfstandige teamsuggesties openen vanuit uw e-mailmelding over een nieuw aandachtsgebied.

relatedlinks
Taken
Stel een focusgebied in voor uw team op pagina 484
Dien teamvoorstellen in voor focusgebieden op pagina 477

Concept: gemarkeerde segmenten

In het gedeelte 'Uitgelichte segmenten' op uw hoofddashboard worden segmenten weergegeven waarvan de score aanzienlijk boven of onder de benchmark van het bedrijf ligt.

Bij de berekening wordt rekening gehouden met de grootte van elk segment, in verhouding tot de totale grootte van het segment dat u beheert. Bijvoorbeeld: als er 1000 medewerkers aan u rapporteren, zal het dashboard geen segment met 5 niet-betrokken medewerkers aanbevelen als gemarkeerd segment. In plaats daarvan zou dit een uitgelicht segment kunnen worden voor een manager lager in de hiërarchie.

De berekening vindt plaats na afloop van elke enquêteronde. Het is niet mogelijk om handmatig gemarkeerde segmenten in te stellen of te verwijderen.

Berekening

1. De berekening identificeert de segmenten waar de resultaten significant verschillen (in statistische zin) van de benchmarks. Segmenten met een lage scorenauwkeurigheid hebben minder kans op significante verschillen.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

2. Bij de berekening wordt rekening gehouden met de grootte van de segmenten, door het verschil in benchmark te wegen ten opzichte van de grootte van het segment. Met deze stap worden de segmenten verwijderd die het grootste deel van de algehele context uitmaken.
3. In het geval van 2 gelijksoortige segmenten deelt het de doorsnede (aantal gemeenschappelijke werknemers) door de vereniging (aantal totale werknemers). Als het resultaat ≥ 80% is, lijken de 2 segmenten te veel op elkaar om tegelijkertijd gemarkeerde segmenten te worden. Van de 2 segmenten kan alleen het segment met het grootste verschil ten opzichte van de benchmark een gemarkeerd segment worden.
4. Bij de berekening worden de bovenste en onderste segmenten geselecteerd als gemarkeerde gebieden en sterke punten. Voor zeer grote contexten kunnen er ≤ 10 gemarkeerde gebieden en sterke punten zijn, voor kleine contexten kan dit ≤ 3 zijn. Het is ook mogelijk om geen enkele segment te markeren, als geen enkel segment aan de criteria voldoet.
5. De berekening van het gemarkeerde segment maakt altijd gebruik van de gemiddelde score, ongeacht de scoremodus die is geselecteerd in de gegevensinstellingen van uw bedrijf.

relatedlinks
Referentie
FAQ: Waarom wordt de naam van een manager weergegeven als gemarkeerd segment? op pagina 508

Concept: Driver- en vraagscores

Drivers zijn verzamelingen vragen waarmee u de stemming onder werknemers kunt analyseren. Ze bieden een gedeelde terminologie waarmee u goed leiderschap en een gezonde werksfeer kunt beschrijven. Met chauffeursscores kunt u feedback analyseren, aandachtsgebieden identificeren en praktische ideeën opdoen om de betrokkenheid van het team te verbeteren.

De Workday Peakon Employee Voice (Peakon)-vragenbibliotheek bevat drivers uit de volgende vragensets:

- COVID-19
- Aangepaste drivers
- Diversiteit en inclusie
- Engagement
- Gezondheid en welzijn
- Inwerkperiode
- Vertrek
- Transformatie en verandering

Hoe Peakon scores berekent

Peakon werkt de samengevoegde scores bij tijdens elke voltooide enquêteronde. De huidige score voor elke driver is altijd een optelsom van de laatste bijdrage van elke werknemer aan die driver, zolang deze binnen het zichtbaarheidsvenster valt.

Elke keer dat een werknemer een nieuwe enquête invult, worden de vorige scores die bijdragen aan de huidige score, vervangen door de laatste scores voor elke driver. U kunt echter nog steeds de historische scores van eerdere rondes bekijken.

Elke drijfveer, inclusief de belangrijkste betrokkenheidsdrijfveer, brengt zijn eigen reeks vragen met zich mee. De scores voor chauffeurs zijn het gemiddelde van de totale chauffeursscore van elke werknemer, en niet het gemiddelde van de vragen over de chauffeur.

Voorbeeld van scoreberekening

In dit voorbeeld wordt uitgelegd hoe Peakon de totaalscore voor de driver Autonomy binnen de set betrokkenheidsvragen berekent. Stel dat uw zichtbaarheidsperiode 1 jaar is.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

1. Tijdens elke enquêteronde identificeert Peakon de laatste score van elke werknemer voor elk van de 3 vragen over Autonomie (1 drivervraag, 2 subdrivervragen).
2. Peakon bewaart alleen de scores die medewerkers in het afgelopen jaar (om precies te zijn 52 weken) hebben ingediend.
3. Peakon berekent het gemiddelde van de 3 scores van elke werknemer om alle scores op Autonomy-chauffeursniveau te verkrijgen.
4. Peakon berekent het gemiddelde van de Autonomy-scores van alle werknemers op chauffeursniveau om de Autonomy-score op team- of bedrijfsniveau te verkrijgen, afhankelijk van het segment.

Stel je nu voor dat je een aangepaste vraag toevoegt aan de Flexibiliteit-subdriver van Autonomy, zodat er twee Flexibiliteitsvragen zijn. In dat geval is de score van elke werknemer op het onderdeel Flexibiliteit het gemiddelde van de twee vragen. De totale autonomiescore per werknemer is nog steeds het gemiddelde van de 1 bestuurder en de 2 subbestuurders.

Bestuurdersdashboards

Met het bestuurdersdashboard krijgt u meer inzicht in de hoofdscore van de bestuurder, opmerkingen en hoe scores verschillen tussen segmenten.

Elk tabblad met vraagcategorieën op de pagina Drivers bevat een eigen driverset. Om subdrivers weer te geven, klikt u op het uitvouwpictogram of klikt u onder elke driver op Subdrivers weergeven . Wanneer u op een driver of subdriver klikt, worden de bijbehorende dashboards geopend.

Vanuit het bestuurdersdashboard kunt u het volgende bekijken:

- Opmerkingen
- Details over de belangrijkste scorebenchmark
- Uitgelichte onderwerpen
- Deelname
- Scores per segment

Op het tabblad Verbeteren op het dashboard van elke bestuurder kunt u ook aanbevolen acties en andere hulpmiddelen bekijken om de chauffeursscore te verbeteren.

relatedlinks
Concepten
Concept: Vragenset Dashboards op pagina 496

Concept: Scorekleuren

relatedlinks
Referentie
FAQ: Scorekleuren op pagina 513

Concept: Vragenset Dashboards

Managers en beheerders hebben toegang tot dashboardsamenvattingen van enquêteresultaten voor de standaard Peakon-vragensets.

Gebruikers met meerdere werknemerssegmenten beschikbaar in hun segmentcontextmenu, kunnen per segment een overzicht bekijken van de vragensets op maat.

In dit onderwerp worden de secties beschreven die in de dashboards van vragensets worden weergegeven.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

Hoofdscores

De hoofdscore van elke vragenset wordt bovenaan elk dashboard weergegeven. U kunt uw scores weergeven in de gemiddelde- of NPS- modus.

Normaal gesproken bepalen 1-4 vragen de hoofdscore van elke vragenset. Om de bijdragende vragen te zien, klikt u op het ?-pictogram naast de hoofdscore.

Uw organisatie kan zichtbaarheidsparameters instellen op 3 maanden, 6 maanden of 1 jaar. De huidige hoofdscore voor elke vragenset omvat de laatste antwoorden van medewerkers binnen de geselecteerde zichtbaarheidsparameters van uw organisatie, waardoor in de loop van de tijd trends zichtbaar kunnen worden. Zien FAQ: Hoe berekent Peakon de Engagement Score van mijn team? op pagina 502.

Tijdens elke enquêteronde verschuift het zichtbaarheidsvenster naar voren, waardoor de huidige hoofdscore voor elke vragenset wordt bijgewerkt.

Peakon geeft eNPS-verdelingen weer onder de hoofdscores en plaatst medewerkers op basis van een NPS-categorie. Voorbeeld: Wanneer een werknemer de belangrijkste betrokkenheidsvragen zo beantwoordt dat zijn/haar algehele betrokkenheidsscore 8 is, beschouwt de NPS-methodologie hem/haar *als passief*.

Benchmarks

De resultaten op bedrijfsniveau worden op basis van externe benchmarks in de sector gemeten, terwijl segmenten doorgaans worden vergeleken met de hoofdscore van het bedrijf voor elke vragenset. Het verschil met de benchmark wordt weergegeven op het dashboard van elke vragenset.

Wanneer u subsegmenten bekijkt (een segment binnen de context van een ander segment), vergelijkt Peakon het subsegment met het hoofdsegment. Zien Concept: Benchmarking op pagina 51.

Met True Benchmark kunt u rekening houden met demografische verschillen tussen segmenten en gebenchmarkte gebieden. Zien Concept: True Benchmark op pagina 581.

Score in de loop van de tijd

Met de grafiek Score in de loop van de tijd kunt u zien hoe de geaggregeerde scores veranderen. Grafieken vergelijken altijd de laatste enquêteronde (zowel afgesloten als lopende enquêtes) met de vorige ronde.

Wanneer er geen eerdere enquêterondes beschikbaar zijn in uw zichtbaarheidsperiode, worden er in de grafiek geen rondes weergegeven. In de grafiek worden alleen de enquêterondes weergegeven die vragen bevatten uit de vragenset die u bekijkt.

In de standaardweergave worden de enquêterondes weergegeven die binnen de zichtbaarheidsperiode vallen. U kunt meer historische scores bekijken met de knop Uitvouwen . Zo kunt u:

- Tijdparameters instellen.
- Voor de vragenset Engagement kunt u vragen over de uitkomst van engagement toevoegen en bekijken hoe de eNPS-verdeling in de loop van de tijd verandert.

De benchmark wordt weergegeven in kwartaalstappen, op basis van wanneer Peakon zijn benchmarkgegevens bijwerkt.

Deelname

U kunt de laatste en geaggregeerde totale enquêtedeelname bekijken op het dashboard van elke vragenset. De gecombineerde deelname is het percentage unieke werknemers dat een enquête binnen het zichtbaarheidsvenster heeft beantwoord.

In het zichtbaarheidsvenster kunt u ook zien hoeveel medewerkers de hoofdvraag/vragen uit de vragenset hebben beantwoord en hoeveel van die medewerkers hebben bijgedragen aan de hoofdscore.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

Beheerders kunnen de zichtbaarheidsperiode voor huidige en vertrekkende werknemers instellen. Voorbeeld: De scores van vertrekkers moeten gedurende 3 maanden na beëindiging van het dienstverband in de hoofdscore blijven staan.

Zien Concept: Rapportage over enquêtedeelname op pagina 574.

Focusgebieden

Iedere driver binnen iedere vragenset vertegenwoordigt een ander element van de organisatiepsychologie en heeft zijn eigen, specifieke reeks vragen. Bijvoorbeeld: Diversiteit- en inclusiefactoren vertegenwoordigen verschillende elementen van uw inspanningen om een divers personeelsbestand te behouden en stellen daarvoor specifieke vragen.

Aan het einde van elke enquêteronde bepaalt Peakon de factoren die de sterke punten van de teams vertegenwoordigen en geeft suggesties voor verbeterpunten. Zien Concept: Sterke punten en focusgebieden op pagina 489.

Hoewel de scores van de betrokkenheidsdrivers niet rechtstreeks bijdragen aan de hoofdscore van de vragenset, kunnen sommige drivers een grotere impact op de hoofdscore hebben dan andere. Zien FAQ: Impactcirkels op drivers op pagina 503.

Focussegmenten

Na elke onderzoeksronde bepaalt Peakon welke segmenten significant boven en onder de benchmark presteren. Zien Concept: gemarkeerde segmenten op pagina 494.

Waarden

Op het dashboard van de set betrokkenheidsvragen worden verzamelde antwoorden op de waardenvragen van uw organisatie weergegeven. Zo krijgt u een overzicht van de effectiviteit van uw waarden. Zien Concept: Waardenvragen op pagina 399.

Gemarkeerde onderwerpen

Onderwerpen groeperen enquêtereacties in thema's en geven een uittreksel van de reactie en een gemiddelde score voor het reactiethema. Als Peakon een van de onderwerpen van de opmerkingen markeert, worden deze weergegeven in het gedeelte 'Uitgelichte onderwerpen' op het dashboard. Zien Concept: trefwoordonderwerpen voor opmerkingen op pagina 560.

Gemarkeerde opmerkingen

Peakon markeert de belangrijkste opmerkingen op basis van hoe relevant en uitvoerbaar ze zijn. Zien Concept: gemarkeerde opmerkingen op pagina 554.

Concept: Historische gegevens

Historische gegevens blijven op het dashboard staan, maar maken mogelijk geen deel meer uit van de huidige score. Dit is afhankelijk van de instellingen voor zichtbaarheid van gegevens in uw bedrijf wanneer er nieuwe enquêtes worden uitgerold.

U kunt teruggaan naar een eerdere enquêteronde of de huidige scores vergelijken met scores uit eerdere rondes. De instellingen voor score-aggregatie zijn van toepassing op historische gegevens, maar de zichtbaarheidsperiode begint op een ander tijdstip.

Beheerders hebben ook de mogelijkheid om historische enquêtegegevens, waaronder scores en opmerkingen van werknemers, voor specifieke enquêterondes te verwijderen. Bezoek Historische onderzoeksgegevens verwijderen op pagina 95 voor stappen.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

Methode	Beschrijving	Overwegingen
Een vorige ronde bekijken	Als uw dashboard meerdere enquêterondes bevat, kunt u naar een eerdere ronde overschakelen. 1. Open de contextwisselaar. 2. Vouw Instellingen uit en selecteer Vorige ronde bekijken. 3. Selecteer een enquêteronde.	De functie 'Vorige ronde bekijken' ondersteunt de volgende functies en pagina's niet: • Focusgebieden en sterke punten. • Focussegmenten. • Gedeeld dashboard. • Gecureerde inzichten. • Actieplanning. • Sectie verbeteren. • Administratie sectie. • PowerPoint-export. • Impactfunctie. Als er meerdere enquêterondes in dezelfde week eindigen, wordt in de historische rondekiezer de laatste ronde van die week weergegeven. De geselecteerde ronde bevat geaggregeerde gegevens tot en met de einddatum van de geselecteerde ronde. In deze context duurt een week van maandag tot en met zondag. Als de geselecteerde ronde enigszins overlapt met een andere enquêteronde, dragen de gegevens van die andere enquête niet bij aan de geselecteerde ronde als de soft close-datum ervan na de soft close-datum van de geselecteerde ronde valt. Voorbeeld: filteren op een enquêteronde in de context Bedrijf wanneer een specifieke bedrijfseenheid een gerichte, zelfstandige enquête had die dagen na de geselecteerde enquêteronde werd afgesloten. In de heatmapanalyse voor elke vragenset kunt u informatie bekijken in het vervolgkeuzemenu Einde ronde . Hiermee kunt u zien of de door u geselecteerde vragenset deel uitmaakte van de enquêteronde. Op de einddatum van de ronde kunt u ook zien wanneer u een eerdere enquêteronde hebt geselecteerd die de geselecteerde vragenset niet bevatte.
Score over tijd grafiek	Als uw dashboard meerdere enquêterondes bevat, kunt u de grafiek Score in de loop van de tijd uitvouwen om het volgende weer te geven: • Geaggregeerde score. • Benchmark. • NPS-verdeling.	De benchmark wordt weergegeven in kwartaalstappen, op basis van wanneer Peakon zijn benchmarkgegevens bijwerkt. In de grafiek worden alleen de enquêterondes weergegeven die vragen bevatten uit de vragenset die u bekijkt.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Methode	Beschrijving	Overwegingen
Vergelijking met een historische enquêteronde	U kunt uw heatmap zo instellen dat er een scorevergelijking voor uw subsegmenten wordt weergegeven. 1. Ga naar Analyse > Heatmap. 2. Klik op Weergevenen vervolgens *op Verschil om af te ronden*. 3. Selecteer een enquêteronde om te vergelijken.	Als er voor een segment geen scorevergelijking beschikbaar is, kan het zijn dat: • Het segment maakte op het geselecteerde tijdstip geen deel uit van uw dashboard. • Er was op het geselecteerde tijdstip sprake van een vertrouwelijkheidsconflict in het segment.

Gegevensverwijdering

Beheerders kunnen historische enquêtegegevens voor specifieke werknemers en specifieke enquêtes, inclusief de scores en opmerkingen van werknemers, permanent verwijderen. U kunt gegevens van één of meerdere enquêterondes en van meerdere medewerkers tegelijk verwijderen. Voor stappen, bezoek Historische onderzoeksgegevens verwijderen op pagina 95.

Nadat u historische gegevens hebt verwijderd, moet u even wachten totdat de dashboards deze wijzigingen weergeven. Als er een grote hoeveelheid gegevens wordt verwijderd, lijken de focusgebieden in eerste instantie mogelijk onjuist en moeten deze opnieuw worden berekend. De scores veranderen waarschijnlijk, vooral als er een grote hoeveelheid gegevens wordt verwijderd. Kleine verwijderingen (bijvoorbeeld: 1 of 2 datapunten) zullen echter niet veel impact hebben. Als u opmerkingen verwijdert, heeft dat ook invloed op gerelateerde onderwerpen, waarvoor ook een herberekening nodig is. Wij adviseren u om uw selecties te controleren om onbedoelde verwijderingen te voorkomen. Dit proces kan namelijk leiden tot verschuivingen in uw gegevens en vereist dat verschillende elementen in uw analyse opnieuw worden berekend.

relatedlinks
Taken
Historische onderzoeksgegevens verwijderen op pagina 95

Concept: Deelbaar dashboard

Een deelbaar dashboard is een verkorte dashboardversie zonder gevoelige inhoud, zoals opmerkingen en segmentvergelijkingen.

Meestal delen managers het dashboard met hun team of tonen ze het op een beeldscherm op de werkplek. Wij adviseren om het dashboard ook te presenteren tijdens teamvergaderingen. Zo vergroot u de deelname en kunt u samen een actieplan opstellen.

Instellingen delen

U kunt het dashboard instellen op privé (alleen beschikbaar na aanmelding) of openbaar (toegankelijk voor iedereen met de link). U kunt selecteren welke vragensets u in het gedeelde dashboard wilt opnemen. Elke vragenset wordt weergegeven als een apart tabblad binnen het gedeelde dashboard.

De totale score, de vergelijking met de benchmark en de deelname in de loop van de tijd zijn altijd zichtbaar op het gedeelde dashboard. U kunt ook het volgende inschakelen:

- Bestuurdersscores.
- Sterke punten en aandachtsgebieden.
- Acties (alleen de acties die u als zichtbaar hebt gemarkeerd).
- Waarden (Vereiste: set betrokkenheidsvragen).

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Een focusgebied wordt alleen op het persoonlijke dashboard weergegeven als de manager hiermee akkoord gaat. Een actie wordt alleen weergegeven in een gedeeld dashboard als de manager deze instelt als gedeelde actie en deze is gekoppeld aan een focusgebied.

U kunt het dashboard delen van elk segment dat u beheert. Het is niet mogelijk om een segment binnen een andere segmentweergave te delen.

Het is slechts mogelijk om één dashboard per segmentcontext te delen. De instellingen voor delen die u in het dashboard van één vragenset configureert, worden ook toegepast op andere dashboards van vragensets met dezelfde segmentcontext.

Het gedeelde dashboard wordt automatisch bijgewerkt om het dashboard van de manager te weerspiegelen. Als u de link één keer deelt, kunnen medewerkers de link blijven gebruiken, tenzij u de toegang tot het dashboard intrekt en de link ongeldig wordt. Als u de instellingen voor delen op een al gedeeld dashboard bijwerkt, wordt dit onmiddellijk van kracht.

Overwegingen voor het privé-dashboard

Wanneer u een privédashboard deelt, krijgen medewerkers de mogelijkheid om zich aan te melden of, als ze dat nog niet hebben gedaan, een wachtwoord te maken.

U kunt ook naar Beheer > Gegevensinstellingen > Delen gaan om openbare dashboards te markeren:

- Die je eerder als privé hebt gedeeld.
- Als particulier, individueel of in bulk.

U kunt ook het gedeelde dashboardvenster openen om uw deelinstellingen bij te werken.

Wanneer u een privédashboard deelt:

- Binnen Peakon vragen we gebruikers die geen SSO gebruiken om zich aan te melden wanneer ze het dashboard openen. Als de gebruiker nog geen wachtwoord heeft aangemaakt, vragen we hem/haar er een aan te maken.
- Buiten Peakon vragen we gebruikers die geen SSO gebruiken om zich aan te melden met hun bestaande inloggegevens. Als een gebruiker nog geen wachtwoord heeft aangemaakt, moet hij/zij op de link Wachtwoord vergeten klikken om er een aan te maken.

Voorbeeld: u kopieert de link naar het privédashboard naar uw klembord en verstuurt deze in een e-mailthread naar een medewerker die nog geen wachtwoord heeft aangemaakt. Wanneer de werknemer toegang probeert te krijgen tot het dashboard, moet hij of zij op de link Wachtwoord vergeten klikken om een wachtwoord aan te maken en een account in te stellen.

Toegang

U kunt de machtiging *Dashboard delen met werknemers* inschakelen per toegangsgroep.

Krijg een overzicht van alle gedeelde dashboards in Beheer > Gegevensinstellingen > Delen. Hier is het ook mogelijk om gedeelde dashboards in te trekken.

Managers kunnen hun gedeelde dashboard ook op elk gewenst moment intrekken of de deelinstellingen bijwerken. Nadat u een gedeeld dashboard hebt ingetrokken, wordt in de URL een 404-melding weergegeven.

Lokalisatie

Wanneer u een gedeeld dashboard opent, gebruikt het dashboard de taal van uw browser, als dit een ondersteunde dashboardtaal is. U kunt de taal ook wijzigen via het keuzemenu. Het is niet mogelijk om het gedeelde dashboard voor iedereen tot een specifieke taal te beperken.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

relatedlinks

Referentie: Ondersteunde talen voor dashboards

Workday Peakon Employee Voice ondersteunt de volgende talen voor manager- en persoonlijke dashboards:

- Arabisch
- Chinees (vereenvoudigd)
- Traditioneel Chinees
- Tsjechisch
- Deens
- Nederlands
- Engels (VK)
- Engels (VS)
- Estisch
- Fins
- Frans (FR)
- Frans (CA)
- Duits
- Hindi
- Hongaars
- Italiaans
- Japans
- Koreaans
- Lets
- Litouws
- Noors
- Pools
- Portugees (BR)
- Portugees (PT)
- Roemeens
- Russisch
- Spaans (ES)
- Spaans (LA)
- Zweeds
- Thais
- Turks

FAQ: Hoe berekent Peakon de Engagement Score van mijn team?

De betrokkenheidsscore bestaat uit deze 4 vragen:

- Hoe waarschijnlijk is het dat u [Bedrijf] zou aanbevelen als werkplek?
- Hoe waarschijnlijk is het dat u de diensten van [Bedrijf] aan vrienden en familie zou aanbevelen?
- Als u dezelfde baan bij een andere organisatie aangeboden zou krijgen, hoe groot is de kans dan dat u bij [Bedrijf] zou blijven?
- Hoe tevreden bent u over het algemeen met uw werk bij [Bedrijf]?

De scores van werknemersvragen moeten binnen het zichtvenster van uw organisatie vallen om in aanmerking te komen. Uw organisatie kan kiezen uit een enquêtetijd van 3 maanden, 6 maanden of 1 jaar.

Als uw organisatie een van deze vragen heeft gedeactiveerd tijdens de zichtbaarheidsperiode, dragen de vragen niet bij aan de huidige betrokkenheidsscore.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

Peakon identificeert eerst de laatste score van elke werknemer op elk van de vier vragen om vervolgens de gemiddelde betrokkenheidsscore voor de werknemer te berekenen. Als de werknemer een of meer van de vier vragen binnen het zichtbaarheidsvenster niet heeft beantwoord, draagt dit niet bij aan de gemiddelde betrokkenheidsscore van die werknemer.

Tot slot is de betrokkenheidsscore op teamniveau het gemiddelde van de betrokkenheidsscore van elke werknemer.

Opmerking: Het is mogelijk dat de betrokkenheidsscore van een werknemer uit minder dan 4 vragen bestaat, als sommige van de scores buiten het zichtbaarheidsvenster vallen of als de werknemer sommige of alle 4 vragen helemaal niet heeft beantwoord. Daarom weerspiegelt het gemiddelde van 4 vragen op teamniveau niet noodzakelijkerwijs de betrokkenheidsscore op teamniveau.

FAQ: Waarom is mijn totaalscore niet het gemiddelde van alle chauffeursscores?

In dit onderwerp wordt uitgelegd waarom de totaalscore (voorbeeld: totale betrokkenheidsscore) geen scores van andere bestuurders omvat. Bijvoorbeeld: Groei- of autonomiefactoren.

Je kunt de totaalscore zien als een eigen 'Driver'. De betrokkenheidsscore is bijvoorbeeld samengesteld uit de volgende vier vragen, hoewel uw organisatie mogelijk niet alle vier gebruikt:

- Hoe waarschijnlijk is het dat u [Bedrijf] zou aanbevelen als werkplek?
- Hoe waarschijnlijk is het dat u de diensten van [Bedrijf] aan vrienden en familie zou aanbevelen?
- Als u dezelfde baan bij een andere organisatie aangeboden zou krijgen, hoe groot is de kans dan dat u bij [Bedrijf] zou blijven?
- Hoe tevreden bent u over het algemeen met uw werk bij [Bedrijf]?

De algehele betrokkenheidsscore is het gemiddelde van de betrokkenheidsscore van elke werknemer. Die score is op zijn beurt het gemiddelde van hun laatste antwoorden op elk van deze vier vragen, zolang die scores binnen de zichtbaarheidsperiode van uw bedrijf vallen (de opties zijn 3 maanden, 6 maanden of 1 jaar).

De betrokkenheidsscore is niet het gemiddelde van alle andere vragen over bestuurders. Er kan echter wel een verband bestaan tussen betrokkenheid en andere factoren. Bijvoorbeeld: als een werknemer positief staat tegenover Groei bij uw bedrijf, is de kans groot dat hij of zij ook meer betrokken is en meer loyaliteit voelt ten opzichte van het bedrijf. In termen van de berekening bestaat de betrokkenheidsscore echter uitsluitend uit eigen vragen, net als elke andere bestuurdersscore.

FAQ: Waarom fluctueren scores?

Naast een toestroom van nieuwe reacties tijdens open enquêterondes, kunnen dashboardscores ook fluctueren vanwege het beperkte inzicht in gegevens binnen uw organisatie. Met deze instelling bepaalt u hoe lang de antwoorden maximaal meetellen voor de totale score.

Voorbeeld: als uw organisatie 12 maanden als aggregatieperiode heeft geselecteerd, bevatten alle driverscores het nieuwste antwoord van elke werknemer op elke vraag uit de afgelopen 12 maanden. Zodra een werknemer dezelfde vraag nogmaals beantwoordt, draagt het eerdere antwoord op die specifieke vraag niet meer bij aan de huidige score van die vraag.

Bovendien heeft elke organisatie een apart zichtbaarheidsvenster voor reacties van vertrekkers. Dit venster is doorgaans korter dan het algemene zichtbaarheidsvenster, waardoor de tijd waarin de antwoorden van vertrekkers bijdragen aan de voortschrijdende totaalscore, wordt verkort. Bijvoorbeeld: 3 maanden.

Medewerkers kunnen hun antwoorden ook intrekken of wijzigen tijdens een open enquêteronde, totdat de ronde definitief is gesloten (tot maximaal 2 weken na de zachte sluiting).

FAQ: Impactcirkels op drivers

Dit onderwerp bevat veelgestelde vragen over de impactcirkels die worden weergegeven op de bestuurderskaarten in het hoofddashboard.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

De impactcirkels zijn niet dezelfde functie als het rapport met impactstatistieken, waarmee u externe statistieken kunt uploaden om deze te vergelijken met de scores van Peakon-vragen. Zien Concept: Impactmetriek op pagina 534 voor meer.

Algemene vragen

Wat zijn de impactcirkels?	Elke driver heeft invloed op de hoofdscore van de bijbehorende vragenset. Impactcirkels worden weergegeven op standaardvragenlijsten. Voorbeeld: Impactcirkels op de driver voor non-discriminatie verwijzen naar de impact van de driver op de algehele Diversiteit & Inclusie-score. Impactcirkels hebben 3 classificaties: laag, gemiddeld en hoog. Ze worden weergegeven als een Venn-diagram. Voorbeeld: Een grote overlapping van de cirkels duidt op een grote impact. Deze classificaties hebben betrekking op andere bestuurders binnen dezelfde vragenset. Wij adviseren om, indien beschikbaar, te focussen op het verbeteren van focusgebieden met een grote impact.
Hoe berekent Peakon de impact op de bestuurder?	Voor elke organisatie en elk segment maken we gebruik van statistische modellen om conclusies te trekken over alle drivers en subdrivers. Hierbij worden de drivers en subdrivers geselecteerd die de grootste invloed hebben op de hoofdscore.
Hoe kunnen we beoordelen of ons handelen invloed heeft gehad op de impact van de bestuurder? Is het mogelijk om de impact van een bestuurder te verbeteren?	Het is niet zo dat u zich moet richten op het verbeteren van de impact van uw bestuurder, omdat deze in de loop van de tijd vanzelf verandert. Het verbeteren van een bestuurdersscore vermindert de impact ervan op de hoofdscore niet, omdat bestuurdersimpact niet volgt op een afname of toename van de scores. Zowel focusgebieden als krachtdrivers kunnen invloed hebben op de hoofdscore. In plaats daarvan adviseren wij om het effect van acties op verbeteringen in scores en in de aandachtsgebieden die worden verwijderd, te beoordelen.
Is het mogelijk om de impactcirkels in de loop van de tijd te zien?	Er worden geen historische classificaties van impactcirkels weergegeven in de gebruikersinterface, maar dit kan wel als betaalde service worden aangeboden door ons data science-team.
Hoe gevoelig zijn de impactcirkels voor kleine veranderingen in de feedback van werknemers?	Het is mogelijk dat de impactcirkels worden bijgewerkt zonder dat dit een merkbare verandering

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

	in de scores van de chauffeurs oplevert. Dit kan komen doordat er een significante verandering is in het scorepatroon (de correlatiestructuur tussen drivers), die wel invloed heeft op de impact van de driver, maar niet op de gemiddelde score.
Waarom veranderen de impactcirkels op het algemene dashboard als er een kleiner onderzoek plaatsvindt?	Impactcirkels worden alleen opnieuw berekend als aan beide voorwaarden is voldaan: • Het totale deelnamepercentage voor het dashboard bedraagt meer dan 25% sinds de laatste update van de sterke punten en aandachtsgebieden. • Sinds de laatste update van de sterke punten en aandachtsgebieden is minimaal 30% van de werknemers van het segment ondervraagd.
Dragen enquêtescores van kleine segmenten bij aan impactberekeningen elders?	Ja. Hoewel Peakon de impact op de bestuurder niet berekent voor segmenten met minder dan 30 werknemers, dragen de scorepatronen van die werknemers nog steeds bij aan de impactberekeningen in de grotere segmenten waarvan zij deel uitmaken en op bedrijfsniveau als geheel.
Waarom ontbreken de impactcirkels soms op de pagina Bestuurders?	Als alle drivers een lage impact hebben, worden de impactcirkels voor de specifieke vraag op de pagina Drivers niet weergegeven. In segmenten met meer dan 30 werknemers tonen de impactcirkels: • Op bestuurderskaarten op het hoofddashboard voor elke vragenset, ongeacht de impactclassificaties. • Controleer op de pagina Bestuurders van elke vragenset of er bestuurders zijn met een impactniveau dat niet laag is.
Bieden jullie de ruwe data achter de impactcirkels aan of is het mogelijk om deze via de API te exporteren?	We geven de cijfers achter impactcirkels niet weer en het is niet mogelijk om deze via de API te exporteren. Als u bijvoorbeeld drie aandachtsgebieden met een grote impact hebt, dan moeten deze als even impactvol worden beschouwd.
Zijn er bepaalde stuurprogrammacombinaties die meer impact hebben?	Voorbeeld: Leiden hoge scores voor Autonomie en Erkenning tot een hogere algehele betrokkenheid dan hoge scores voor Strategie en Managementondersteuning? We zien geen bestuurderscombinaties die een grotere (en statistisch significante) impact hebben

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

	op de hoofdscores. Het verschilt per bedrijf en segment.

Situationele vragen

Is het normaal dat er niet veel variatie is in onze impactniveaus? Alle drivers hebben een lage of gemiddelde impact.	Het komt vaak voor dat organisaties slechts twee impactniveaus voor drivers hanteren.
Hoe kan het dat impactcirkels een grote verschuiving doormaken, ook al zijn er geen grote initiatieven van het bedrijf zelf?	De correlatiestructuur tussen de drivers in het model kan veranderen op basis van veranderende beoordelingspatronen van werknemers, zonder dat er sprake is van een duidelijk grote verandering in de scores.
Hoe kan het dat twee coureurs dezelfde benchmarkverschillen en impact hebben, maar dat slechts één van hen een focusgebied is?	Voorbeeld: 2 bestuurders (hetzij op dezelfde of op een verschillende vragenset) scoren 0,2 boven de benchmark en hebben allebei een grote impact. Slechts één van deze drivers is een aandachtsgebied. De impactcirkels en het verschil met de benchmark maken gebruik van afronding in de gebruikersinterface, maar de prioriteringsberekening gebruikt onbewerkte gegevens. Met verwijzing naar het voorbeeld is het waarschijnlijk dat 1 van de 2 drivers een groter onafgeronde verschil met de benchmark of een grotere impact had vergeleken met de andere driver.
Hoe kunnen twee bestuurderskaarten een verschillende impactclassificatie hebben als ze dezelfde vraag gebruiken?	Voorbeeld: Een organisatie heeft de kernvraag 'Zinvol werk' gedeactiveerd, maar heeft de vraag 'Zinvol werk' geactiveerd. Dit is een subvraag van 'Zinvol werk'. De score is voor beide bestuurderskaarten gelijk omdat dezelfde vraag gesteld wordt, maar de impact is anders. In situaties waarin alleen een subdrivervraag actief is en de subdriver- en de algehele driverscore gelijkwaardig zijn, is de impactberekening alleen van toepassing op de driver. Wij zijn van mening dat elke driver en subdriver invloed heeft op de hoofdscore. We hebben daarom besloten om in dit randgeval een ontwerpbeslissing te nemen waarbij de subdriver een lage impactclassificatie krijgt, ook al was de subdriver niet betrokken bij de impactberekening.

FAQ: Hoe werkt de optie 'Weergeven als dit segment'?

De knop Weergeven als dit segment wordt weergegeven bij segmenten waartoe de gebruiker volledig toegang heeft op basis van de combinatie van zijn of haar machtigingen, toegewezen segmenten en bestaande hiërarchieën binnen de toegewezen segmenten.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Achtergrond

Met de contextswitcher kunnen managers hun dashboard verplaatsen naar een segment dat ze volledig zelf beheren. Het weergeven van een segment in zijn geheel is anders dan het bekijken van een gedeelte van het segment in de heatmap. In de heatmap worden segmenten weergegeven die medewerkers van het dashboard van de manager bevatten. Deze segmenten kunnen echter ook medewerkers uit heel andere gebieden bevatten. Hierdoor worden ze niet volledig weergegeven.

U kunt alleen van context wisselen naar een segment als aan een van de volgende voorwaarden is voldaan:

- Het segment maakt deel uit van uw rapportagelijn, zoals het segment *Mijn team* of *Mijn team (alle rapporten)* .
- U bent aangesteld als segmentmanager van dat segment, in plaats van als rapportagelijn. De naam van het segment wordt weergegeven op het tabblad Beheren van uw Peakon-werknemersrecord, wanneer een beheerder het bekijkt.
- U hebt de beheerdersstatus van een onderliggend segment geërfd via het beheren van een bovenliggend segment met een kenmerkhiërarchie. Een hiërarchie ontstaat niet automatisch in Peakon; de beheerder moet handmatig een kenmerkhiërarchie toewijzen. Bovendien is deze voorwaarde afhankelijk van het feit dat alle werknemers van het kindersegment ook deel uitmaken van het bovenliggende segment op Peakon. Als u een segmentbeheerder bent van het bovenliggende segment, wordt de naam van het segment weergegeven op het tabblad Beheren van uw Peakon-werknemersrecord (wanneer deze door een beheerder wordt bekeken) en wordt de knop Weergeven als dit segment weergegeven op het dashboard van de onderliggende segmenten. Standaard worden de namen van onderliggende segmenten niet weergegeven in uw contextwisselaar, maar ze worden wel weergegeven wanneer u ernaar zoekt.

relatedlinks
Concepten
Concept: Segmentmanagers op pagina 187
Concept: Hiërarchische kenmerken op pagina 184

FAQ: Waarom zijn er geen sterke punten of aandachtsgebieden?

Hier volgen enkele redenen waarom uw segmentdashboard mogelijk geen sterke punten of aandachtsgebieden bevat:

- De enquêteronde is nog geopend, dus de berekening heeft nog niet plaatsgevonden.
- U beschikt niet over de vereiste machtigingen om uw sterke punten en aandachtsgebieden weer te geven.
- Uw segment voldoet niet aan de zichtbaarheidsvereisten.
- Uw segment is een Direct Reports-segment.
- De totale participatie bedraagt minder dan 25%.
- Minder dan 30% van de werknemers uit uw segment nam deel aan de laatste enquêteronde.
- Het segment vertegenwoordigt meer dan 90% van de werknemers van het bedrijf.
- Geen van uw drivers verschilden significant van de benchmark of hadden invloed op de hoofdscore van de vragenset.
- U of uw bedrijf heeft het segment aangemaakt en teruggedateerd nadat de enquête al was afgesloten, zodat het dashboard de berekening niet opnieuw heeft uitgevoerd.

relatedlinks
Concepten
Concept: Sterke punten en focusgebieden op pagina 489
tsr1665407842796.dita

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

FAQ: Wat kan ik doen als ik een aandachtsgebied heb waar ik geen invloed op heb?

Als Peakon een aandachtsgebied aanbeveelt waar u geen actie op kunt ondernemen of waar u zich op dit moment niet op wilt concentreren, kunt u de aanbeveling negeren. Bijvoorbeeld: U bent teamleider en de beloningscoureur scoort onder de benchmark van uw team. Uw bedrijf beperkt beslissingen over beloning echter tot het hogere management, dus u kunt hier geen invloed op uitoefenen.

Managers met de machtiging Focusgebieden beheren kunnen hun eigen focusgebieden instellen. Zien Stel een focusgebied in voor uw team op pagina 484.

Wij adviseren u om op het tabblad Analyse op de pagina Drivers te kijken of er andere drivers zijn waaraan u prioriteit wilt geven. Bijvoorbeeld: U wilt zich richten op de factor Peer Relationships omdat u merkt dat uw medewerkers zich niet verbonden voelen met hun team via gesprekken buiten Peakon.

Wanneer u een driver instelt als aandachtsgebied, ontvangen uw medewerkers een melding. Zij kunnen vertrouwelijk suggesties indienen voor acties die zij graag zouden zien om de driver te verbeteren. Wanneer u een focusgebied instelt, kunt u een aangepast bericht toevoegen om uw team aan te moedigen suggesties in te dienen. Dit kan helpen de kloof te overbruggen wanneer er coureurs zijn met een lage score en geen commentaar.

FAQ: Waarom wordt de naam van een manager weergegeven als gemarkeerd segment?

Een segment met de naam van een manager in de titel heeft betrekking op de groep werknemers die (direct of indirect) aan de manager rapporteren.

Na elke enquêteronde berekent Peakon opnieuw welke segmenten worden weergegeven in het gedeelte met gemarkeerde segmenten op het dashboard. De hoofdscore van deze segmenten ligt aanzienlijk boven of onder de benchmark. Dit betekent dat ze het óf uitstekend doen, óf dat ze verbetering behoeven.

Het segment bevat niet de eigen scores van de manager, omdat hij/zij geen inzicht in zichzelf kan krijgen op Peakon. De scores van de manager zelf worden in plaats daarvan opgenomen in het segment van de manager waaraan hij/zij rapporteert.

Achtergrond

Een van de kenmerken die organisaties doorgaans gebruiken, is Manager. Dit is een kenmerk van het type werknemer, dat u kunt gebruiken om rapportagelijnen te maken. Andere voorbeelden van werknemerskenmerken zijn onder meer lijnmanager, projectmanager en businesspartner Human Resources.

Het kenmerk maakt gebruik van managernamen om werknemers in groepen te verdelen op basis van managerrapportagelijnen.

Hierdoor heeft elke werknemer een Manager- keuzemenu in zijn of haar personeelsdossier, met daarin een lijst met de namen van alle managers. Werknemers met dezelfde manager behoren tot hetzelfde managersegment.

Peakon gebruikt de volgende naamgevingsconventie voor managersegmenten:

- Voornaam Achternaam (Directe ondergeschikten).
- Voornaam Achternaam (alle rapporten).

relatedlinks

FAQ: Waarom staat er 'Nog geen gegevens' wanneer ik een dashboard weergeef?

Wanneer u een aantal werknemers aan een segment toewijst, wordt het segment gevuld met nieuwe enquêtegegevens uit de volgende enquêteronde. Configureer uw werknemersgegevens voordat een enquêteronde wordt geopend (uiterlijk de dag ervoor), zodat u zeker weet dat uw segmentdashboards tijdens de enquêteronde aan de juiste werknemers worden gekoppeld.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

Wanneer u het bericht: Nog geen gegevens... in het midden van een leeg dashboard ziet, kan dit het volgende betekenen:

- Er zijn aan het segment wel medewerkers gekoppeld in Administratie.
- De werknemers behoorden tot het segment voordat de laatste enquêteronde begon. Bijvoorbeeld: je hebt ze aan het segment toegewezen nadat de laatste ronde al was begonnen, of zelfs al was afgelopen.

U ziet dit bericht ongeacht of het segment al eerder gegevens bevatte. Voorbeeld: u hebt tijdens het uploaden van gegevens een aantal werknemers verplaatst en u hebt hun segmentwaarden niet teruggedateerd nadat u de informatie had gecorrigeerd.

Dit bericht betekent niet noodzakelijkerwijs dat het segment onder een deelnamedrempel zit. Medewerkers kunnen de enquête blijven invullen, ongeacht of ze deel uitmaken van het dashboard van een specifiek segment.

Oplossing

Er zijn 2 mogelijke oplossingen:

- Wacht op de volgende enquêteronde, want dan begint het dashboard met het verzamelen van gegevens. Deze oplossing is geschikt als er geen toegang tot historische gegevens voor dit segment nodig is en de toewijzing van werknemers aan het segment overeenkomt met de werkelijke timing.
- Terugdateer segmentwaarden voor die werknemers. Om ervoor te zorgen dat de werknemers na een specifieke enquêteronde deel uitmaken van het dashboard, kunt u hun waarden terugdateren naar een datum vóór de start van die ronde.

relatedlinks
Concepten
Concept: Terugdateren van werknemerssegmentgegevens op pagina 103

FAQ: Wat gebeurt er als niemand de enquête invult?

Dashboards met 0 nieuwe enquêteresponsen blijven de vorige, meest recente enquêteronde weergeven (waaraan ten minste 1 werknemer heeft deelgenomen), ook als deze buiten het gegevensaggregatievenster valt. Hiermee wordt voorkomen dat gegevens uit andere segmenten of vragensets onbedoeld oude enquêtegegevens buiten het aggregatievenster brengen.

Als er in de laatste ronde binnen het aggregatievenster minimaal 1 medewerker heeft gereageerd, verschuift het aggregatievenster van het dashboard. Op het dashboard worden vervolgens de huidige scores of het bericht 'Niet genoeg gegevens' weergegeven, afhankelijk van of het dashboard de zichtbaarheidsdrempel heeft bereikt.

FAQ: Wat gebeurt er met de historische gegevens van mijn team wanneer we een nieuwe enquêteronde uitvoeren?

De historische scores van uw team verdwijnen niet uit het segment van uw team, maar ze dragen mogelijk niet meer bij aan de huidige scores die op uw dashboard worden weergegeven, afhankelijk van het zichtbaarheidsvenster. De instellingen van het zichtbaarheidsvenster hebben geen invloed op de zichtbaarheid van opmerkingen.

Achtergrond

De huidige score voor een driver of vraag is de gemiddelde score die is berekend op basis van het laatste antwoord van elke werknemer, binnen het zichtbaarheidsvenster.

Het zichtbaarheidsvenster functioneert als een tijdgebaseerd filter en kan 3 maanden, 6 maanden of 1 jaar zijn. Elke organisatie moet 1 optie selecteren. Deze selectie is van toepassing op de gehele Peakon-tenant. Het zichtbaarheidsvenster telt terug vanaf de sluitingsdatum van de laatste enquêteronde die op het dashboard van uw team staat.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

Wanneer een nieuwe enquêteronde wordt geopend, verschuift het venster naar voren. Dat betekent dat sommige oudere scores niet langer bijdragen aan de huidige score voor elke bestuurder en de hoofdvraag. Om trendgegevens te bekijken, vouwt u de grafiek Score in de loop van de tijd uit.

Indien nodig kunt u historische resultaten opvragen door de einddatum van een eerdere enquêteronde te selecteren. Zien Concept: Historische gegevens op pagina 498. Wanneer u een eerdere ronde bekijkt, worden op uw dashboard de huidige scores vanaf dat moment weergegeven. Het weergavevenster telt terug vanaf de geselecteerde einddatum van de enquête.

relatedlinks
Concepten
Volgende niveau: score-aggregatie begrijpen
wak1657786959209.dita

FAQ: Wat gebeurt er als een werknemer naar een ander team overstapt?

De enquêtegegevens van elke werknemer dragen bij aan het segment waarin hij/zij zich bevindt op het moment dat de enquête wordt gestart.

Eventuele wijzigingen die optreden doordat een werknemer naar een ander team gaat, worden pas tijdens de eerstvolgende volledige enquêteronde doorgevoerd. Als u bijvoorbeeld de manager van een medewerker wijzigt tijdens een actieve enquêteronde, worden de ingezonden scores en opmerkingen van die medewerker uit die enquêteronde nog steeds meegenomen in het dashboard van de vorige manager.

Wanneer de volgende enquêteronde begint, beschouwt Peakon de werknemer als een werknemer die aan de nieuwe manager rapporteert. De laatste score van de werknemer voor elke bestuurder wordt overgebracht naar het dashboard van de nieuwe manager en verlaat het dashboard van de vorige manager. Als de laatste scores van de werknemer buiten het geldigheidsvenster (bijvoorbeeld: 1 jaar) vallen met betrekking tot de sluitingsdatum van de nieuwe enquêteronde, worden deze scores niet overgedragen naar het dashboard van de nieuwe manager. De historische scores (vóór de laatste scores) van de werknemer blijven in het dashboard van de vorige manager staan.

Door deze wijziging kunnen beide dashboards een verandering in de huidige scores zien wanneer de volgende enquête start. Dit is typisch gedrag tijdens een actieve enquête, doordat er nieuwe scores op het dashboard verschijnen en het weergavevenster naar voren schuift, waardoor oude scores worden verwijderd. Door de combinatie van de twee gebeurtenissen worden de scores van de werknemer naadloos en vertrouwelijk geïntegreerd in het dashboard van de nieuwe manager. Er verandert niets aan de historische scores op beide dashboards.

De oude opmerkingen van de werknemer blijven in het dashboard van de vorige manager staan.

De overdracht van de scores draagt bij aan het totale deelnamepercentage van het dashboard van de nieuwe manager. De werknemer draagt alleen bij aan het deelnamepercentage per ronde als hij/zij een enquête in het nieuwe segment invult.

Uitzondering: terugwerkende kracht

Het is mogelijk om de managerwaarde van een werknemer die van team verandert, met terugwerkende kracht te berekenen. De scores en opmerkingen van de werknemer worden dan overgebracht naar het dashboard van de nieuwe manager. In dat geval ontvangt het dashboard van de nieuwe manager de scores en opmerkingen van de werknemer uit de eerste volledige enquêteronde na de geldigheidsdatum die u hebt geselecteerd bij het terugdateren van de wijziging. Deze scores en opmerkingen verdwijnen ook van het dashboard van de vorige manager.

Voorbeeld: U had 2 enquêtes van 1-15 juni en van 16-30 juni. U hebt de nieuwe manager van de werknemer teruggedateerd naar 10 juni. Dat betekent dat alleen de scores en opmerkingen van de werknemer uit de enquête van 16 tot en met 30 juni worden overgedragen naar de nieuwe manager.

Als u de scores en opmerkingen van een werknemer met terugwerkende kracht verplaatst naar een bestaand dashboard, loopt u het risico dat de werknemer via deductie of vergelijking in gevaar komt. Wij

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

raden u aan het interne beleid en de processen van uw organisatie te raadplegen voor het beheren van gebruikers in Peakon.

relatedlinks
Concepten
Concept: Score-aggregatie op pagina 39

FAQ: Wat gebeurt er als een manager een bestaand team overneemt?

Opmerking: In dit onderwerp wordt uitgelegd wat er gebeurt als een manager een bestaand team overneemt door via een rapportagelijn hun manager te worden. Dit is niet hetzelfde als het toewijzen van een bestaand segment via het tabblad Beheren in het werknemersdossier van de manager, waardoor de manager toegang heeft tot het bestaande segment zonder de werknemers te beheren.

De scores en opmerkingen van elke werknemer in de enquête dragen bij aan het segment waarin hij/zij zich bevindt op het moment dat de enquête wordt gestart.

Als u werknemers met bestaande enquêtegegevens aan een andere manager toewijst, heeft dit geen direct effect tot de volgende volledige enquêteronde. Als u bijvoorbeeld de manager van een medewerker wijzigt tijdens een actieve enquêteronde, worden de ingezonden scores en opmerkingen van die enquêteronde nog steeds meegenomen in het dashboard van de vorige manager. Tijdens die enquêteronde blijft het dashboard van de nieuwe manager leeg of bevat het de gegevens van zijn vorige team.

Wanneer de volgende enquêteronde begint, beschouwt Peakon de werknemers als medewerkers die zich bij hun nieuwe manager melden. De laatste score van iedere werknemer voor elke afzonderlijke bestuurder wordt overgebracht naar het dashboard van de nieuwe manager en verlaat het dashboard van de vorige manager. Als een van de laatste scores buiten de geldigheidsperiode (bijvoorbeeld: 1 jaar) valt met betrekking tot de sluitingsdatum van de nieuwe enquêteronde, worden deze scores niet overgebracht naar het dashboard van de nieuwe manager. De historische scores van werknemers (vóór de laatste scores) blijven in het dashboard van de vorige manager staan. Als de nieuwe manager voorheen een ander team had dat nu aan iemand anders rapporteert, wordt hetzelfde proces uitgevoerd met de scores van die werknemers.

Nadat de scores zijn overgedragen, bevat het dashboard van de vorige manager alleen nog de historische scores. Het blijft voor anderen zichtbaar in de segmentheatmap, terwijl de scores geldig blijven binnen het zichtbaarheidsvenster. De vorige manager heeft ook nog steeds toegang tot zijn/haar historische dashboard. Als de vorige manager het bedrijf verlaat of geen medewerkers meer aanstuurt, is het dashboard voor niemand meer toegankelijk.

De overdracht van de scores draagt bij aan het totale deelnamepercentage van het dashboard van de nieuwe manager. Het deelnamepercentage per ronde van het nieuwe dashboard wordt pas bijgewerkt wanneer medewerkers de enquête in hun nieuwe segment gaan invullen.

Uitzondering: terugwerkende kracht

Het is mogelijk om de managerwaarde van medewerkers die van team wisselen, met terugwerkende kracht te berekenen. Hun scores en opmerkingen worden dan met terugwerkende kracht overgebracht naar het dashboard van de nieuwe manager. In dat geval ontvangt het dashboard van de nieuwe manager de scores en opmerkingen van de medewerkers uit de eerste volledige enquêteronde na de geldigheidsdatum die u hebt geselecteerd bij het terugdateren van de wijziging. Deze scores en opmerkingen verdwijnen ook van het dashboard van de vorige manager.

Voorbeeld: U had 2 enquêtes van 1-15 juni en van 16-30 juni. U hebt de nieuwe manager van de medewerkers teruggedateerd naar 10 juni. Dat betekent dat alleen de scores en opmerkingen van de enquête van 16 tot en met 30 juni worden overgedragen naar de nieuwe manager.

Ongeacht of de werknemers de enquête in hun eerste volledige ronde na de terugdatering invullen, worden hun laatste scores (en eventuele historische scores, afhankelijk van de terugdateringsdatum) overgedragen naar het segment van de nieuwe manager.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

relatedlinks
Concepten
Concept: Score-aggregatie op pagina 39

FAQ: Waarom veranderden scores buiten een enquêteronde?

Nadat een enquêteronde is gesloten, blijven de enquêtegegevens doorgaans bevroren, zonder dat er verdere scorewijzigingen plaatsvinden.

Het kan echter voorkomen dat u merkt dat de scores in sommige gevallen zijn gewijzigd. Voorbeeld: Nadat de enquête is gesloten, ontvangt u een samenvatting per e-mail, waarin staat dat de hoofdscore 7,6 is. Wanneer u uw dashboard opent, is de hoofdscore echter 7,7.

Scores uit historische enquêterondes kunnen om de volgende redenen veranderen:

- Werknemers dienen late antwoorden in tijdens de zachte sluitingsperiode van 2 weken na afloop van een enquêteronde.
- Uw bedrijf maakt gebruik van personeelsgegevens met terugwerkende kracht, waarbij werknemers in of uit specifieke segmenten worden verplaatst, samen met een aantal van hun historische scores. Voorbeeld: een afdelingsverhuizing met terugwerkende kracht.
- Uw bedrijf heeft retroactieve beëindigingsdata toegepast op werknemers, waardoor sommige antwoorden van die werknemers buiten de geldigheidsperiode vallen.

FAQ: Kunnen gedeactiveerde drivers bijdragen aan de selectie van sterkte en aandachtsgebieden?

De berekening van de sterkte en focus-atrea volgt het score-aggregatieproces. Aan het einde van elke enquêteronde wordt bij de berekening rekening gehouden met de geaggregeerde gegevens binnen het geldigheidsvenster dat u selecteert in de instellingen voor gegevensaggregatie.

Bijvoorbeeld: als uw geldigheidsperiode 6 maanden is, telt de laatste score van elke werknemer van de afgelopen 6 maanden mee voor de scores van de chauffeurs en subchauffeurs. De resulterende geaggregeerde scores geven het verschil weer ten opzichte van de benchmark voor elke driver en subdriver. Verschil met benchmark is een belangrijke factor bij het selecteren van focusgebieden en sterke punten.

Als u vragen deactiveert en niet wilt dat de scores bijdragen aan de sterkte- en focusgebiedselectie, kunt u uw zichtbaarheidsvenster verkleinen. Als u uw zichtbaarheidsvenster verkleint, heeft dit invloed op de scores en deelname op alle dashboards. Daarom raden we u aan dit alleen te doen als dit absoluut noodzakelijk is en als u de instelling later waarschijnlijk niet weer zult verhogen.

Managers en beheerders met de *machtiging Focusgebieden* beheren kunnen een focusgebied verwijderen en indien nodig ook hun eigen focusgebieden selecteren.

relatedlinks
Concepten
Concept: Sterke punten en focusgebieden op pagina 489
Concept: Score-aggregatie op pagina 39
Venster voor zichtbaarheid van de score instellen op pagina 37

FAQ: Wat gebeurt er als mijn bedrijf een vraag deactiveert?

- De vraag of driver kan nog steeds op het dashboard worden weergegeven als de huidige score reacties bevat binnen het weergavevenster. Bijvoorbeeld: 1 jaar.
- Als uw bedrijf een kerndrivervraag deactiveert (bijvoorbeeld: autonomie), maar nog steeds de subdrivervragen stelt (bijvoorbeeld: flexibiliteit en werken op afstand), wordt de kerndriver nog steeds weergegeven op dashboards en driverpagina's. Zowel de drijvende kracht als de subdrijvende krachten kunnen sterke punten of aandachtsgebieden worden. De score op

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

bestuurdersniveau is een gemiddelde van alle bijbehorende scores van de bestuurder uit zowel de kernvragen als de subvragen.
- Met elke nieuwe onderzoeksronde verschuift het zichtvenster naar voren. Zodra de gedeactiveerde vraag geen reacties meer oplevert in het zichtbaarheidsvenster, wordt de vraag niet meer weergegeven op de dashboards.
- De gedeactiveerde vraag wordt weergegeven in alle historische rondes waarin de antwoorden geldig waren binnen het zichtbaarheidsvenster.

FAQ: Hoe kan ik zien wie er in mijn team zit?

Om de lijst met medewerkers te bevestigen die aan u rapporteren via Peakon, neemt u contact op met uw Peakon-beheerder (vaak binnen het Human Resources-team of een vergelijkbare afdeling).

Als uw Peakon-beheerder de *toegangslijst heeft ingeschakeld van medewerkers die voor u toestemming hebben gekregen om deel te nemen aan de enquête* , kunt u op de koppeling X van Y medewerkers in uw hoofddashboard klikken. Hier worden de namen van werknemers weergegeven die de enquête hebben ontvangen terwijl ze aan u rapporteerden, binnen het zichtbaarheidsvenster dat uw organisatie gebruikt voor dashboards. Voorbeeld: 1 jaar voor huidige werknemers en 3 maanden voor vertrekkende werknemers.

Deze lijst komt mogelijk niet altijd overeen met uw huidige rapportagelijn in het beheergedeelte, omdat deze voldoet aan de aggregatie-instellingen die uw organisatie heeft geselecteerd.

relatedlinks
Concepten
Concept: Rapportage over enquêtedeelname op pagina 574
Referentie
FAQ: Waarom komt mijn deelnemerslijst niet overeen met mijn teamstructuur? op pagina 579

FAQ: Scorekleuren

Dit onderwerp bevat veelgestelde vragen over scorekleuren op managerdashboards.

Peakon-scorekleuren geven de scores van bestuurders visueel weer en interpreteren deze met behulp van unieke variabele lettertypekleuren: groen, grijs en rood.

Algemene vragen

Wat geven de primaire weergavekleuren aan?	De primaire weergavekleuren maken gebruik van tinten groen om hogere waarden weer te geven, waarbij groen een positieve prestatie aangeeft. Naarmate de scores dalen, wordt groen minder verzadigd om negatieve connotaties te vermijden. Rood wordt niet gebruikt bij lagere scores. Bij de deuteranopiemodus wordt de kleur groen vervangen door blauw om rekening te houden met personen met dit type kleurenblindheid.
Wat gebeurt er als ik met de muis over een score ga?	Wanneer u met de muis over een score beweegt, wordt de klassieke rood-grijs-groene kleurenverdeling weergegeven. De Net Promoter Score (NPS) is onderverdeeld in groen voor promoters, grijs voor passives en rood voor detractors.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

relatedlinks

Rapportage

Selecteer Heat Map-segmenten

Voordat u begint

Beveiliging: *Toegang tot vergelijking van segmenten*.

Over deze taak

U kunt subsegmenten aan uw heatmap toevoegen om segmenten te vergelijken. Een subsegment is beschikbaar in de heatmap als het aan beide voorwaarden voldoet:

- Het subsegment bevat werknemers uit de algemene context waarin u zich bevindt. Voorbeeld: u werkt in de marketingcontext en u hebt werknemers in Frankrijk. De heatmap geeft het subsegment Frankrijk weer.
- Het subsegment voldoet aan de zichtbaarheidsvereisten binnen de algemene context waarin u zich bevindt. Voorbeeld: Als uw organisatie een zichtbaarheidsdrempel van 5 gebruikt, wordt het subsegment Frankrijk uit het bovenstaande voorbeeld alleen weergegeven als meer dan 5 personen de enquête hebben ingevuld tijdens de zichtbaarheidsperiode.

Procedure

1. Ga naar Analyse > Heatmap.
2. Selecteer het vervolgkeuzemenu Geselecteerde segmenten .
3. Selecteer de segmenten die u wilt zien:

Gewenst uitzicht	Methode
Alle segmenten binnen één kenmerk	Klik op Alles selecteren naast de naam van het kenmerk. Voorbeeld: Als u alle afdelingssegmenten aan de heatmap wilt toevoegen, klikt u op Alles selecteren naast het kenmerk Afdeling . Nadat u uw selectie heeft bevestigd, kunt u ook afzonderlijke segmenten toevoegen via de volgende methode.
Specifieke segmenten over meerdere kenmerken	Klik op de pijl naast een kenmerk om het te openen en selecteer vervolgens de segmenten die u wilt bekijken. U kunt het volgende doen: • Bevestig de geselecteerde segmenten om ze aan de heatmap toe te voegen. • Ga terug naar het menu bovenaan om meer individuele segmenten toe te voegen en bevestig vervolgens de selectie. Klik op Alles selecteren naast een kenmerk om de selectie te wissen. U kunt een segment ook verwijderen door de selectie te wissen.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Voorbeeld

U moet deze segmenten toevoegen aan uw segmentheatmap:

- Londen (lokaal kantoor)
- Parijs (lokaal kantoor)
- Stockholm (lokaal kantoor)
- EMEA (regio)
- Financiën (afdeling)

Volg deze stappen:

1. Ga naar Analyse > Heatmap.
2. Selecteer het vervolgkeuzemenu Geselecteerde segmenten .
3. Klik op de pijl naast het kenmerk *Lokaal kantoor* .
4. Selecteer de segmenten *Londen*, *Parijs*en *Stockholm* .
5. Klik op de pijl bovenaan het vervolgkeuzemenu Geselecteerde segmenten om terug te keren naar de kenmerkselectie.
6. Klik op de pijl naast het kenmerk *Regio* .
7. Selecteer *EMEA*.
8. Klik op de pijl bovenaan het vervolgkeuzemenu Geselecteerde segmenten om terug te keren naar de kenmerkselectie.
9. Klik op de pijl naast het kenmerk *Afdeling* .
10. Selecteer *Financiën*.
11. Klik op 'Selecteer 5 segmenten' om te bevestigen en segmenten toe te voegen aan uw heatmap.

relatedlinks
Concepten
Concept: Heatmaps op pagina 522

Exporteer de heatmap

Voordat u begint

Beveiliging: *Vergelijking van segmenten*.

Over deze taak

U kunt uw heatmapweergave exporteren naar Microsoft Excel.

Procedure

1. Ga naar Analyse > Heatmap.
2. Voeg de segmenten toe die u wilt exporteren.
3. Klik op Exporteren.
4. Selecteer indien gevraagd of u hiërarchieën wilt opnemen.
5. Zodra de export klaar is, klikt u op Downloaden.

relatedlinks
Concepten
Concept: Heatmaps op pagina 522

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Impactmetrieken importeren

Voordat u begint

Beveiliging: *Beheer impactstatistieken* in het gedeelte 'Beheren' van toegangsgroepen van het type ' *Alle werknemers'* .

Over deze taak

U kunt een metriek uit uw organisatie importeren en deze vergelijken met een willekeurige bestuurdersscore. Wanneer u de statistieken importeert, moeten de waarden overeenkomen met bestaande segmenten in uw account. U kunt statistieken importeren voor alle segmenten, behalve het Manager-segment. De waarden kunnen een percentage, een percentage van toename/afname of een positieve/negatieve ruwe waarde zijn.

Voorbeeld: Importeer de slijtagewaarden (%) voor elk land. De grafiek toont een spreidingsdiagram en een trendlijn tussen verloop en bestuurdersscores, per landsegment.

Procedure

1. Ga naar Beheer > Impact.
2. Wanneer u een nieuwe metriek maakt, selecteert u het bovenliggende kenmerk van de segmenten die u wilt uploaden.
3. Download het sjabloon en vul de velden in.
4. Importeer het bestand.

Resultaten

Iedereen met toegang tot Impact kan nu de door u geïmporteerde waarden bekijken, mits ze medewerkers in de opgegeven segmenten hebben.

relatedlinks
Concepten
Concept: Impactmetriek op pagina 534

Concept: Betrokkenheidsscore

De betrokkenheidsscore bestaat uit 4 standaardvragen.

- *Hoe waarschijnlijk is het dat u [Bedrijfsnaam] zou aanbevelen als werkplek?*
- *Hoe waarschijnlijk is het dat u bij [Bedrijfsnaam] zou blijven als u dezelfde baan bij een andere organisatie aangeboden zou krijgen?*
- *Hoe tevreden bent u over het algemeen met uw werk voor [Bedrijfsnaam]?*
- *Hoe waarschijnlijk is het dat u producten of diensten van [Bedrijfsnaam] aan vrienden en familie zou aanbevelen?*

Als u aangepaste vragen gebruikt over de betrokkenheidsdriver en subdrivers, maken deze ook deel uit van de betrokkenheidsscore. Voor een hogere nauwkeurigheid bij benchmarking adviseren wij het gebruik van de standaardvragen.

Berekening van de betrokkenheidsscore

Opmerking: In dit gedeelte wordt de berekening van de betrokkenheidsscore in de gemiddelde modus uitgelegd. U kunt dezelfde uitleg toepassen op alle andere chauffeursscores (in de Gemiddelde -modus), ongeacht de vragenset.

De betrokkenheidsscore is het gemiddelde van de betrokkenheidsscore van elke werknemer afzonderlijk, en niet het gemiddelde van de vier afzonderlijke vragen.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

1. De berekening geeft de laatste score van elke werknemer voor elk van de vier betrokkenheidsvragen weer. De scores moeten binnen het zichtbaarheidsvenster vallen.
2. Bij deze berekening worden deze scores gemiddeld om een betrokkenheidsscore per werknemer te verkrijgen.
3. De betrokkenheidsscore van elke werknemer draagt bij aan de gemiddelde betrokkenheidsscore van het gegeven dashboard.

Als een medewerker de betrokkenheidsvragen meerdere keren binnen het zichtbaarheidsvenster beantwoordt, worden de scores gemiddeld en niet samengevoegd. Als ze bijvoorbeeld drie keer binnen een periode van drie maanden een reactie geven, worden hun scores gemiddeld om hun bijdrage aan de algehele betrokkenheidsscore te bepalen.

Voorbeeld

Vraag	Medewerker 1	Medewerker 2	Medewerker 3
Kernvraag betrokkenheid	10	7	6
Vraag over de subdriver van geloof	6	7	5
Subdrivervraag voor tevredenheid	9	8	-
Vraag over loyaliteitssubdriver	9	5	4
Algemene betrokkenheidsscore	8,5	6,8 (afgerond van 6,75)	5

We berekenen nu het gemiddelde van de 3 totaalscores en komen tot de conclusie dat de betrokkenheidsscore voor dit team 6,8 is (afgerond van 6,75).

Met behulp van de scores van de 3 medewerkers kunnen we ook de scores van de afzonderlijke vragen op teamniveau bepalen.

- Kernvraag betrokkenheid: 7.7.
- Vraag over de subdriver van geloof: 6.
- Subdrivervraag tevredenheid: 8,5.
- Vraag over loyaliteitssubdriver: 6.

relatedlinks
Concepten
Volgende niveau: score-aggregatie begrijpen

Concept: eNPS-score

De Net Promoter Score is uitgegroeid tot de gouden standaard voor klantloyaliteit, omdat het gedrag ervan kan voorspellen. Hierdoor werd de Employee Net Promoter Score (eNPS) de meest gebruikte maatstaf voor betrokkenheid binnen organisaties.

De alomtegenwoordigheid van NPS kan de introductie van het platform op alle managementniveaus eenvoudiger maken. eNPS zal naar verwachting aanzienlijk lagere scores laten zien dan klant-NPS, omdat mensen vaak hogere eisen stellen aan hun werkplek dan aan de diensten die ze afnemen.

Scores in de NPS-modus fluctueren meer dan gemiddelde scores, waardoor u snel inzicht krijgt in uw initiatieven.

Met de eNPS-vraag worden mensen aangezet om veel factoren te overwegen die van invloed zijn op betrokkenheid en deze toe te passen op een heel eenvoudig besluitvormingsproces.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

De belangrijkste eNPS-vraag is: *Hoe waarschijnlijk is het dat u [Bedrijfsnaam] zou aanbevelen als werkplek?* Er zijn ook 3 vragen over de uitkomst van de betrokkenheid die bijdragen aan de totale score.

- *Hoe waarschijnlijk is het dat u bij [Bedrijfsnaam] zou blijven als u dezelfde baan bij een andere organisatie aangeboden zou krijgen?*
- *Hoe tevreden bent u over het algemeen met uw werk voor [Bedrijfsnaam]?*
- *Hoe waarschijnlijk is het dat u producten of diensten van [Bedrijfsnaam] aan vrienden en familie zou aanbevelen?*

Werknemers beantwoorden deze vragen op een schaal van nul tot en met 10. De score plaatst de werknemer in een NPS-groep, op basis van het aantal vragen en op basis van de betrokkenheidsfactor in het algemeen.

Groep	Behavior
Tegenstanders (0-6)	Deze werknemers hebben grote bedenkingen over hun rol binnen de organisatie en distantiëren zich actief van hun werk. Deze terugtrekking heeft een grote invloed op de prestaties, ondermijnt het moreel van anderen en zorgt er vaak voor dat het bedrijf een onaantrekkelijk imago krijgt bij het publiek.
Passieven (7-8)	Hoewel deze werknemers niet actief betrokken zijn, weerhouden ze hen ervan om op het werk volledig zichzelf te zijn. Wanneer je de feedback van passieven over hun betrokkenheid bekijkt, komen er vaak zorgen naar voren ('Het is een geweldige plek om te werken, maar...'). Zo zie je waarom, ook al kunnen 7-8 cijfers positief zijn, er wellicht verbeteringen nodig zijn. Passieve werknemers presteren vaak niet ondermaats, maar ze presteren meestal wel redelijk goed. Als onderwerpen langdurig worden genegeerd, kunnen passieven afhaken en het contact met de organisatie verliezen.
Promotors (9-10)	Promoters zijn zeer betrokken bij de organisatie en hun rol. Zij pakken hun werk aan met energie, enthousiasme en veerkracht. Promoters streven ernaar om de verwachtingen te overtreffen en voortdurend te verbeteren. Als interne ambassadeurs voor de doelstellingen van het bedrijf verhogen ze het moreel van anderen en verspreiden ze ook extern een positieve boodschap. Uit gegevens van werknemers blijkt dat promotors drie keer vaker bij een bedrijf blijven werken dan detractors.

eNPS-scoreberekening

Opmerking: In dit gedeelte wordt de berekening van de betrokkenheidsscore in de NPS -modus uitgelegd. U kunt dezelfde uitleg toepassen op alle andere chauffeursscores (in de NPS- modus), ongeacht de vragenset.

Om de eNPS-score te verkrijgen, trekt u het percentage Detractors af van het percentage Promoters. De NPS-schaal varieert van -100 tot 100. Bij de berekening wordt het ruwe percentage gebruikt voor de nauwkeurigheid, terwijl het percentage dat op het dashboard zichtbaar is, afronding gebruikt.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

1. De berekening geeft de laatste score van elke werknemer voor elk van de vier betrokkenheidsvragen weer. De scores moeten binnen het zichtbaarheidsvenster vallen.
2. Bij deze berekening worden deze scores gemiddeld om een betrokkenheidsscore per werknemer te verkrijgen.
3. De betrokkenheidsscore van elke werknemer wordt omgezet in een NPS-groepering. Voorbeeld: Als het gemiddelde van een werknemer op de 4 vragen een 7 is, draagt de werknemer bij aan het % van Passief Antwoord.
4. Trek het percentage Detractors af van het percentage Promoters om de uiteindelijke eNPS-score te verkrijgen. Voorbeeld: 40% Promotors - 17% Detractors = 23.

Overwegingen

Hoewel de gemiddelde schaal van de modus nul tot 10 is en de NPS-schaal -100 tot 100, is het niet mogelijk om de ene score naar de andere om te rekenen. Bij NPS-berekeningen wordt geen rekening gehouden met passieve scores (7-8), alleen de percentages worden gebruikt om de score te berekenen. Vanwege de verschillen in methodologie kan een driver in de NPS-modus onder de benchmark presteren en in de gemiddelde modus erboven, of andersom. Het dashboard bepaalt de aandachtsgebieden in de modus die u selecteert in Gegevensinstellingen.

De kracht van eNPS is de sterke voorspelling van gedrag. Vermijd het focussen op de methodologie in de communicatie, om te voorkomen dat medewerkers de vragen beoordelen op basis van de definities in plaats van op hun werkelijke mening. NPS heeft als doel de reeds verkregen resultaten te verklaren en mag niet bepalend zijn voor het beoordelingsgedrag van werknemers. Als u de score verkeerdelijk verbetert, wordt de bruikbaarheid van de gegevens ongeldig. Concentreer u in plaats daarvan op het verbeteren van de aandachtsgebieden voor elke manager of elk team.

Concept: Gunstpercentage

Positiefheidspercentage is een scoremodus die het percentage antwoorden weergeeft dat een score van 7 tot en met 10 behaalde op een schaal van 0 tot en met 10. Dit percentage wordt standaard weergegeven op dashboards wanneer deze zijn ingesteld.

Met deze weergave kunnen teams beoordelen hoeveel reacties positief zijn, terwijl ze toch inzicht hebben in de volledige scoreverdeling.

Scoreverdeling

De score wordt ondersteund door een verdeling van de antwoorden over 3 categorieën:

Groep	Gedrag
Ongunstig (0-3)	Werknemers in deze groep scoren laag. Het kan zijn dat ze zich niet betrokken voelen, ontevreden zijn of te maken hebben met uitdagingen die een negatieve invloed hebben op hun ervaring. Hun feedback brengt vaak kritische kwesties aan het licht.
Neutraal (4-6)	Deze werknemers scoren gemiddeld. Ze voelen zich misschien onverschillig of onzeker, en de feedback kan wijzen op voorzichtigheid of een gebrek aan sterke gevoelens. Hun opvattingen kunnen positief of negatief veranderen, afhankelijk van veranderingen in de omgeving.
Gunstig (7-10)	Deze werknemers scoren hoog. Over het algemeen zijn ze tevreden en positief over hun ervaringen. Hun feedback benadrukt vaak de sterke punten en de gebieden waarin ze verder investeren.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Configuratie

Beheerders kunnen dit instellen als de standaard scoremodus via het > dashboard > Beheergegevensinstellingen in het gedeelte Scoreweergave .

Nadat ze de configuratie hebben uitgevoerd, kunnen managers op hun dashboards schakelen tussen de weergaven Gunstpercentage en Gemiddeld.

Berekening

Opmerking: In dit gedeelte wordt uitgelegd hoe het gunstigheidspercentage wordt berekend. Wanneer deze scoremodus is ingeschakeld, geldt dezelfde methode voor alle chauffeursscores.

Om de score te berekenen:

- Het systeem identificeert de laatste score van elke werknemer voor elke relevante vraag in het zichtbaarheidsvenster.
- De score groepeert elk antwoord in ongunstig, neutraal of gunstig.
- Het percentage gunstige reacties (7-10) wordt vervolgens berekend over het segment en weergegeven als het gunstigheidspercentage.

Bijvoorbeeld: als 65 van de 100 antwoorden in het bereik van 7 tot 10 vallen, bedraagt het positiefheidspercentage 65%.

Overwegingen

- In deze scoreweergave worden de individuele percentages voor elke groep afgerond. Hierdoor kan de som van de percentages van de gunstigheidsverdeling meer dan 100% bedragen.
- De branchebenchmark voor het percentage gunstige beoordelingen wordt pas weergegeven nadat een enquêteronde is gesloten.
- TrueBenchmark wordt momenteel niet ondersteund.

Concept: Afronding in de gebruikersinterface van het dashboard

Alle achtergrondberekeningen in Workday Peakon Employee Voice (Peakon) gebruiken ruwe scores om de uitkomst te bepalen. WPEV maakt echter gebruik van afronding bij het weergeven van scores en percentages in het dashboard.

Voorbeeld: Als de ruwe score 7,5632 is, geeft het dashboard 7,6 weer. Als de ruwe score 7,5432 is, geeft het dashboard 7,5 weer.

Indien nodig kunt u de API gebruiken om onafgeronde scores te exporteren. Niet-afgeronde scores of percentages zijn ook beschikbaar in ontwikkelaarstools.

In dit onderwerp worden enkele randgevallen besproken die u kunt tegenkomen als gevolg van afronding in de gebruikersinterface.

Scenario	Uitleg
Je hoofdcijfer is een 9.0. Het hoogste benchmarkpercentiel van 5% bedraagt eveneens 9,0 of hoger. Het dashboard geeft echter aan dat uw score zich in de bovenste 10% van het benchmarkpercentiel bevindt.	Uw onafgeronde betrokkenheidsscore ligt onder de noodzakelijke drempelwaarde die wordt bepaald door het onafgeronde top 5% benchmarkpercentiel. Bijvoorbeeld: uw hoofdscore is 8,96123864, terwijl de bovenste 5% 8,97363652 is. Beide getallen worden in het dashboard afgerond op 9,0, maar uw score ligt feitelijk 0,01239788 onder de drempelwaarde voor de bovenste 5%.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Scenario	Uitleg
U gebruikt de optie Verschil met benchmarkweergave in de segmentheatmap. U hebt het Engagement-stuurprogramma uitgebreid om het benchmarkverschil per afzonderlijke driver-/subdriverscore weer te geven, evenals het algehele verschil voor het Engagement-stuurprogramma. Alle individuele scores voor betrokkenheidsdrivers en subdrivers vertonen een verschil van 0,0, maar de algehele betrokkenheidsdriver vertoont een verschil van 0,1.	Hoewel de heatmap een verschil van 0,0 per chauffeursvraag weergeeft, kan het werkelijke verschil variëren van -0,05 tot 0,0499. Het totale verschil van 0,1 in de Engagement-driver wordt ook afgerond en kan variëren van 0,05 tot 0,1499, afhankelijk van de scores van de individuele driver/subdriver.
U hebt het ruwe percentage werknemers in elke NPS-categorie berekend. Het totale percentage dat op Peakon wordt weergegeven, komt neer op 100%. Als u echter de standaard afrondingsregels toepast, moet dit 101% zijn. Wordt er bij het afronden naar boven of beneden een andere weging toegepast op elke NPS-categorie?	Peakon rondt percentages af op het dichtstbijzijnde gehele getal. De afgeronde percentages van de 3 NPS-categorieën moeten optellen tot 100%. Als het eerste decimaalteken van een percentage 5 of hoger is, moet naar boven worden afgerond. Voorbeeld: 48,6% wordt 49%. Als dit echter voor alle drie de NPS-categorieën geldt, bedraagt het totaal 101%. Om dit randgeval te beperken, identificeert Peakon de NPS-categorie waarbij de eerste decimaal het laagst is en rondt deze af naar beneden in plaats van naar boven.
Er staan 6 actieve vragen in uw enquêteschema en de geschatte tijd om de enquête in te vullen is 2 minuten. Voordat u de enquête start, activeert u 2 extra vragen, waardoor het totaal nu op 8 komt. De geschatte tijd voor het invullen van de enquête wordt echter nog steeds weergegeven als 2 minuten.	Uit klantgegevens van Peakon blijkt dat het gemiddeld ongeveer 0,25 minuten duurt om een vraag te beantwoorden. We vermenigvuldigen het aantal vragen met 0,25 minuten om de geschatte tijd voor het invullen van de enquête te berekenen. Bij de enquêteschatting ronden wij altijd af naar het dichtstbijzijnde gehele getal. Met de bovenstaande berekening duren 6 vragen 1,5 minuut om te beantwoorden, en 8 vragen duren 2 minuten om te beantwoorden. Beide versies worden in de planning- en enquête-e-mails weergegeven als ongeveer 2 minuten.

Concept: Dashboard exporteren

U kunt dashboardresultaten exporteren naar een Microsoft PowerPoint-presentatieformaat door op de knop Exporteren als PowerPoint in uw dashboardoverzicht te klikken. De export toont de resultaten van het dashboard van de vragenset die u bekijkt.

Het is mogelijk om een PowerPoint-presentatie te exporteren voor de volgende vragenreeksen:

- Betrokkenheid.
- Diversiteit en inclusie.
- Gezondheid en welzijn.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Wanneer u het dashboard van een vragenset exporteert, moet u kiezen of u de volledige versie of de aangepaste versie wilt exporteren. Daarbij kunt u selecteren welke secties u wilt exporteren.

De resultaten die u exporteert, geven de meest recente verzamelde gegevens weer, die overeenkomen met de dashboardcontext die u bekijkt.

De deelname die in de export wordt weergegeven, verwijst naar de totale deelname aan de enquête, en niet naar de totale deelname aan de vragenset die op het dashboard wordt weergegeven.

U kunt het dashboard van een segment alleen exporteren als u uw context op het segment hebt ingesteld. De segmenten die u kunt exporteren, worden weergegeven als permanente items in uw contextswitcher of in de zoekresultaten van uw contextswitcher.

Het is niet mogelijk om de weergave van een segment binnen een ander segment te exporteren. Voorbeeld: Vrouwelijk [Geslacht] binnen Mijn team [Manager].

Het is niet mogelijk om het dashboard van een vragenset te exporteren als uw zichtbaarheidsvenster geen enquêtegegevens bevat voor de hoofdscore van de vragenset.

relatedlinks
Concepten
Referentie: Rapportage op pagina 537
Referentie
FAQ: Waarom kan ik mijn dashboard niet exporteren? op pagina 540

Concept: Heatmaps

Met de heatmap kunt u enquêteresultaten segmenteren om verbeterpunten, patronen en correlaties in de hele organisatie te identificeren.

Gebruikersinterface

In de bovenste rij van de heatmap wordt de totale score van uw context weergegeven. Zo kunt u zien hoe uw subsegmenten zich verhouden tot dezelfde bestuurdersscores in uw algehele gebied. Bijvoorbeeld: als u zich in de marketingcontext bevindt, worden in de heatmap de marketingscores in de bovenste rij weergegeven en uw subsegmenten daaronder.

Dankzij het kleurverloop van de heatmap kunt u uw resultaten beter visualiseren. Het kleurenpalet is afhankelijk van het thema van uw dashboard:

- Het *standaardthema* is groen, wit en rood.
- Het thema *Deuteranopia* is blauw, wit en oranje.

De exacte score bepaalt de intensiteit van de kleur binnen elk bereik. Bijvoorbeeld: 8.1 is pastelgroen, terwijl 10 dekkend groen is. De onderstaande kleurbereiken gelden voor beide dashboardkleurenthema's.

Modus	Scores	Verschil om af te ronden en te benchmarken
Gemiddelde	• Rood: 0 tot 6,9 • Wit: 7,0 tot 8,0 • Groen: 8,1 tot 10	• Rood: -10 tot -0,3 • Wit: -0,2 tot 0,2 • Groen: 0,3 tot 10
NPS	• Rood: -100 tot -21 • Wit: -20 tot 29 • Groen: 30 tot 100	• Rood: -200 tot -5 • Wit: -4 tot 4 • Groen: 5 tot 200
Gunst	• Rood: 0% tot 49% • Wit: 50% tot 54% • Groen: 55% tot 100%	• Rood: -100 tot -3 • Wit: -2 tot 2 • Groen: 3 tot 100

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Segmentselectie

Scores in de heatmap worden in realtime bijgewerkt tijdens enquêtes. Welke segmenten worden weergegeven, is afhankelijk van de toegang van elke gebruiker en van het feit of de segmenten voldoen aan de zichtbaarheidsvereisten binnen de toegankelijke weergaven van elke gebruiker.

Een subsegment is beschikbaar in de heatmap als het aan beide voorwaarden voldoet:

- Het subsegment bevat werknemers uit de algemene context waarin u zich bevindt. Voorbeeld: u werkt in de marketingcontext en u hebt werknemers in Frankrijk. De heatmap geeft het subsegment Frankrijk weer.
- Het subsegment voldoet aan de zichtbaarheidsvereisten binnen de algemene context waarin u zich bevindt. Voorbeeld: Als uw organisatie een zichtbaarheidsdrempel van 5 gebruikt, wordt het subsegment Frankrijk uit het bovenstaande voorbeeld alleen weergegeven als meer dan 5 personen de enquête hebben ingevuld tijdens de zichtbaarheidsperiode.

De segmenten die in de heatmap worden weergegeven, blijven gedurende het hele onderzoek vast. Als er bij uitzondering wijzigingen worden aangebracht in een automatisch bijgewerkte hiërarchie door de segmentheatmap, worden de wijzigingen in het gedeelte Onderliggende segmenten automatisch weergegeven.

Aanpassing

Bekijkoptie	Beschrijving
Weergave	Via het vervolgkeuzemenu Weergave kunt u schakelen tussen deze weergaven: • Score • Verschil met benchmark • Verschil met ronde Opmerking: Wanneer u de optie Verschil om af te rondengebruikt, kunt u via een vervolgkeuzemenu Afronden een enquêteronde selecteren waarmee u wilt vergelijken. U kunt alleen de enquêterondes selecteren waarin vragen zijn gesteld uit de vragenset die u hebt geselecteerd in het vervolgkeuzemenu Vragensets . Bijvoorbeeld: als uw organisatie alleen de vragenset Diversiteit en Inclusie heeft gesteld in een specifieke enquêteronde, worden alle andere vragensets voor die enquêteronde grijs weergegeven. Wanneer u bij de heatmapanalyse voor elke vragenset Verschil in afronding selecteert in het vervolgkeuzemenu, kunt u zien of de door u geselecteerde vragenset deel uitmaakte van de enquêteronde.
Vragensets	Met behulp van het vervolgkeuzemenu Vragensets kunt u schakelen tussen de volgende vragensets (indien beschikbaar): • Engagement • Diversiteit en inclusie • Gezondheid en welzijn • Transformatie & Verandering • Inwerkperiode • Vertrek • COVID-19 • Environmental, Social, Governance (ESG) • Bedrijfsvragen • Waardenvragen Bij elke vragenset worden de laatste scores weergegeven als deze nog binnen het door uw organisatie geselecteerde zichtbaarheidsvenster vallen. Dit kan

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Bekijkoptie	Beschrijving
	betekenen dat u scores weergeeft van vragen die niet in de laatste enquête voorkwamen, maar nog recent genoeg zijn om in aanmerking te komen.
Deelname weergeven	In de kolom Deelname wordt het volgende weergegeven: • Geaggregeerde deelname (%): aantal medewerkers dat tijdens uw zichtbaarheidsperiode een enquête heeft ingevuld. • Laatste deelname (%): aantal medewerkers dat een enquête heeft ingevuld in de laatste enquêteronde van het bedrijf. Opmerking: Het menselijke pictogram naast elke segmentnaam is het numerieke equivalent van de kolom met de totale deelname (%) en verwijst naar de totale voltooiing van de enquête. Deze waarde is niet hetzelfde als de betrokkenheidsscore voor deelname op het hoofddashboard.
Alles uitvouwen	Hiermee kunt u uw vragenset uitbreiden en het volgende weergeven: • Subdriver-scores • Individuele vraagscores In het samengevouwen beeld worden de totale scores van de chauffeurs weergegeven.
NPS of gemiddelde modus	U kunt schakelen tussen de NPS- en gemiddelde modus. De standaardselectie is de selectie die uw bedrijf heeft geselecteerd in de algemene dashboardinstellingen.

relatedlinks

Concept: Driver- en vraagscores

Drivers zijn verzamelingen vragen waarmee u de stemming onder werknemers kunt analyseren. Ze bieden een gedeelde terminologie waarmee u goed leiderschap en een gezonde werksfeer kunt beschrijven. Met chauffeursscores kunt u feedback analyseren, aandachtsgebieden identificeren en praktische ideeën opdoen om de betrokkenheid van het team te verbeteren.

De Workday Peakon Employee Voice (Peakon)-vragenbibliotheek bevat drivers uit de volgende vragensets:

- COVID-19
- Aangepaste drivers
- Diversiteit en inclusie
- Engagement
- Gezondheid en welzijn
- Inwerkperiode
- Vertrek
- Transformatie en verandering

Hoe Peakon scores berekent

Peakon werkt de samengevoegde scores bij tijdens elke voltooide enquêteronde. De huidige score voor elke driver is altijd een optelsom van de laatste bijdrage van elke werknemer aan die driver, zolang deze binnen het zichtbaarheidsvenster valt.

Elke keer dat een werknemer een nieuwe enquête invult, worden de vorige scores die bijdragen aan de huidige score, vervangen door de laatste scores voor elke driver. U kunt echter nog steeds de historische scores van eerdere rondes bekijken.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Elke drijfveer, inclusief de belangrijkste betrokkenheidsdrijfveer, brengt zijn eigen reeks vragen met zich mee. De scores voor chauffeurs zijn het gemiddelde van de totale chauffeursscore van elke werknemer, en niet het gemiddelde van de vragen over de chauffeur.

Voorbeeld van scoreberekening

In dit voorbeeld wordt uitgelegd hoe Peakon de totaalscore voor de driver Autonomy binnen de set betrokkenheidsvragen berekent. Stel dat uw zichtbaarheidsperiode 1 jaar is.

1. Tijdens elke enquêteronde identificeert Peakon de laatste score van elke werknemer voor elk van de 3 vragen over Autonomie (1 drivervraag, 2 subdrivervragen).
2. Peakon bewaart alleen de scores die medewerkers in het afgelopen jaar (om precies te zijn 52 weken) hebben ingediend.
3. Peakon berekent het gemiddelde van de 3 scores van elke werknemer om alle scores op Autonomy-chauffeursniveau te verkrijgen.
4. Peakon berekent het gemiddelde van de Autonomy-scores van alle werknemers op chauffeursniveau om de Autonomy-score op team- of bedrijfsniveau te verkrijgen, afhankelijk van het segment.

Stel je nu voor dat je een aangepaste vraag toevoegt aan de Flexibiliteit-subdriver van Autonomy, zodat er twee Flexibiliteitsvragen zijn. In dat geval is de score van elke werknemer op het onderdeel Flexibiliteit het gemiddelde van de twee vragen. De totale autonomiescore per werknemer is nog steeds het gemiddelde van de 1 bestuurder en de 2 subbestuurders.

Bestuurdersdashboards

Met het bestuurdersdashboard krijgt u meer inzicht in de hoofdscore van de bestuurder, opmerkingen en hoe scores verschillen tussen segmenten.

Elk tabblad met vraagcategorieën op de pagina Drivers bevat een eigen driverset. Om subdrivers weer te geven, klikt u op het uitvouwpictogram of klikt u onder elke driver op Subdrivers weergeven . Wanneer u op een driver of subdriver klikt, worden de bijbehorende dashboards geopend.

Vanuit het bestuurdersdashboard kunt u het volgende bekijken:

- Opmerkingen
- Details over de belangrijkste scorebenchmark
- Uitgelichte onderwerpen
- Deelname
- Scores per segment

Op het tabblad Verbeteren op het dashboard van elke bestuurder kunt u ook aanbevolen acties en andere hulpmiddelen bekijken om de chauffeursscore te verbeteren.

relatedlinks
Concepten
Concept: Vragenset Dashboards op pagina 496

Concept: Rapportage van voorspelling van verloop

Met Attrition Prediction kunt u het verlooprisico in de segmenten van uw organisatie identificeren. Voor meer informatie over hoe Peakon het risico op uitval berekent, zie Concept: Methodologie voor het voorspellen van attritie op pagina 529.

Peakon's Attrition Prediction-model:

- Kan helpen kostbaar personeelsverloop te voorspellen voordat het plaatsvindt en biedt inzicht in de mogelijke redenen daarvoor.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

- Maakt in real-time een inschatting van het verlooprisico voor uw werknemerspopulaties. U blijft op de hoogte door de berekening telkens opnieuw uit te voeren wanneer een werknemer feedback indient.
- Wordt weergegeven als een samengevoegde weergave op segmentniveau, waardoor de nauwkeurigheid van uw voorspellingen hoog blijft en de identiteit van individuele werknemers wordt beschermd.
- Kan u helpen uw betrokkenheidsstrategie te optimaliseren en spijtige churn te voorkomen.

Navigatie

De hittekaart voor verloop is in de onderstaande gedeelten beschikbaar voor gebruikers met de beheerderstoegangsgroep . Beheerders kunnen het ook inschakelen voor andere toegangsgroepen met behulp van de machtiging *Attrition-voorspelling* . Omdat de hittekaart voor personeelsverloop subsegmenten weergeeft van de context die u bekijkt, is deze vooral nuttig voor senior leidinggevenden.

Gebied	Beschrijving
Hoofddashboard	Op het hoofddashboard wordt het verlooprisico in het gebied Focussegmenten weergegeven voor alle segmenten, behalve *Scheidingsdatum* en *Scheidingsreden*. Focussegmenten worden doorgaans weergegeven op dashboards met een grote groep werknemers.
Het gebied Segmenten	Het volledige verlooprapport vindt u in Analyse > Segmenten > Verloop. In het rapport wordt voor elk van de vijf belangrijkste factoren die het personeelsverloop beïnvloeden een kolom weergegeven, evenals de kolom 'Opgezegd' voor context.

Interpretatie

Het risiconiveau dat voor elk segment in het verlooprapport wordt weergegeven, heeft betrekking op het verlooprisico van het segment ten opzichte van het gemiddelde verlooprisico van de gehele organisatie.

Voorbeeld: Het *marketingsegment* behoort tot de 25% met het hoogste verlooprisico binnen uw bedrijf.

Uit dit voorbeeld blijkt dat wanneer Peakon het verlooprisico van alle segmenten in uw bedrijf vergelijkt, het segment *Marketing* tot de bovenste 25% behoort. Dit betekent niet dat er binnen het *marketingsegment* 25% kans is dat een werknemer vertrekt, of dat 25% van de werknemers binnen het segment zal vertrekken (het verlooprisico wordt weergegeven op segmentniveau).

De risiconiveaus die op elk segment van toepassing zijn, geven de verwachte waarschijnlijkheid aan dat een werknemer binnen de komende 6 maanden vertrekt. We zien echter dat vertrekkers ongeveer 9 maanden voor hun vertrek waarschuwingssignalen gaan vertonen.

Aanbevelingen

Als een segment een groot verlooprisico heeft, betekent dat niet per se dat die werknemers ook daadwerkelijk zullen vertrekken. Het betekent simpelweg dat er in vergelijking met de rest van de organisatie een (veel) hoger risico op verloop is. Door nog meer zorgvuldigheid te betrachten in dit segment, kunt u hopelijk bijdragen aan het verkleinen van de risico's.

Ongeacht de factoren die het verlooprisico veroorzaken, adviseren wij een holistische benadering te gebruiken:

- Identificeer aandachtsgebieden en probeer het 'waarom' te begrijpen door opmerkingen te lezen.
- Bekijk de aanbevolen acties en middelen en maak een duidelijk actieplan dat u met het team communiceert. Voorbeeld: Met behulp van het SMART-raamwerk kunt u de doelen specificeren. Zorg dat acties zichtbaar zijn op gedeelde en persoonlijke dashboards. Koppel in de communicatie alle mijlpalen en resultaten aan de acties die u hebt ondernomen. Zo sluit u de feedbacklus.
- Communiceer open en transparant met uw medewerkers, zodat zij begrijpen hoe u met hun feedback omgaat.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

- Zorg ervoor dat duidelijk is wie de feedback kan zien, hoe Peakon scores samenvoegt en hoe opmerkingen werken. Zo worden zorgen over vertrouwelijkheid weggenomen. Werknemers geven mogelijk geen zinvolle feedback en nemen mogelijk helemaal niet deel aan de feedback als ze geen inzicht hebben in de manier waarop het systeem hun vertrouwelijkheid beschermt.
- Stimuleer HR-zakenpartners om managers te helpen bij het bespreken van enquêteresultaten tijdens teamvergaderingen en deel hun teamdashboards.
- Schakel het persoonlijke dashboard voor uw organisatie in, zodat medewerkers hun eigen enquêteresultaten kunnen volgen en deze kunnen vergelijken met de scores van het team en de organisatie. ZienPersoonlijk dashboard inschakelen op pagina 586 voor stappen.
- Voor grotere segmenten kunt u combinatiekenmerken gebruiken om te bepalen op welke gebieden u prioriteit moet geven aan uw inspanningen. Voorbeeld: een handmatig aangemaakt kenmerk voor de levenscyclus van een werknemer combineren met het kenmerk voor de locatie of functie. Zien Een combinatietype-attribuut maken op pagina 175 voor stappen.
- Voor segmenten met veel nieuwe medewerkers of medewerkers met een kort dienstverband is dit een belangrijk moment om te laten zien dat uw organisatie feedback verwelkomt en hier op transparante wijze naar handelt.

Voorbeelden

Voorbeeld 1

Voorbeeld 2

Voorbeeld 3

Voorbeeld 4

Voor meer informatie over de factoren die bijdragen aan de berekening van het uitvalrisico, zie Concept: Methodologie voor het voorspellen van attritie op pagina 529. Houd er rekening mee dat in deze voorbeelden de kolom *Opgezegd* niet wordt weergegeven, omdat deze alleen ter context in het rapport wordt weergegeven.

Opmerking: Raadpleeg uw juridisch adviseur om te bepalen of uw configuratie van segmenten, en daarmee het verlooprisico per segment, voldoet aan de nalevingsvereisten van uw organisatie. Klanten kunnen deze functie configureren en hun werknemers hierover instructies geven. Zo zorgen ze ervoor dat ze niet direct of indirect discriminatie of discriminerende resultaten boeken, opzettelijk of onopzettelijk. Klanten zijn verantwoordelijk voor het begrijpen en naleven van alle wettelijke verplichtingen die voortvloeien uit hun gebruik van het Attrition Prediction-model en de risico's van attritie, met inbegrip van alle beoordelingen, tests of documentatie die vereist kunnen zijn op grond van de antidiscriminatiewetgeving.

Segment	Risiconiveau	Dienstverband	Deelname	Benchmarkverschil
Tokyo	Laag	• Onboarding: 6%. • Initiële ontwikkeling: 38%. • Doorlopende ontwikkeling en behoud: 56%.	• Geaggregeerd: 88%. • Latest: 50%.	• Engagement: +1.0. • Loyaliteit: +1,0. • Groei: +0,4.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

De scores voor de bijdragende driver liggen ruim boven de benchmark. Deze groep werknemers vertelt ons dat ze de organisatie zouden aanbevelen als werkplek, loyaal zouden blijven en groeimogelijkheden zouden zien.

Hoewel het risiconiveau laag is, is het niet 'minimaal'. Dit komt waarschijnlijk doordat een groot deel van de werknemers zich in een van de eerste twee fasen van hun dienstverband bevindt. In deze fasen is de kans groter dat mensen vertrekken. Het segment kende bovendien een lage deelnamegraad in de laatste ronde, hetgeen zorgwekkend kan zijn als de daling aanhoudt. Medewerkers die niet betrokken zijn, zijn niet geïnteresseerd in het geven van feedback of vinden dat hun feedback er niet toe doet.

Segment	Risiconiveau	Dienstverband	Deelname	Benchmarkverschil
New York	Bovengemiddeld	• Onboarding: 11%. • Initiële ontwikkeling: 11%. • Doorlopende ontwikkeling en behoud: 78%.	• Geaggregeerd: 89%. • Latest: 67%.	• Betrokkenheid: +0,1. • Loyaliteit: +0,1. • Groei: +0,4.

De meeste werknemers hebben een lange anciënniteit en zijn dus beter op hun plek. De scores van de bijdragende bestuurders liggen echter maar iets boven de benchmark en slechts twee derde van het segment heeft de laatste enquête ingevuld.

Het is mogelijk dat werknemers met een dienstverband van 2+ jaar een lager risico op verloop lopen, maar dat ze in dit segment simpelweg te veel op zoek zijn naar een nieuwe baan en zich daardoor niet per se betrokken voelen.

Segment	Risiconiveau	Dienstverband	Deelname	Benchmarkverschil
Auckland	Hoog	• Onboarding: 30%. • Initiële ontwikkeling: 15%. • Doorlopende ontwikkeling en behoud: 55%.	• Geaggregeerd: 75%. • Latest: 55%.	• Betrokkenheid: +1.1. • Loyaliteit: +0,9. • Groei: +0,7.

Dit voorbeeld lijkt op het eerste gezicht misschien op voorbeeld 1, maar de verdeling van de ambtstermijnen heeft hier meer invloed op. Globaal gezien zijn er voor dit segment twee mogelijke risicofactoren voor personeelsverloop: vaste aanstelling en deelname.

Een derde van het segment bevindt zich in de onboardingfase, wat doorgaans een hoger risico op personeelsverloop met zich meebrengt. We weten dat werknemers in deze fase vaak blijk geven van meer betrokkenheid, maar dat deze na drie maanden weer afneemt. Al met al heeft het feit dat bijna de helft van het segment in de eerste twee looptijdgroepen zit, zeker invloed op het verlooprisico.

Bovendien kent dit segment een lagere deelnamegraad, wat erop wijst dat een aanzienlijk deel van dit segment het gevoel heeft dat hun feedback er niet toe doet of dat ze er niet genoeg om geven om mee te helpen aan het verbeteren van de werkplek. Het segment heeft wel een heel positief verschil ten opzichte van de benchmark voor de werknemers die eraan deelnemen. Dit kunnen zowel de betrokken nieuwe leden zijn als de tevreden en loyale senioren.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

Segment	Risiconiveau	Dienstverband	Deelname	Benchmarkverschil
Parijs	Ernstig	• Onboarding: 7%. • Initiële ontwikkeling: 30%. • Doorlopende ontwikkeling en behoud: 63%.	• Geaggregeerd: 91%. • Latest: 62%.	• Betrokkenheid: -1,9. • Loyaliteit: -2.0. • Groei: -1,2.

De 3 relevante drivers vertonen een sterk negatief verschil met de benchmark. Deze groep werknemers laat duidelijk merken dat ze het bedrijf niet zouden aanbevelen als werkgever, niet loyaal zouden blijven en geen groeimogelijkheden zien.

Meer dan een derde van de werknemers van dit segment valt in de eerste twee looptijdcategorieën, wat ook een negatieve bijdrage levert aan het verlooprisico. Al met al is deze groep werknemers nog niet ingeburgerd en scoren ze op de belangrijkste drivers ver onder de benchmark.

Concept: Methodologie voor het voorspellen van attritie

Met Attrition Prediction worden uw enquête- en werknemersgegevens gebruikt om het risiconiveau voor verloop aan uw bedrijfssegmenten toe te wijzen. Voor meer informatie over het gebruik en de interpretatie van resultaten, zie Concept: Rapportage van voorspelling van verloop op pagina 525.

Berekening

Attrition Prediction maakt gebruik van een statistisch model dat is getraind op het vertrekgedrag van miljoenen enquêtegegevenspunten in de Peakon-database. Om het verlooprisico per segment te bepalen, maakt het model gebruik van 5 sleutelfactoren en volgt deze volgorde:

1. Het model berekent het verlooprisico per werknemer.
2. Vervolgens berekent het model het gemiddelde verlooprisico voor elk segment en voor het hele bedrijf aan de hand van het verlooprisico op werknemersniveau.
3. Het model vergelijkt het gemiddelde risico van elk segment met het gemiddelde risico van het bedrijf, om zo een niveau van verlooprisico toe te kennen. Voorbeeld: Het verlooprisico in het marketingsegment bevindt zich in de bovenste 10% van uw organisatie.

Belangrijkste factoren

Factor	Beschrijving
Engagementscore	Verschil met benchmark voor de eNPS-vraag: *Hoe waarschijnlijk is het dat u [uw organisatie] zou aanbevelen als werkplek?* We hebben vastgesteld dat werknemers die een score van 0 tot en met 6 geven op onze eNPS-vraag, drie keer zo vaak ontslag nemen als werknemers die een score van 9 tot en met 10 geven op de vraag. Werknemers zijn doorgaans het meest betrokken wanneer ze aan een nieuwe baan beginnen. Gemiddeld neemt de betrokkenheid gedurende de eerste twee jaar van het dienstverband met maximaal 1 punt af, ongeacht of de werknemer van plan is te vertrekken. Dit is te verwachten en de daling vlakt vaak af na een jaar dienstverband.
Loyaliteitsscore	Verschil met de benchmark voor de vraag over loyaliteit: *Hoe waarschijnlijk is het dat u bij [organisatie] zou blijven als u dezelfde baan bij een andere organisatie aangeboden zou krijgen?*

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Factor	Beschrijving
	De gemiddelde loyaliteitsscore van medewerkers die bij een bedrijf blijven, ligt 20% hoger dan de gemiddelde loyaliteitsscore van medewerkers die vertrekken.
Groeiscore	Verschil met de benchmark voor de vraag over groei: *Ik heb het gevoel dat ik professioneel groei*. Deze vraag gaat over de door een werknemer waargenomen mogelijkheden om zijn/haar persoonlijke en carrièregroei te verbeteren.
Deelname	Geaggregeerde en laatste deelnamepercentage van de enquêteronde. Het responspercentage van werknemers die ontslag nemen, ligt 15% lager vergeleken met werknemers die blijven. Uit onze analyse van de antwoorden op de enquête blijkt dat werknemers die niet langer geïnteresseerd zijn in het invullen van de enquête, ook niet langer geïnteresseerd zijn in het verbeteren van hun werkplek. Daarom is de kans groter dat ze uw organisatie verlaten.
Dienstverband	Tijd die bij de organisatie is doorgebracht, volgens het kenmerk Tenure (of equivalent). Over het algemeen is de kans groter dat werknemers in de eerste twee jaar vertrekken dan daarna. Direct na 3 maanden dienstverband vindt ook de grootste daling in betrokkenheid plaats. Dit levert een paradox op: op het eerste gezicht zijn de werknemers meer betrokken dan werknemers met een ander dienstverband, maar de kans dat ze vertrekken is ook groter. Als u de lengte van het dienstverband meeneemt in de berekening, krijgt u een nauwkeuriger beeld van het risico op personeelsverloop. Hoewel de functie voor het voorspellen van verloop drie looptijdbereiken weergeeft in de gebruikersinterface, koppelt het voorspellingsmodel uw looptijdsegmenten aan deze looptijdbereiken: • 0-3 maanden • 3-12 maanden • 12-24 maanden • 24-60 maanden • 60-120 maanden • 120-180 maanden Om met het verloopmodel segmenten aan een ambtstermijnbereik te kunnen koppelen, moet u ervoor zorgen dat eventuele aanpassingen van de ambtstermijnbereiken nog steeds binnen de bovenstaande bereiken vallen.

De heatmap voor de voorspelling van het verloop toont ook een kolom met eerdere ontslagaanvragen ter context. Deze kolom draagt echter niet bij aan de berekening van het verlooprisico. In de kolom Opgezegd worden gegevens uit het segment *Opgezegd* weergegeven binnen het kenmerk Reden voor scheiding .

Risiconiveaus voor verloop

Kort gezegd geeft het verloopmodel antwoord op de volgende vraag: "Hoe verhoudt het verlooprisico van elk segment zich tot het gemiddelde verlooprisico in uw organisatie?". Voor interpretatie en aanbevelingen, zie Concept: Rapportage van voorspelling van verloop op pagina 525.

Risiconiveau	Risico op verloop per segment
Ernstig	Het risico op personeelsverloop in dit segment ligt bij de bovenste 10% van uw organisatie.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Risiconiveau	Risico op verloop per segment
Hoog	Het risico op personeelsverloop in dit segment ligt bij de bovenste 25% van uw organisatie.
Bovengemiddeld	Het risico op personeelsverloop in dit segment ligt bij de bovenste 50% van uw organisatie.
Onder het gemiddelde	Het risico op personeelsverloop in dit segment ligt bij de onderste 50% van uw organisatie.
Laag	Het risico op personeelsverloop in dit segment ligt bij de onderste 25% van uw organisatie. De betrokkenheid in dit segment is hoog.
Miniem	Het risico op personeelsverloop in dit segment ligt bij de onderste 10% van uw organisatie. De betrokkenheid in dit segment is hoog.

Opmerking: Raadpleeg uw juridisch adviseur om te bepalen of uw configuratie van segmenten, en daarmee het verlooprisico per segment, voldoet aan de nalevingsvereisten van uw organisatie. Klanten kunnen deze functie configureren en hun werknemers hierover instructies geven. Zo zorgen ze ervoor dat ze niet direct of indirect discriminatie of discriminerende resultaten boeken, opzettelijk of onopzettelijk. Klanten zijn verantwoordelijk voor het begrijpen en naleven van alle wettelijke verplichtingen die voortvloeien uit hun gebruik van het Attrition Prediction-model en de risico's van attritie, met inbegrip van alle beoordelingen, tests of documentatie die vereist kunnen zijn op grond van de antidiscriminatiewetgeving.

Verbetering van de voorspellingsnauwkeurigheid

Het Attrition Risk-model van Peakon werkt het meest nauwkeurig als u:

- Vergroot de actieve deelname aan enquêtes en zet feedback om in actie.
- Ga over op een hogere enquêtefrequentie om trends en risico's eerder te identificeren: hoe recenter de antwoorden, hoe nauwkeuriger de voorspelling van het huidige risico.
- Schakel de standaardvragen over loyaliteit en groei in.
- Gebruik standaardbereiken voor de ambtstermijn of zorg ervoor dat aangepaste bereiken nog steeds passen binnen de bereiken die het Attrition Prediction-model gebruikt. Voorbeeld: Als u de segmenten die oorspronkelijk binnen het interval van 3-12 maanden vielen, wijzigt naar 3-6 maanden en 6-12 maanden, passen beide segmenten nog steeds binnen het interval. Als u het bereik echter verandert naar 3-13 maanden, kan het verloopmodel het segment niet koppelen aan een toepasselijk interval.

Peakon vereist niet dat de bovenstaande punten nodig zijn om de functie Attrition Risk te laten werken. Ze verbeteren echter wel de nauwkeurigheid van de score en dragen bij aan de dataset die in het model wordt gebruikt.

Concept: Gecureerd Insights Dashboard

Met het Curated Insights-dashboard kunnen leiders de grootste veranderingen in drivers voor kernvragensets over een bepaalde periode bijhouden. Het dashboard vergelijkt de huidige scores met de scores aan het begin van het geselecteerde tijdsbestek. U moet antwoorden uit minimaal twee enquêterondes hebben om gegevens op het Curated Insights-dashboard weer te geven.

Beheerders kunnen per groep Curated Insights activeren in toegangscontrole.

Functies

Het dashboard bevat:

- Datum van de meest recente enquêteronde.
- Enquêtedeelname in de loop van de tijd.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

- Totale score, NPS-specificatie, scoreverschil binnen het geselecteerde tijdsbestek en verschil met de benchmark voor de belangrijkste vragensets.
- Verschil in deelname of score binnen het geselecteerde tijdsbestek.
- Grootste veranderingen in drivers voor de verschillende kernvragensets.
- Focusgebieden die u handmatig instelt.

U kunt het dashboard filteren op:

- Tijdsbestek.
- NPS of Gemiddelde modus.

Grootste veranderingen in stuurprogramma's

Wanneer een senior leider de context 'Alle rapporten' gebruikt, kan hij of zij het overzicht van de grootste veranderingen uitbreiden en de teams van managers die aan hem of haar rapporteren, hierin opnemen. Deze weergave kan leidinggevenden helpen bij het identificeren van teams die mogelijk ondersteuning nodig hebben.

Voorbeeld: De scores voor erkenningsdrivers zijn gedaald op de afdeling van een senior leider. De leidinggevende kan de teams onder Erkenning uitvouwen om te zien of er specifieke teams zijn die ervoor zorgen dat de Erkenningsscore op afdelingsniveau afneemt en daarom mogelijk aandacht vereisen.

Concept: Cyclus van werknemerservaring

Met behulp van enquêtegegevens kunt u de ontwikkeling en het behoud van medewerkers ondersteunen.

Peakon levert gedetailleerde rapporten met segmentgegevens en prestaties per aandachtsgebied, samen met een prognose van het verlooprisico voor werknemers.

De werknemerservaringscyclus

U kunt rapporten over de Employee Experience Cycle bekijken onder het tabblad Analyse.

De werknemerservaringscyclus bestaat uit vier verschillende fases. Elke fase bevat segmenten die binnen het tijdsbestek van de fase vallen. Door de tijdsperioden van uw tenure-segmenten bij te werken, kunnen segmenten van de ene fase naar de andere verschuiven. Het is niet mogelijk om de tijdsperioden van de ervaringscyclusfasen te veranderen.

Fase	Beschrijving
Onboarding (0-3 maanden)	Dankzij de inzichten uit deze fase kunt u uw onboardinginitiatieven analyseren, zodat u weet wat goed werkt en wat beter kan.
Initiële ontwikkeling (3-24 maanden)	Werknemers zijn doorgaans meer betrokken tijdens hun eerste twee jaar. Dankzij de inzichten uit deze fase krijgt u inzicht in welke factoren de meeste impact hebben op de betrokkenheid van medewerkers tijdens deze eerste ontwikkelingsperiode.
Doorlopende ontwikkeling en behoud (24+ maanden)	De inzichten uit deze fase helpen u te begrijpen welke factoren de ontwikkelingsfase van medewerkers verlengen. Focusgebieden helpen hiaten te identificeren en zorgen voor blijvende betrokkenheid, hoge prestaties en toewijding aan de organisatie.
Scheiding (0-3 maanden voor scheiding)	In de scheidingsfase worden de reacties op werknemersenquêtes vastgelegd die zijn

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Fase	Beschrijving
	uitgevoerd tijdens de laatste periode van hun dienstverband. Deze fase biedt vooral inzicht in welke factoren de grootste invloed hadden op de beslissing van werknemers om te vertrekken. Door proactief op deze aandachtsgebieden in te spelen, kunnen we toekomstig personeelsverloop beperken.

Met het WPEV-attritievoorspellingsmodel krijgt u inzicht in het potentiële verloop binnen elke fase.

Rapporten over de werknemerservaringscyclus

Elk ervaringscyclusrapport bevat:

- Samenvatting.
- Betrokkenheidsscore en NPS-verdeling: De betrokkenheidsscore en NPS-verdeling voor elke fase zijn de gemiddelde score van alle individuele medewerkers in de fase.
- Verschil met benchmark: Verschil met de betrokkenheidsscore op bedrijfsniveau of op segmentniveau, afhankelijk van de context waarin u zich bevindt.
- Aantal werknemers in fase.
- Deelname: Geeft het aantal medewerkers weer die een score hebben bijgedragen binnen het zichtbaarheidsvenster. Houd er rekening mee dat het begin of einde van het zichtbaarheidsvenster voor de context waarin u zich bevindt, kan verschillen van dat van de afzonderlijke segmenten binnen de fase.
- Focusgebieden: Drivers die boven of onder de benchmark liggen, waardoor managers zich kunnen richten op het verbeteren van de drivers die onder de benchmark liggen. Deze drivers zijn niet hetzelfde als de aandachtsgebieden en sterke punten op het dashboard.
- Segmenten in de fase: U kunt opgenomen segmenten binnen elke fase openen om het dashboardoverzicht van het segment te openen. Vervolgens kunt u op Weergeven als segment klikken om een gedetailleerdere weergave van het segment te openen, inclusief de opmerkingen, onderwerpen en aandachtsgebieden.

Alle gebruikers met toegang tot het dashboard van hun team kunnen rapporten over de ervaringscyclus bekijken. Rapporten bevatten alleen informatie als er voldoende gegevens zijn om weer te geven.
De rapporten bevatten de instellingen voor score-aggregatie en kenmerken die zijn ingesteld door de beheerder van het account.

Analyse van werknemersfasen

U kunt extra inzicht krijgen in de onboarding- en offboardingervaring van werknemers door gerichte vragen te stellen aan nieuwe werknemers en werknemers die het bedrijf verlaten. Met het rapport over de onboardingfase kunt u zien of uw nieuwe medewerkers zich welkom voelen en of het onboardingproces verloopt zoals het hoort.

Overwegingen

- Om de Employee Experience Cycle toepasbare segmenten aan een anciënniteitsbereik te koppelen, moet u ervoor zorgen dat eventuele aanpassingen van het anciënniteitsbereik nog steeds binnen de bovenstaande bereiken vallen. Voorbeeld: Als u de segmenten die oorspronkelijk binnen het interval van 3-24 maanden vielen, wijzigt in segmenten van 3-6 maanden, 6-12 maanden en 12-24 maanden, passen alle segmenten nog steeds in het interval. Als u het laatste segment echter verandert naar 18-36 maanden, kan de Employee Experience Cycle het segment niet aan een toepasselijk interval koppelen. Als u de looptijden wijzigt, adviseren wij u ook rekening te houden met de impact die dit heeft op het Attrition Prediction-model.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

- De status 'Employee Experience Cycle' is leeg als u de kenmerken Dienstverband en Ontslagdatum beperkt. Managers en beheerders met toegang tot beperkte kenmerken kunnen het rapport met beperkte gegevens bekijken.

Concept: Impactmetriek

Met impactmetingen kunt u het rendement op investeringen in betrokkenheid onderzoeken door de scores van drivers te vergelijken met externe metingen. U kunt uw statistieken importeren en deze vergelijken met de scores van chauffeurs van elke vraag.

Deze voorbeelden zijn enkele use cases voor Impact:

- Verlooppercentage %
- Verzuim
- Projectvoltooiing %
- Omzetgroei %
- Klantenbehoud %
- Andere bestuurdersscores
- Klanttevredenheid %
- Verkoopresultaat %
- Mystery shop scoort

Hoe het werkt

Met lineaire regressie kunnen Impact -metrieken de relaties tussen voorspellers en uitkomsten schatten door de beste lineaire (rechte lijn) relatie te bepalen. De regressie levert de volgende metingen op:

Meeteenheid	Beschrijving
De impactwaarde	De impactwaarde is de regressiecoëfficiënt die de richting en het effect tussen uw voorspeller en uitkomstvariabele weergeeft. Hier wordt de verwachte verandering in uw metriek weergegeven met een verandering van één punt in uw Peakon-driverscore. Het type metriek waarop u de regressie toepast, bepaalt of uw impactwaarde een positief of negatief resultaat is. Voorbeeld: Een negatieve score bij het onderzoeken van de relatie tussen verloop en betrokkenheid is een positieve uitkomst, omdat betrokken medewerkers minder snel vertrekken.
De verklarende kracht	De verklarende kracht (R-kwadraatwaarde in statistieken) beoordeelt hoe goed het regressiemodel past bij de echte gegevens die u hebt geïmporteerd. Het verklaart in hoeverre de variantie van de eerste variabele de variantie van de tweede variabele verklaart. Uit academisch onderzoek blijkt dat een waarde van ≤12% een lage modelfit aangeeft, waarden van 13% - 25% een gemiddelde, en waarden van ≥ 26% een hoge modelfit. Hoe hoger de verklarende kracht, hoe beter het model veranderingen in uw uitkomstvariabele verklaart. Deze grenzen lijken misschien laag, maar de

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Meeteenheid	Beschrijving
	betrokkenheid van medewerkers is vaak een van de vele factoren die bijdragen aan het succes van een metriek.

Analyse

Nadat u uw statistieken hebt geïmporteerd, wordt in de grafiek een spreidingsdiagram met een trendlijn, de impactscore en de verklarende kracht weergegeven.

U kunt het Impactrapport bekijken in het gedeelte Analyse van uw dashboard. De informatie in de grafiek is contextueel en past de relatie aan op basis van de segmentcontext die u bekijkt. U kunt uw impactanalyse exporteren naar Microsoft Excel.

Wanneer u de beschikbare filters gebruikt, keert de grafiek terug naar de standaardweergave nadat u de pagina verlaat.

Toegang

U kunt de *Impact*- machtiging inschakelen in het gedeelte Toegangsstatistieken in Toegangsbeheer.

Aanbevelingen

Begin de analyse met een onderzoeksvraag om het verhaal van uw onderzoek te sturen. Voorbeelden:

- Bestaat er een verband tussen het verbeteren van het welzijn van werknemers en het verlagen van het gemiddelde aantal afwezigheidsdagen per werknemer?
- Presteren teams met een hogere werklastscore ook beter op productiviteitsgebied?
- Zijn er op locaties met een hogere betrokkenheidsscore ook minder eerstehulpincidenten?
- Zorgen betrokken teams voor een betere klantenservice?
- Hebben afdelingen met lagere groeicijfers vaker te maken met een hoger personeelsverloop?

Lever gedetailleerde gegevens van een groter aantal (>30) kleinere eenheden.

Zorg ervoor dat de werknemersgegevens die elk segment bevat, onafhankelijk zijn en niet overlappen.

Herhaal de analyse regelmatig om de validiteit van de bevindingen te verbeteren. Het vinden van dezelfde trends en effecten over verschillende tijdsperioden is een indicatie dat de bevindingen robuust zijn en niet toevallig.

relatedlinks

Concept: Gebruiksstatistieken

Achtergrond

Het rapport Gebruiksstatistieken binnen Analyse biedt gegevens over de manager:

- Aanmeldingen
- Actieplannen
- Opmerkingeninteracties

Met behulp van het rapport kunt u goed leiderschapsgedrag herkennen en bepalen of iemand extra begeleiding nodig heeft om zijn of haar teams te ondersteunen.

Voor de inlog- en actieplanrapporten is de activiteit naast elke manager zijn eigen activiteit, in plaats van de activiteit op de segmenten die hij beheert. Als de manager binnen de organisatie verhuist, verhuizen zijn activiteiten met hem mee.

In het rapport over interactie met opmerkingen is de activiteit naast elke manager afkomstig van zijn of haar segment. Dit segment kan ook activiteit van andere managers bevatten. Voorbeeld: in het segment

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Alle rapporten van de CEO worden interacties weergegeven van andere managers in teams die zich in de hiërarchie van de CEO bevinden.

Gebruikersinterface

In het rapport worden managers weergegeven die:

- Krijg toegang tot een segment- of bedrijfsdashboard.
- Boven de drempelwaarde voor zichtbaarheid van gegevens. U kunt ook filteren op alle beheerders.
- Zijn medewerkers van de segmentcontext die u bekijkt. Voorbeeld: Als u uw context instelt op *Frankrijk (kantoorlocatie)*, worden in het rapport managers weergegeven waarvan de kantoorlocatie in hun eigen werknemersrecordwaarde *Frankrijk*is.

Klik op de kop van de kaart voor meer informatie over elk activiteitstype. U kunt het rapport filteren op een specifiek kenmerk, tijdsbestek en dashboardzichtbaarheid.

Activiteitentypen

De informatie die in het rapport wordt weergegeven, heeft altijd betrekking op het geselecteerde tijdsbestek. Het eindpunt voor de tijdsbestekopties is vandaag. Bijvoorbeeld: als u vorige maand selecteert, worden de statistieken weergegeven vanaf één maand terug, ongeacht of er in die periode enquêteactiviteiten zijn uitgevoerd.

Activiteitstype	Beschrijving
Aanmeldingen	• Percentage managers dat zich minimaal één keer heeft aangemeld. • Segmenten met managers met de meeste en de minste aanmeldingen. • Aantal actieve dagen. • Datum van laatste activiteit.
Actieplannen	Biedt de mogelijkheid om te schakelen tussen geplande en voltooide acties en geeft het volgende weer: • Percentage managers met geplande of voltooide acties. • Segmenten die managers bevatten met de meeste en de minste geplande of voltooide acties. • Aantal geplande en voltooide acties. • Datum van de laatste geplande of voltooide actie. Het is ook mogelijk om de inhoud van actieplannen uit dit rapport te exporteren. Zien Exportactieplannen op pagina 597. Als een manager een actie verwijdert die hij heeft aangemaakt, draagt deze nog steeds bij aan zijn activiteit in het rapport met gebruiksstatistieken. Opmerking: In het rapport worden geen acties weergegeven die door andere gebruikers zijn uitgevoerd in het segment van de manager. Voorbeeld: Als u een actie maakt in het segment van een manager, wordt de actie naast uw naam in het rapport weergegeven.
Opmerkingeninteracties	Biedt de mogelijkheid om te schakelen tussen alle commentaarinteracties, gestarte conversaties en commentaarbevestigingen. Het rapport toont: • Percentage reacties met interacties. • Segmenten met de meeste en minste interacties met opmerkingen. • Totaal aantal interacties per segment van de manager. • De NPS-verdeling van reacties met interacties, per segment van de manager.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Activiteitstype	Beschrijving
	Het aantal beschikbare opmerkingen in dit rapport is afkomstig uit enquêtes die zijn uitgevoerd tijdens het geselecteerde tijdsbestek. Met het rapport kunt u schakelen tussen het percentage- en het getalformaat, en tussen aan managers direct rapporterende personen en alle rapportsegmenten. Een gesprek heen en weer over één enkele opmerking telt als 1 antwoord. Als andere managers zich bij het gesprek aansluiten, wordt in het rapport 1 antwoord per manager weergegeven. Interne notities tellen niet mee als interacties in dit rapport. De exportfunctionaliteit bevat een extra tabblad met informatie uit de oude exportfunctionaliteit, met commentaarinteracties per individuele manager.

Exporteren

U kunt elk activiteitstype exporteren naar Microsoft Excel door de kaart van de activiteit te openen en vervolgens op Exporterente klikken.

Als u het rapport Actieplannen exporteert, bevat het tweede tabblad van het bestand bovendien de acties die elke manager heeft gemaakt. Zien Exportactieplannen op pagina 597 voor meer informatie.

Toegang

U kunt de toegang tot gebruiksstatistieken configureren in het gedeelte Beheren van elke groep in Toegangsbeheer.

relatedlinks
Referentie
FAQ: Waarom worden bepaalde acties niet weergegeven in gebruiksstatistieken? op pagina 608

Referentie: Rapportage

Rapport- of dashboardnaam	Beschrijving
Hoofddashboard	Een samenvatting van uw verzamelde resultaten, die het volgende bevat: • Hoofdscore voor de vragenset. • NPS-overzicht. • Verschil met benchmark. • Score in de loop van de tijd. • Deelname. • Focusgebieden en sterke punten. • Focussegmenten. • Gemarkeerde opmerkingen. • Uitgelichte onderwerpen.
Dashboardoverzicht PowerPoint	Het PowerPoint-rapport bevat de samenvattingsitems van het dashboard en de vraagscores. De export is beschikbaar voor vragenreeksen over betrokkenheid, diversiteit en inclusie en gezondheid en welzijn.
Geselecteerde inzichten	Het Curated Insights-rapport biedt senior leiders:

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Rapport- of dashboardnaam	Beschrijving
	• Algemene deelname aan de enquête in de loop van de tijd. • Scores in de loop van de tijd, over meerdere kernvragensets. • De grootste drijfveer is verandering. • De mogelijkheid om de grootste stuurprogrammawijzigingen uit te vouwen en de relevante stuurprogrammascore voor subteams weer te geven.
Segment heatmap	Met de segmentheatmap kunt u segmenten in één weergave vergelijken op basis van: • Punten. • Verschil met benchmark. • Verschil met de vorige ronde. U kunt dit rapport ook exporteren naar Excel-formaat.
Segmentkaarten	Met de kaartweergave kunt u segmenten visueel vergelijken met: • Alle coureurscores. • Betrokkenheidsscore in de loop van de tijd. • Verschil met benchmark. • Deelname.
Verlooprapport	Het verlooprapport geeft het voorspelde verlooprisico per segment weer, gebaseerd op enquêtegegevens.
Pagina met coureurscores	U kunt de scores van de coureurs op 1 pagina bekijken.
Vraagscorepagina	U kunt de scores van afzonderlijke vragen op 1 pagina bekijken.
Werknemerservaringscyclus	De werknemerservaringscyclus bevat 4 rapporten: • Onboarding (0-1 maand na start). • Initiële ontwikkeling (3-24 maanden na start). • Doorlopende ontwikkeling en behoud (24+ maanden na start). • Scheiding (tot 3 maanden voor vertrek).
Gebruiksstatistieken	Gebruiksstatistieken geven gegevens weer over: • Actieplannen. • Interacties met commentaar. • Dashboardactiviteit. Gebruik het rapport om inzicht te krijgen in hoe uw managers de tool gebruiken.
Impactmetrieken	Importeer externe statistieken om gegevens te vergelijken met de enquêtescores van uw bedrijf. Voorbeeld: Impact van de

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Rapport- of dashboardnaam	Beschrijving
	beloningschauffeursscore op de klanttevredenheid in %.

Referentie: Scoreweergave

Beheerders kunnen bepalen hoe de totale scores en scoreverdelingen op dashboards worden weergegeven. Elke scoreweergavemodus biedt een andere methode voor het berekenen en weergeven van scores.

Scoreweergaveopties

Scoreweergave	Weergegeven score	Distributietype	Berekening	Gebruiksscenario
Gemiddelde score met NPS-verdeling *(Standaard)*.	Gemiddelde score, met optie om deze te bekijken als NPS-score.	NPS (0-6 criticasters, 7-8 passieve gebruikers, 9-10 promotors)	Bereken het gemiddelde van de laatste scores van elke werknemer voor de 4 betrokkenheidsvragen. Het gemiddelde van elke werknemer wordt gebruikt om het teamgemiddelde te berekenen. De gemiddelde score wordt weergegeven naast een overzicht van het aantal reacties in elke NPS-categorie.	Gebruik dit wanneer u de precieze scorebeweging wilt volgen en NPS-groepering wilt weergeven om betrokkenheidsgedrag te interpreteren.
Gemiddelde score met gunstigheidsverdeling	Gemiddelde score, met optie om deze te bekijken als positief percentage.	Gunst (0-3 Ongunstig, 4-6 Neutraal, 7-10 Gunstig)	Hetzelfde als hierboven. Het gemiddelde wordt weergegeven naast een overzicht van de reacties in positief beoordeelde categorieën.	Te gebruiken als u de voorkeur geeft aan gemiddelde scores, maar baat heeft bij een vertrouwde interpretatie van scorebereiken.
NPS-score met NPS-verdeling.	NPS-score (bereik: 100 tot 100), met optie om de gemiddelde score te bekijken.	NPS (0-6 criticasters, 7-8 passieve gebruikers, 9-10 promotors)	Geeft de gemiddelde score van elke werknemer weer op de 4 betrokkenheidsvragen. Elke score wordt gekoppeld aan een NPS-groep. De NPS-score wordt berekend door het percentage Detractors af te trekken van het	Gebruik deze functie wanneer u de betrokkenheidsprestaties wilt vergelijken met de algemeen erkende eNPS-metriek.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Scoreweergave	Weergegeven score	Distributietype	Berekening	Gebruiksscenario
			percentage Promoters. Passieven worden niet meegerekend in de eindscore.	
Positiefpercentage met positiefverdeling.	Positief percentage (antwoorden met een score van 7-10), met optie om de gemiddelde score te bekijken.	Gunst (0-3 Ongunstig, 4-6 Neutraal, 7-10 Gunstig)	Bereken het percentage individuele antwoorden (geen gemiddelden) dat in het bereik van 7-10 valt. Het resultaat wordt weergegeven als het gunstigheidspercentage. De verdeling geeft aan hoe alle reacties in de categorieën ongunstig, neutraal of gunstig vallen.	Te gebruiken wanneer belanghebbenden bekend zijn met 5-puntsschalen of gunstigheidsrapportage. Ideaal voor rapportage op basis van % positief sentiment.

Overwegingen

- Gunstpercentage en distributies ronden percentages af. Hierdoor kan de som van de percentages Ongunstig, Neutraal en Gunstig meer dan 100% bedragen.
- In de NPS-modus worden passieven (7–8) uitgesloten van de scoreberekening. Dit kan leiden tot interpretatieverschillen bij vergelijking met de gemiddelde of gunstige weergaven.
- Gemiddelde scores en NPS-scores worden met behulp van verschillende methodologieën berekend. Als u tussen de drivers schakelt, kunnen deze veranderen en kunnen ze boven of onder de benchmark verschijnen.

FAQ: Waarom kan ik mijn dashboard niet exporteren?

Met Peakon kunt u het dashboard van uw segment exporteren naar PowerPoint. U kunt een segment exporteren dat u rechtstreeks beheert of een onderliggend segment van een bovenliggend segment dat u beheert. Met andere woorden: als u de dashboardresultaten van een segment wilt exporteren, moet u het segment expliciet beheren en niet alleen weergeven in de heatmap van het segment.

De segmenten die u beheert, worden weergegeven als permanente items in uw contextswitcher of in de zoekresultaten van uw contextswitcher. Wanneer u deze segmenten selecteert, kunt u de enquêtereacties van de volledige werknemerscohort voor het geselecteerde segment bekijken.

Om beheerder van een segment te zijn, moet aan 1 van deze voorwaarden worden voldaan:

- Een beheerder stelt u aan als beheerder van het segment.
- Een beheerder maakt een hiërarchie tussen twee kenmerken en wijst u aan als beheerder van een bovenliggend segment. Hierdoor krijgt u ook volledige beheerrechten voor alle onderliggende segmenten. Voorbeeld: Het kenmerk Business Unit is het bovenliggende kenmerk van het kenmerk Department. Als u een segment beheert vanuit het kenmerk Bedrijfseenheid, beheert u ook alle Afdelingssegmenten waarvan 100% van de werknemers zich ook in het bovenliggende segment bevindt.

Het is niet mogelijk om het dashboard van een segment binnen een andere segmentweergave te exporteren. Voorbeeld: u beheert het segment Mijn team [Manager] en opent een subsegment van uw team in de segmentheatmap. Als u echter de beheerder bent van het subsegment dat u hebt geopend, wordt de knop Weergeven als dit segment weergegeven. Wanneer u op deze knop klikt, schakelt de context van uw dashboard over naar het beheerde segment. Van daaruit kunt u het segment exporteren.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Als de knop Weergeven als dit segment niet wordt weergegeven, betekent dit dat u niet bent ingesteld als segmentbeheerder van het subsegment dat u in de heatmap hebt geopend.

relatedlinks

FAQ: Waarom wordt het segment van deze manager weergegeven in mijn heatmap?

De segmenten die in de segmentheatmap worden weergegeven, zijn contextafhankelijk. Met andere woorden: ze voldoen aan het segment waarop uw context is ingesteld, in de linkerbovenhoek van uw dashboard.

In de heatmap worden de segmenten weergegeven die medewerkers bevatten die ook in de door u geselecteerde dashboardcontext voorkomen.

Soms zie je een leider die boven jou in de hiërarchie staat. Het segment dat u ziet, is niet het volledige segment, maar het deel van het segment dat ook de werknemers bevat die deel uitmaken van de door u geselecteerde dashboardcontext.

Randgeval: CEO-segment

In zeldzame gevallen kan het segment van de CEO (of equivalent) verschijnen in de segmentheatmap van managers.

Dit gebeurt meestal als er binnen uw organisatie werknemers zijn die geen vaste waarde hebben voor het kenmerk manager. Als gevolg hiervan is het veld manager leeg in hun werknemersrecord.

Het systeem kan de CEO alleen bepalen als u alle werknemers (behalve de CEO zelf) configureert in de opwaartse hiërarchie die naar de CEO leidt. Zonder deze natuurlijke hiërarchie zal het systeem een deel van het CEO-segment weergeven in manager heatmaps, net als elk ander segment.

Hoe dan ook, managers hebben geen toegang tot het volledige segment. Ze kunnen alleen het gedeelte weergeven waartoe ze toegang hebben, op basis van de door hen geselecteerde segmentcontext.

relatedlinks

Opmerkingen

Overwegingen bij de installatie: opmerkingen

U kunt dit onderwerp gebruiken om beslissingen te nemen bij het plannen van uw configuratie en gebruik van opmerkingen in Workday Peakon Employee Voice (WPEV). Het legt uit:

- Waarom moet je dit opzetten?
- Hoe het past bij de rest van Workday.
- Downstream-effecten en interacties tussen producten.
- Beveiligingsvereisten en bedrijfsprocesconfiguraties.
- Vragen en beperkingen waarmee u rekening moet houden vóór de implementatie.

Raadpleeg de gedetailleerde taakinstructies voor volledige configuratiedetails.

Wat het is

Opmerkingen zijn vertrouwelijk. Het betreft schriftelijke feedback en ideeën van deelnemers aan de enquête over uw processen, producten en cultuur.

Zakelijke voordelen

- Geef uw leidinggevenden de mogelijkheid om een constructieve dialoog aan te gaan met uw medewerkers naar aanleiding van hun opmerkingen.
- Geef medewerkers de mogelijkheid om context te geven bij hun enquêtescores.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

- Geef managers en leidinggevenden de mogelijkheid om feedback te erkennen en actie te ondernemen om de betrokkenheid van het team te verbeteren.
- Help leiders bij het signaleren en snel aanpakken van mogelijk wangedrag op de werkvloer.
- Geef uw managers de mogelijkheid om opmerkingen van werknemers te analyseren en belangrijke thema's en algemene gevoelens te identificeren met betrekking tot kwesties die van belang zijn voor de mensen in uw organisatie.
- We verzamelen grote hoeveelheden opmerkingen in gemeenschappelijke thema's (onderwerpen). Zo krijgt u inzicht in de gevoelens rondom deze thema's, kunt u actie ondernemen om problemen aan te pakken en kunt u de betrokkenheid vergroten.
- Stimuleer deelname aan enquêtes door met medewerkers in gesprek te gaan via erkenningen van opmerkingen en reacties.
- Verminder het personeelsverloop door de betrokkenheid van uw personeel te vergroten.
- Gebruik gemarkeerde opmerkingen om de belangrijkste problemen van werknemers te bekijken op basis van relevantie en uitvoerbaarheid.
- Managers kunnen interne notities toevoegen om opmerkingen onder de aandacht van leidinggevenden te brengen. Zo kunnen ze problemen van werknemers oplossen of vragen beantwoorden.

Gebruiksscenario's

- Enquêtedeelnemers kunnen bij elke enquêtevraag feedback achterlaten.
- Managers kunnen opmerkingen bevestigen.
- Managers kunnen acties maken om problemen op te lossen die in opmerkingen naar voren zijn gebracht.
- Het management kan opmerkingen van werknemers analyseren en belangrijke thema's en algemene gevoelens identificeren die betrekking hebben op kwesties die van belang zijn voor de mensen in uw organisatie.
- Managers kunnen gesprekken starten om problemen van werknemers aan te pakken of ideeën op te doen om uw organisatieprocessen te verbeteren.

Vragen om over na te denken

Vragen	Overwegingen
Hoe wilt u thema's en kwesties identificeren die verband houden met werknemerssentiment?	WPEV gebruikt algoritmen voor machinaal leren om opmerkingen te analyseren en belangrijke thema's en kwesties te identificeren. Vervolgens worden ze gegroepeerd in onderwerpen. Met onderwerpen en gemarkeerde opmerkingen kunt u grote hoeveelheden opmerkingen beheren en reageren op feedback.
Hoe wilt u bepalen wie toegang heeft tot de opmerkingen van enquêtedeelnemers?	U kunt aangepaste toegangscontrolegroepen maken. WPEV biedt beveiligingsgroepen voor beheerders, leidinggevenden van personeelszaken en senior managers toegang tot alle werknemers in het bedrijf, inclusief hun opmerkingen. De toegangscontrolegroep Managers heeft toegang tot opmerkingen van werknemers die zij beheren via een rapportagelijn of een beheerd segment.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Vragen	Overwegingen
	U kunt ook specialistische toegang op bedrijfsniveau instellen voor slechts 1 chauffeur. Voorbeeld: een facility manager die toegang nodig heeft tot de opmerkingen bij vragen in de driver Omgeving .
Hoe wilt u opmerkingen beheren die zijn ingediend in een andere taal dan de door de manager ingestelde voorkeurstaal?	U kunt opmerkingen vertalen naar de voorkeurstaal van managers in uw organisatie. Voorbeeld: wanneer managers WPEV via het Engels gebruiken en opmerkingen in het Frans ontvangen, kan de manager de opmerkingen vertalen. WPEV maakt gebruik van Google LLC als subverwerker om reacties te vertalen.
Hoe wilt u ervoor zorgen dat managers werknemers niet kunnen identificeren aan de hand van hun opmerkingen?	Met drempelwaarden voor de zichtbaarheid van opmerkingen kunt u het minimum aantal werknemers in een segment instellen voordat uw managers opmerkingen kunnen bekijken. Zichtbaarheidsdrempels helpen de vertrouwelijkheid van werknemers te waarborgen, doordat managers niet kunnen achterhalen welke werknemer welke opmerking heeft gemaakt. Door een lagere drempel in te stellen, kunt u gemakkelijker raden wie een opmerking heeft achtergelaten. Voor kleinere teams kan dit echter noodzakelijk zijn. U kunt ook het aantal enquêtereacties instellen dat in een enquêteronde moet worden ontvangen voordat uw managers de opmerkingen kunnen bekijken.
Hoe wilt u grote hoeveelheden opmerkingen beheren?	U kunt opmerkingen bekijken op basis van sterke punten en aandachtsgebieden. We markeren opmerkingen die bijzonder nuttig zijn omdat ze het volgende bevatten: • Ongeveer 140 tekens. • Direct advies. • Extreme scores. Voorbeeld: Scores van nul. Met semantisch zoeken kunt u opmerkingen zoeken en bekijken, gerangschikt op hun semantische relevantie voor zoektermen. U kunt ook algemene zoek- en filteropties gebruiken voor specifieke drivers, NPS-categorieën en interacties.
Hoe wilt u uw managers helpen omgaan met niet-constructieve opmerkingen?	U kunt uw managers de mogelijkheid geven om opmerkingen te filteren op NPS-categorie, inclusief scores die zijn gefilterd op: • Criticaster • Neutraal • Promoter

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Vragen	Overwegingen
	Gebruik gemarkeerde opmerkingen om de meest impactvolle feedback te sorteren. U kunt ook trainingsmateriaal en ondersteuning aanbieden aan managers over hoe zij kunnen reageren op niet-constructieve opmerkingen.
Hoe wilt u gevoelige opmerkingen beheren?	WPEV markeert opmerkingen als gevoelig wanneer ze woorden bevatten uit een gecontroleerde en aanpasbare woordenlijst. Als u opmerkingen markeert, kunt u actie ondernemen als er sprake is van discriminatie of wangedrag. U kunt toegangscontrolegroepen gebruiken om beheerders de mogelijkheid te geven opmerkingen als gevoelig te markeren of de markering ervan ongedaan te maken.

Aanbevelingen

- Schakel de mogelijkheid om in realtime toegang te krijgen tot opmerkingen uit voor managers van kleinere groepen of teams in verschillende tijdzones met behulp van de instellingen voor toegangscontrole . Deze configuratie zorgt ervoor dat managers van kleine teams niet kunnen afleiden wie welke opmerkingen heeft gemaakt op basis van het moment waarop ze de opmerkingen ontvangen.
- Om het aantal niet-constructieve opmerkingen dat u ontvangt te beperken, raden wij u het volgende aan:
    - Wees voorzichtig met de formuleringen die u gebruikt bij aangepaste, niet-standaardvragen, om constructieve feedback te maximaliseren. Voorbeeld: Gebruik geen inleidende taal wanneer u een vraag stelt, zoals *Vertrouwen is essentieel voor teamwerk en we hebben een team van mensen die elkaar vertrouwen*.
    - Gebruik de beschikbare WPEV-standaardvragen om bruikbare, uitvoerbare antwoorden te krijgen.

Vereisten

Geen effect.

Beperkingen

Gespecialiseerde toegangsgroepen bieden automatisch toegang tot het dashboard op bedrijfsniveau met de ingeschakelde driver. Als u de instelling voor open opmerkingen inschakelt voor een gebruiker met speciale toegang, kan deze alle open opmerkingen bekijken.

Huurderconfiguratie

Geen effect.

Beveiliging

Leiders van *beheerde werknemersgroepen* hebben alleen toegang tot opmerkingen van werknemers in hun toegewezen gebieden. Leiders van *alle werknemersgroepen* hebben toegang op bedrijfsniveau.

Bedrijfsprocessen

Geen effect.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Rapportage

Rapporten	Overwegingen
Gebruiksstatistieken van de weergavemanager	Bekijk gebruiksstatistieken over hoe elke teamleider acties creëert op basis van feedback van werknemers. Het rapport bevat dankbetuigingen en reacties van elke manager op opmerkingen.
Gebruik van commentaarinteractie	Geeft aan hoe managers de bevestigings- en gespreksfuncties gebruiken. Het rapport bevat gegevens over: • Aantal verzonden bevestigingen. • Aantal unieke reacties op opmerkingen in een conversatie. • Het totaal aantal reacties, bestaande uit de som van bevestigingen en gesprekken.

Integraties

U kunt een directe integratie tussen Slack en WPEV opzetten, zodat medewerkers enquêtemeldingen kunnen ontvangen en managers op de hoogte kunnen worden gesteld van opmerkingen die hun aandacht behoeven.

Verbindingen en contactpunten

Workday biedt een Touchpoints Kit met bronnen waarmee u inzicht krijgt in configuratierelaties in uw tenant. Meer informatie over de Workday Touchpoints Kit vindt u in de Workday Community.

relatedlinks
Concepten
Het volgende niveau: de waarde van opmerkingen

Gevoelige commentaarbewaking instellen

Voordat u begint

Beheerderstoegang.

Over deze taak

U kunt dashboards instellen om gevoelige feedback van werknemers te bewaken en meldingen te maken voor aangewezen personen. Dankzij monitoring kunt u actie ondernemen bij discriminatie of wangedrag.

De standaardconceptnamen kunt u niet bewerken. U kunt echter wel gecontroleerde woorden aan elk concept toevoegen of verwijderen.

Nadat u controle op gevoelige opmerkingen hebt ingeschakeld, worden oude opmerkingen gemarkeerd weergegeven, maar ontvangen beheerders hier geen melding van.

Procedure

1. Ga naar Beheer.
2. Selecteer Gegevensinstellingen.
3. Klik op het pictogram Gevoelige opmerkingen aan .

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

4. (Optioneel) Om trefwoorden, variaties en synoniemen aan bestaande concepten toe te voegen:
    a. Selecteer Gegevensinstellingen.
    b. Selecteer het tabblad Gevoelige opmerkingen .
    c. Klik op de vervolgkeuzepijl voor het gevoelige commentaarconcept om de gecontroleerde woorden en zinnen te bekijken.
    d. Blader helemaal naar beneden in de lijst, selecteer een doeltaal en voeg het gecontroleerde woord toe aan het concept.

    Opmerking: Workday Peakon Employee Voice (WPEV) detecteert zowel stamwoorden als varianten of synoniemen van stamwoorden in opmerkingen. Wanneer u gecontroleerde woorden toevoegt aan bestaande concepten, adviseert WPEV om het stamwoord als gecontroleerd woord toe te voegen. Voorbeeld: Als u het woord *harass* toevoegt, detecteert WPEV ook reacties waarin de woorden *harassment* en *harassed*voorkomen. Wanneer u niet zeker bent van de stamvorming van een gevoelig trefwoord, kunt u andere versies van het trefwoord toevoegen om ervoor te zorgen dat Peakon het detecteert.
5. (Optioneel) Om aangepaste concepten en gecontroleerde woorden toe te voegen:
    a. Selecteer Gegevensinstellingen.
    b. Selecteer het tabblad Gevoelige opmerkingen .
    c. Klik op Aangepast concept toevoegen.
    d. Voeg een conceptnaam toe. Voorbeeld: witwassen van geld.
    e. Voeg gecontroleerde woorden toe.
    f. Selecteer een taal uit de vervolgkeuzelijst Doeltaal . Voeg voor elke taal waarin medewerkers de enquête beantwoorden een apart bewaakt woord toe.

Volgende stappen

Bekijk deze gevoelige opmerkingenmachtigingen in toegangscontrolegroepen op managerniveau:

- Bekijk gevoelige opmerkingen
- Gevoelige opmerkingen markeren

Houd er rekening mee dat de machtiging 'Gevoelige opmerkingen weergeven' de toegang tot gevoelige opmerkingen niet blokkeert. Zonder deze toestemming kunnen beheerders met commentaartoegang nog steeds gevoelige opmerkingen zien, maar deze worden niet expliciet als gevoelig weergegeven.

Bekijk deze gevoelige opmerkingenmachtigingen in toegangscontrolegroepen op bedrijfsniveau:

- Meldingen over gevoelige opmerkingen ontvangen
- Gevoelige opmerkingen wijzigen

relatedlinks
Concepten
Concept: Gevoelige opmerkingen op pagina 558
FAQ: Gevoelige opmerkingen op pagina 567
Referentie
Referentie: Ondersteunde talen voor gevoelige opmerkingen op pagina 565

Een trefwoordonderwerp verwijderen

Voordat u begint

Toegang tot opmerkingen.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Over deze taak

In sommige gevallen zijn bepaalde onderwerpen mogelijk niet behulpzaam bij het begrijpen van de thema's uit de opmerkingen van werknemers. Wanneer u een onderwerp van het dashboard verwijdert, kan het woord in de toekomst geen onderwerpen meer genereren. U kunt ook feedback geven over de reden waarom u een bepaald onderwerp verwijdert. Zo helpt u het algoritme bij het leren en het genereren van zinvollere onderwerpen in de toekomst.

Als een beheerder een onderwerp verwijdert, wordt het onderwerp uit alle contexten en beheerdersweergaven verwijderd.

Als een manager een onderwerp verwijdert, doet hij dat alleen uit zijn eigen overzicht. Zo heeft hij meer flexibiliteit en kan hij zich richten op onderwerpen waarmee hij de opmerkingen van zijn werknemers beter kan interpreteren.

Het verwijderen van onderwerpen werkt in alle talen. Voorbeeld: als u het woord *Feedback* in het Engels verwijdert, maar het ook als onderwerp in het Frans wordt weergegeven, verwijdert u beide versies. Dit proces geldt alleen voor exacte woorden in verschillende talen.

Het is niet mogelijk om een onderwerp uit semantische onderwerpen te verwijderen, omdat Peakon de beschikbare thema's voor semantische onderwerpen vooraf definieert.

Procedure

1. Ga naar de pagina Onderwerpen in de linkerzijbalk van het tabblad Insights .
2. Open het dashboard van het onderwerp en klik op het prullenbakpictogram. U kunt ook met de muis over het onderwerpfragment op de pagina met hoofdonderwerpen gaan en op het prullenbakpictogram klikken.
3. Klik op Ja, op afstand om te bevestigen.

Resultaten

Als u een onderwerp uitsluit, worden het bijbehorende thema en uittreksel niet meer weergegeven op de pagina Onderwerpen .

Als u onderwerpen hebt verwijderd, wordt onderaan de hoofdpagina Onderwerpen het gedeelte Uitgesloten onderwerpen weergegeven.

U kunt het uitsluiten van een onderwerp ongedaan maken, maar hierdoor worden geen onderwerpen voor de bestaande ronde opnieuw gegenereerd. Als u een uitgesloten onderwerp verwijdert, kan WPEV het onderwerp in toekomstige enquêterondes opnieuw als onderwerp genereren, mits het aan de vereiste criteria voldoet.

Als u een uitsluiting van een onderwerp ongedaan wilt maken, klikt u op Uitgesloten onderwerpen bewerkenen vervolgens op Verwijderen naast een uitgesloten onderwerp.

relatedlinks
Concepten
Concept: trefwoordonderwerpen voor opmerkingen op pagina 560
Concept: Analyse van trefwoordonderwerpen op pagina 561

Semantisch zoeken naar opmerkingen inschakelen

Voordat u begint

Beheerderstoegang.

Over deze taak

Met Semantic Search kunnen leidinggevenden opmerkingen doorzoeken op basis van hun betekenis. De resultaten worden vervolgens gerangschikt op basis van hun semantische relevantie voor de zoekterm.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

Semantic Search maakt gebruik van een tool van derden om opmerkingen te verwerken. Om deze functie in te schakelen, moet u akkoord gaan met het gebruik van een subprocessor.

Semantic Search maakt gebruik van een globaal tekst-embeddingmodel, dat tokenized commentaartekst en zoekopdrachttekst omzet in embeddings. De insluitingen en ID's die aan opmerkingen zijn gekoppeld (zonder de opmerkingtekst) worden opgeslagen in een database die wordt gehost door de subverwerker van Workday als gepseudonimiseerde gegevens. Deze worden vervolgens opgevraagd met de insluitingsversie van de zoekopdracht wanneer de eindgebruiker een zoekopdracht naar opmerkingen uitvoert. De subverwerker kan de werknemers en bedrijven achter de opmerkingen niet identificeren.

Procedure

1. Ga naar Beheer > Accountgegevensbeheer > .
2. Onder Gegevensverwerkingvinkt u het vakje Semantisch zoeken aan.
3. Ga akkoord met de gegevensverwerking in het pop-upvenster dat verschijnt.

Resultaten

Nadat u Semantisch zoeken hebt ingeschakeld, kunnen leden van de toegangscontrolegroepen Beheerders en Senior Leaders (als ze toegang hebben tot opmerkingen) het tabblad Semantisch zoeken direct zien. U kunt de machtiging *Zoeken naar opmerkingen met behulp van semantisch zoeken* inschakelen voor andere toegangscontrolegroepen, indien relevant.

relatedlinks
Concepten
Concept: Semantisch zoeken naar opmerkingen op pagina 563
Workday Peakon Employee Voice Semantisch Zoeken

Drempelwaarden voor zichtbaarheid van opmerkingen instellen

Voordat u begint

Beveiliging: alleen leden van de groep *Beheerders* kunnen drempelinstellingen wijzigen.

Over deze taak

Opmerkingen vormen vaak het meest bruikbare onderdeel van de feedback van werknemers. U kunt opmerkingen op bedrijfsniveau bekijken, evenals de segmenten waarvan de werknemers deel uitmaken, mits deze segmenten aan de zichtbaarheidsdrempels voldoen. Gebruikers die geen beheerder zijn, kunnen alleen opmerkingen bekijken en beantwoorden van de segmenten die zij beheren, op voorwaarde dat ze toegang hebben tot deze acties.

Informeer medewerkers over de manier waarop u de instellingen voor vertrouwelijkheid van opmerkingen hebt geconfigureerd, zodat zij een weloverwogen beslissing kunnen nemen bij het geven van opmerkingen.

Het proces voor zichtbaarheid van reacties is erop gericht om zoveel mogelijk reacties zichtbaar te maken, terwijl de vertrouwelijkheid voor elke individuele werknemer behouden blijft.

De zichtbaarheidsinstellingen hebben geen betrekking op opmerkingen van medewerkers en vereisen niet dat zij deze indienen. U kunt hiermee bepalen hoeveel medewerkers de enquête moeten invullen voordat de opmerkingen zichtbaar worden in het segment.

1. Een bepaald segment onthoudt alleen de antwoorden van zijn eigen werknemers.
2. Als het aantal medewerkers dat binnen het geselecteerde zichtbaarheidsperiode (vanaf de datum van de laatste enquête) heeft geantwoord, onder de zichtbaarheidsdrempel ligt, zijn de opmerkingen niet zichtbaar.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

3. Opmerkingen worden alleen weergegeven in enquêterondes waarbij het aantal ondervraagde medewerkers en het aantal medewerkers dat heeft geantwoord, boven de drempelwaarden voor zichtbaarheid van de opmerkingen liggen.
4. Opmerkingen worden alleen weergegeven in enquêterondes waarbij het segment niet conflicteert met een ander segment.

Procedure

1. Ga naar Beheer > Gegevensinstellingen > Opmerkingen.
2. Geef de segmenten en reacties op.

Instelling	Beschrijving
Segmenten	Bepaalt het vereiste aantal reacties om opmerkingen in een segment weer te geven. Deze instelling is de limiet voor de instelling Aantal antwoorden en werkt per enquête.
Antwoorden	Hiermee bepaalt u hoeveel werknemers een enquête in een ronde moeten invullen om opmerkingen voor die specifieke ronde weer te geven. De combinatie van beide instellingen kan het risico op vertrouwelijkheid verkleinen tijdens periodes met een lagere deelname, zoals de zomervakantie. Deze instelling werkt per enquête en kan niet hoger zijn dan de drempelwaarde voor zichtbaarheid van opmerkingen in segmenten.

Voorbeeld

Uw zichtbaarheidsperiode bedraagt 1 jaar. Als u de drempelwaarde voor zichtbaarheid van opmerkingen voor segmenten instelt op 6, zijn opmerkingen zichtbaar op segmenten waar in het afgelopen jaar 6 of meer werknemers de enquête hebben ingevuld.

Daarnaast stelt u de drempelwaarde voor de zichtbaarheid van reacties in op 3. Segmenten geven opmerkingen weer als minimaal 6 medewerkers in het afgelopen jaar hebben geantwoord en minimaal 3 van die medewerkers de enquête in die ronde hebben beantwoord.

Vertalingen van opmerkingen instellen

Voordat u begint

Beveiliging: *Beheerderstoegang* .

Over deze taak

Beheerders kunnen ervoor zorgen dat opmerkingen automatisch worden vertaald naar de voorkeurstaal van de managers en leiders van uw organisatie.

Procedure

1. Ga naar Beheer > Accountgegevensbeheer > .
2. Schakel in het gedeelte Vertalingen van opmerkingen het selectievakje Instelling Vertalingen van opmerkingen inschakelen in.
3. Wijzigingen opslaan .

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Resultaten

Managers en leiders kunnen alle opmerkingen automatisch vertaald zien in de taal die is ingesteld op hun persoonlijke dashboard.

relatedlinks
Concepten
Concept: AI-commentaarvertalingen op pagina 554
Taken
Stel de voorkeur voor het vertalen van opmerkingen in op pagina 550

Stel de voorkeur voor het vertalen van opmerkingen in

Voordat u begint

Beveiliging:

- Toegang tot een managerdashboard in Peakon.
- Toegangsmachtiging *voor opmerkingen van stuurprogramma's* .

Over deze taak

U kunt selecteren of Peakon alle enquêteopmerkingen automatisch in bulk moet vertalen naar de taal van uw dashboard, of dat ze in hun oorspronkelijke vorm moeten worden weergegeven met een optie om afzonderlijke opmerkingen handmatig te vertalen.

Procedure

1. Klik op je profielfoto of je initialen in de rechterbovenhoek van je dashboard.
2. Selecteer Profiel in het vervolgkeuzemenu.
3. Selecteer uw voorkeur in het gedeelte 'Vertalingen van opmerkingen' .

Optie	Beschrijving
Afzonderlijke opmerkingen handmatig vertalen	Geeft opmerkingen weer in hun brontaal, met een knop Vertalen naar [dashboardtaal] (bijvoorbeeld: Vertalen naar het Engels) voor elke opmerking.
Automatisch reacties naar het Engels vertalen (standaard)	Geeft automatisch alle opmerkingen weer in de taal van uw dashboard, met een knop 'Origineel weergeven' voor elke opmerking.

4. Wijzigingen opslaan.

Stel commentaarsamenvatting in

Voordat u begint

Beveiliging: *Beheerderstoegang* .

Over deze taak

Beheerders kunnen een beknopt overzicht genereren van een groot aantal opmerkingen over elke dashboardcontext en gefilterde weergave.

Procedure

1. Ga naar Beheer > Accountgegevensbeheer > .

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

2. Schakel in het gedeelte Vertalingen van opmerkingen het selectievakje 'Instelling Samenvattingen van opmerkingen inschakelen' in.
3. Wijzigingen opslaan .

relatedlinks
Concepten
Concept: AI-commentaarsamenvatting op pagina 555

Concept: Enquêtecommentaar

Met opmerkingen kunnen uw medewerkers waardevolle feedback geven, terwijl managers met dankbetuigingen kunnen laten zien dat ze de feedback waarderen.

Reacties verzamelen

Medewerkers kunnen bij elke enquêtevraag schriftelijke feedback achterlaten. Zo kunnen ze meer informatie geven over de scores die ze geven. Medewerkers kunnen per vraag schriftelijke feedback van maximaal 10.000 tekens indienen.

Peakon verzamelt opmerkingen voor elke specifieke vraag die in een enquêteronde is beantwoord. Dit helpt bij het genereren van onderwerpen.

Leiders met commentaartoegang hebben toegang tot de commentaarpagina en kunnen het commentaar van hun teams bekijken.

Toegang

Elke leider kan alleen opmerkingen weergeven die deel uitmaken van het segment dat hij/zij bekijkt.

Beheerders kunnen de toegang tot het bekijken van opmerkingen voor bepaalde groepen in Toegangsbeheer uitschakelen.

Reacties vertalen

Managers kunnen opmerkingen vertalen met de optie Vertalen naar: Taal bij elke opmerking. De opmerkingen worden dan weergegeven in een andere taal dan de door de manager ingestelde taal voor het dashboard.

Houd er rekening mee dat met deze optie alleen de originele opmerking wordt vertaald en niet een gesprek. De vertaalknop is alleen beschikbaar voor talen die door Peakon worden ondersteund en vertaalt alleen binnen uw dashboard. Eventuele feedback wordt geëxporteerd in de oorspronkelijke taal.

Opmerkingen exporteren

U kunt opmerkingen exporteren met de knop Exporteren naar Excel .

U kunt geen bevestigingen of gesprekken opnemen in de export naar Excel.

relatedlinks
Concepten
Concept: gemarkeerde opmerkingen op pagina 554
Concept: Beheer hoge commentaarvolumes op pagina 557
Referentie: Toegang tot opmerkingen op pagina 166
Het volgende niveau: de waarde van opmerkingen
Referentie
FAQ: Opmerkingen op pagina 566
FAQ: Waarom kan een manager de opmerkingen van zijn team niet zien? op pagina 569
FAQ: Hoe wordt de lijst van Comment Manager gevuld? op pagina 569

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

Concept: Reacties op gesprekken

Managers kunnen opmerkingen over enquêteantwoorden bekijken en erop reageren door gesprekken te starten. Managers kunnen ook rechtstreeks vanuit de opmerkingen van werknemers interne notities toevoegen. Dankzij deze gesprekken kunnen managers inzicht krijgen in de gevoelens van werknemers door vervolgvragen te stellen of reacties achter te laten.

Directe gesprekken

Wanneer managers naar aanleiding van een opmerking een gesprek beginnen, blijft de identiteit van de werknemer gedurende het hele gesprek beschermd.

Medewerkers ontvangen een e-mail met daarin:

- Commentaartekst.
- Datum van commentaar.
- Reactie van de manager.
- Naam van de manager.

In de e-mail aan medewerkers wordt ook benadrukt dat hun identiteit beschermd blijft.

Managers kunnen op het conversatiepictogram bij opmerkingen klikken om een conversatie te starten en kunnen vervolgens op de opties Beantwoorden of Notitie klikken.

Interne notities

Managers kunnen interne notities gebruiken om opmerkingen onder de aandacht van andere leiders te brengen door de tag @mention te gebruiken. Voorbeeld: *Kunt u een actie aanmaken om dit @melissa.smith aan te pakken?*

Je kunt alleen managers of leiders @vermelden die al toegang hebben tot de commentaar- en gespreksfunctionaliteit. U kunt ook verschillende gebruikers vermelden als zij de benodigde toegang hebben. Bijvoorbeeld: HR-partners of facilitair beheerder.

Managerhiërarchie

U kunt op het oogpictogram op de opmerking klikken om de namen weer te geven van beheerders die toegang hebben tot de opmerking.

De hiërarchielijst van de manager werkt in overeenstemming met de vertrouwelijkheidsinstellingen. Als een managersegment verborgen is vanwege overlappende segmenten of als de minimale drempelwaarde voor enquêtedeelnemers niet wordt gehaald, wordt niet de volledige managerhiërarchie in de lijst weergegeven of wordt een manager overgeslagen.

Een manager moet de opmerking bekijken in de exacte segmentcontext waarin de opmerking zich bevindt om de volledige hiërarchielijst van de manager te kunnen bekijken.

Managerweergave

Managers kunnen het volgende bekijken:

- Lijsten van managers met toegang tot de opmerking, gefilterd op basis van de mate waarin ze zich in de nabijheid van de werknemers bevinden. Voorbeeld: Lijnmanager van een werknemer, gevolgd door afdelingsmanager.
- De volledige conversatie over elk commentaar, inclusief antwoorden van andere managers.
- Reacties van werknemers zonder naam erbij.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Toegang

Met de machtiging Toegang tot gesprekken kan een toegangscontrolegroep reageren op opmerkingen. Met deze toestemming kunnen ze ook bestaande gesprekken zien op basis van de reacties waartoe ze toegang hebben.

Metrics

U kunt statistieken over bevestigingen bekijken in Manager Usage Metrics.

relatedlinks
Referentie
faq--why-can-t-i-tag-another-manager-in-an-internal-note-.dita
FAQ: Waarom kan ik geen andere manager taggen in een interne notitie? op pagina 572

Concept: Commentaarbevestigingen

Het erkennen van feedback van werknemers is een belangrijke stimulans voor deelname aan enquêterondes. We hebben ontdekt dat de kwaliteit van de feedback van werknemers verbetert als uit de bevestiging blijkt dat de leiding naar de feedback luistert.

Wanneer opmerkingen worden weergegeven op dashboards of in het gedeelte Opmerkingen , kunnen managers reageren door op Erkennen te klikken en 1 van de 5 standaardreacties te selecteren:

- Geweldig idee.
- Bedankt voor het delen.
- Ik ben het ermee eens.
- Ik werk eraan.
- Ik zou het leuk vinden om persoonlijk met u te praten.

Wanneer de enquêterondes worden gesloten, kunnen managers met toegang nog steeds opmerkingen uit eerdere rondes bevestigen, beantwoorden en ermee interacteren.

Medewerkers die een bevestiging van hun opmerkingen ontvangen, ontvangen dagelijks een geautomatiseerde e-mail met een samenvatting van de opmerkingen. Erkenningen worden ook weergegeven in persoonlijke dashboards.

Managers kunnen een bevestigde opmerking niet annuleren.

Medewerkers kunnen niet reageren op een bevestiging.

Managers kunnen nog steeds opmerkingen bevestigen van medewerkers die de enquête via de kioskmodus invullen en geen e-mailadres hebben geregistreerd. Deze werknemers kunnen echter geen e-mailmeldingen voor de bevestigingen ontvangen.

Filter Erkende opmerkingen

Managers kunnen bevestigde opmerkingen bekijken op de pagina Opmerkingen en filteren op:

- Alleen opmerkingen die ik heb erkend
- Alleen opmerkingen die ik niet heb bevestigd
- Reacties met dankbetuigingen
- Reacties zonder dankbetuigingen

Wanneer managers filteren op opmerkingen waarvoor ze een bevestiging hebben ontvangen, kunnen ze het totale aantal bevestigingen voor elke opmerking bekijken.

Toegang

Met de machtigingen Acknowledge-stuurprogrammaopmerkingen, Acknowledge-waardeopmerkingenen Acknowledge-open-ended-opmerkingen kan een toegangscontrolegroep opmerkingen bevestigen.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Metrics

U kunt statistieken over bevestigingen bekijken in Manager Usage Metrics.

Concept: gemarkeerde opmerkingen

Het Workday Peakon Employee Voice (Peakon)-algoritme markeert de belangrijkste opmerkingen op basis van relevantie en uitvoerbaarheid. Dankzij gemarkeerde opmerkingen kunnen managers gemakkelijker een groot volume aan opmerkingen verwerken.

Algoritme voor gemarkeerde opmerkingen

Peakon-algoritmen verhogen de rangschikking van bruikbare feedback voor elke manager door:

- Zeer lage of hoge scores op de vraag die bij de opmerking hoort.
- Direct advies of voorschrijvende opmerkingen (alleen in het Engels). Voorbeeld: Reacties die de woorden bevatten, *zouden* en *kunnen* een hogere ranking krijgen omdat ze een oplossingsgerichte reactie suggereren.
- Reacties met ongeveer 140 tekens. Zeer korte en zeer lange reacties krijgen een lagere ranking omdat ze meestal niet gericht zijn op oplossingen.
- Peakon beschouwt oudere opmerkingen als minder relevant dan nieuwere opmerkingen.

U kunt de redenen voor gemarkeerde opmerkingen bekijken door met de muis over het gemarkeerde pictogram te bewegen.

Concept: AI-commentaarvertalingen

Overzicht

AI Translations maakt gebruik van generatieve kunstmatige intelligentie (GenAI) om alle opmerkingen automatisch te vertalen naar de taal van het dashboard van de gebruiker. Hierdoor kunnen gebruikers ook AI-samenvattingen lezen in hun voorkeurstaal en Semantic Topics en Semantic Search gebruiken in andere talen dan Engels. Bezoek Referentie: Ondersteunde talen voor dashboards op pagina 502 voor de lijst met talen.

AI Translations ondersteunt alle beschikbare dashboardtalen en detecteert automatisch welke dashboardtaal de gebruiker voor vertalingen moet gebruiken. Alleen de commentaartekst zelf (zonder aanvullende gegevens met betrekking tot het commentaar) wordt verwerkt om de vertalingen te genereren. Voor meer informatie over AI-vertalingen kunt u het AI-factsheetraadplegen.

Semantische onderwerpen

Met AI Comment Translations worden alle niet-Engelstalige opmerkingen automatisch vertaald, waardoor Semantic Topics opmerkingen van alle talen in dezelfde vooraf gedefinieerde categorieën kan categoriseren.

Semantisch zoeken

Met AI Comment Translations kunnen gebruikers opmerkingen in alle talen zoeken en bekijken in de resultaten van Semantic Search. Gebruikers kunnen ook zoeken in hun voorkeurstaal.

Samenvatting van AI-opmerkingen

Met AI Comment translations kunnen samenvattingen van opmerkingen automatisch worden vertaald naar de voorkeurstaal van de gebruiker. Zonder vertalingen van opmerkingen worden in de samenvatting alleen Engelstalige opmerkingen gebruikt. Bezoek Concept: AI-commentaarsamenvatting op pagina 555 voor meer informatie over deze functie.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Handmatige vertaling

Dashboardgebruikers kunnen hun voorkeuren instellen om opmerkingen automatisch te vertalen of om elke opmerking handmatig te vertalen naar de taal van de gebruiker op het dashboard. BezoekStel de voorkeur voor het vertalen van opmerkingen in op pagina 550 voor meer informatie.

Beperkingen

- Op dit moment bevat de export van Excel-opmerkingen alleen de bronopmerkingen en Engelse vertalingen.
- AI Comment translations ondersteunt geen vertaling van conversaties.

relatedlinks
Concepten
Concept: AI-commentaarsamenvatting op pagina 555
Concept: Semantisch zoeken naar opmerkingen op pagina 563
Taken
Stel de voorkeur voor het vertalen van opmerkingen in op pagina 550
Vertalingen van opmerkingen instellen op pagina 549

Concept: AI-commentaarsamenvatting

Achtergrond

AI Comment Summarization in Peakon maakt gebruik van generatieve kunstmatige intelligentie (GenAI) om beknopte samenvattingen te genereren van grote hoeveelheden opmerkingen, waarbij 10 of meer opmerkingen beschikbaar zijn. Deze samenvattingen zijn beschikbaar voor alle gebruikers met toegang tot opmerkingen. Ze markeren belangrijke thema's in opmerkingen, zodat managers de feedback kunnen analyseren. Er zijn 2 soorten AI-samenvattingen:

Samenvattingstype	Overweging
Samenvatting van opmerkingen per scoregroep	Beschikbaar op de *AI-samenvattingspagina* .
Samenvatting van opmerkingen op aanvraag	Beschikbaar op de pagina *Alle reacties* .

AI Comment Summarization is toegankelijk voor alle managers die toegang hebben tot opmerkingen.

Raadpleeg het AI Fact Sheetvoor meer informatie over AI Comment Summarization.

Samenvatting per scoregroep

Aan het einde van een enquêteronde genereert Peakon automatisch 3 samenvattingen van nieuw ingediende Engelstalige opmerkingen, inclusief scores, wanneer er binnen de aggregatieperiode 10 of meer opmerkingen zijn en er voldoende nieuwe reacties zijn die voldoen aan de zichtbaarheidsvereisten in de enquêteronde. De opmerkingen zijn gegroepeerd in drie beoordelingscategorieën:

- Tegenstanders (0-6)
- Passieven (7-8)
- Promotors (9-10)

Elke scoregroep kan maximaal 3 alinea's met opsommingstekens ontvangen waarin de belangrijkste thema's in de opmerkingen worden samengevat. Samenvattingen per scoregroep gebruiken alleen opmerkingen van bestuurders die scores bevatten.

Samenvattingen worden gegenereerd op basis van:

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

- Engelse opmerkingen uit het huidige aggregatievenster (ingesteld in Beheer > Gegevensinstellingen > Scores > Aggregatieperiode).
- De enquêtevraag waarop elke opmerking antwoordt.
- De NPS-scoregroep (detractor, passief of promotor).

Samenvattingen volgen de Workday-richtlijnen voor opmaak, inhoud en themaprioritering en worden alleen gegenereerd voor de contexten *Alle rapporten*, *Directe rapporten*en Bedrijf.

Managers kunnen alleen samenvattingen zien op basis van de opmerkingen waartoe zij toegang hebben aan het einde van een enquêteronde, zoals gedefinieerd door de beheerder.

Het systeem verwijdert samenvattingen wanneer een enquêteronde als test wordt gemarkeerd. U kunt geen samenvattingen voor testrondes genereren.

Samenvatting op aanvraag

Dankzij samenvattingen op aanvraag kunnen managers samenvattingen genereren op de pagina *Alle opmerkingen* voor elk geselecteerd segment. Deze functie is handig bij het analyseren van grote hoeveelheden opmerkingen in meerdere segmenten.

Samenvattingen worden gegenereerd op basis van:

- Specifieke vraaggroepen of drivers.
- Opmerkingen uit specifieke enquêterondes.

Met de knop *Opmerkingen samenvatten* genereert u een samenvatting op basis van de geselecteerde filters. Het overzicht wordt weergegeven in een schuifvenster en weerspiegelt de toegepaste filters, zoekinstellingen en sorteercriteria.

Samenvattingen worden gegenereerd op basis van:

- Engelse opmerkingen gefilterd door de gebruiker.
- De enquêtevraag waarop elke opmerking antwoordt.

AI-commentaarvertalingen

Als deze optie is ingeschakeld, worden AI-opmerkingvertalingen toegepast op beide typen AI-opmerkingsamenvattingen: AI-samenvattingen en samenvattingen op aanvraag. Als vertalingen niet zijn ingeschakeld, kunt u alleen samenvattingen in het Engels lezen.

Beperkingen

- Samenvattingen worden in het Engels gegenereerd en vatten alleen Engelse opmerkingen samen, tenzij u Concept: AI-commentaarvertalingen op pagina 554. Zo weet u zeker dat alle opmerkingen, ongeacht de taal, in de samenvatting worden opgenomen. Deze samenvatting wordt vervolgens vertaald in de door de gebruiker geselecteerde dashboardtaal.
- Voor On-Demand Summarization zijn minimaal 10 gefilterde opmerkingen nodig om een samenvatting te genereren.
- Voor een samenvatting per scoregroep zijn minimaal 10 opmerkingen met scores nodig om een samenvatting binnen elke scoregroep te genereren.
- De optie *Samenvatting genereren* is niet beschikbaar op de pagina's Gevoelige opmerkingen of Semantisch zoeken.
- De proxyweergave ondersteunt geen samenvattingsgeneratie.
- Eerdere samenvattingen worden niet opgeslagen. Gebruikers moeten samenvattingen kopiëren met de optie *Samenvatting kopiëren* .
- Samenvattingen van opmerkingen worden gewist wanneer een enquêteronde als test wordt gemarkeerd.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

relatedlinks
Concepten
Concept: AI-commentaarvertalingen op pagina 554
Concept: Beheer hoge commentaarvolumes op pagina 557
Taken
Stel commentaarsamenvatting in op pagina 550

Concept: Beheer hoge commentaarvolumes

Opmerkingen bieden context bij de scores van de bestuurders en helpen u onderliggende problemen te ontdekken, wat van pas kan komen bij uw actieplanning.

Voor grotere organisaties en teams kan het beheren van grote hoeveelheden opmerkingen een uitdaging zijn. Dit onderwerp biedt suggesties voor het effectief beheren van een groot aantal reacties.

Trends begrijpen met behulp van commentaaronderwerpen

Peakon genereert onderwerpen wanneer u de afgelopen 3 maanden 200 of meer reacties in een specifieke taal verzamelt.

Met Onderwerpen worden uw opmerkingen gecategoriseerd in algemene thema's die Peakon uit uw opmerkingen identificeert. Zo kunt u grote hoeveelheden opmerkingen verwerken door de geïdentificeerde onderwerpen te verkennen.

Peakon genereert onderwerpen op basis van recente opmerkingen. Hierdoor blijven de thema's relevant en kunt u uw actieplanning hierop afstemmen.

Bekijk opmerkingen per focusgebied

Het aanpakken van de aandachtsgebieden is een belangrijk onderdeel van het verbeteren van de betrokkenheid van het team. Om de onderliggende problemen achter een focusgebied te begrijpen, raadt Workday Peakon Employee Voice (Peakon) het volgende aan:

1. Klik op een focusgebied op uw dashboard.
2. Scroll naar beneden om de gemarkeerde opmerkingen te bekijken die horen bij de driver die u hebt geselecteerd.
3. Klik op de link 'Opmerkingen' onder de gemarkeerde opmerkingen om een gefilterde pagina te openen met alle opmerkingen voor die specifieke driver.
4. Voeg acties toe om de gemelde problemen op te lossen.

Bekijk gemarkeerde opmerkingen

Peakon beschouwt deze opmerkingen als nuttig omdat ze:

- Zijn directe adviezen, die woorden bevatten als *zou kunnen* of *zou moeten*.
- Bevatten extreme scores voor de vraag die bij de opmerking hoort.
- Bevat ongeveer 140 tekens, wat doorgaans zorgt voor een nuttiger commentaar.
- Zijn vooral handig wanneer u te maken hebt met een groot volume aan opmerkingen. Voorbeeld: een manager of beheerder met toegang tot alle segmentgegevens of tot grote segmenten van werknemers.

Filter- en sorteeropties

Met de opties voor filteren, sorteren en zoeken kunt u opmerkingen groeperen, zodat u grote hoeveelheden opmerkingen beter kunt beheren.

U kunt filteren op:

- Vragenset

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

- NPS-categorie
- Interacties
- Dankbetuigingen
- Einddatum ronde

U kunt ook sorteren op score, datum en gemarkeerde opmerkingen.

Opmerkingen delegeren door Specialist Access

Door toegang tot vragensets of drivers te delegeren aan gespecialiseerde gebruikers, kunt u de verantwoordelijkheid voor het beheer van opmerkingen spreiden. Zo zorgt u ervoor dat deze opmerkingen bij de relevante experts binnen het bedrijf terechtkomen.

Voorbeelden hiervan zijn:

- De directeur Faciliteiten met toegang tot de driver Milieu binnen de vragenset Engagement.
- De Diversiteits- en Inclusieconsultant met toegang tot de Diversiteits- en Inclusievragenset.

.

Concept: Gevoelige opmerkingen

Workday Peakon Employee Voice (Peakon) markeert opmerkingen als gevoelig wanneer ze woorden bevatten uit de gecontroleerde woordenlijst. Door gevoelige opmerkingen in de gaten te houden, kunt u snel actie ondernemen wanneer werknemers feedback delen over gevallen van discriminatie of wangedrag.

Zodra de ernstigste problemen zijn gedetecteerd, worden deze via e-mail en in-app-waarschuwingen onder de aandacht gebracht van de aangewezen personen in uw organisatie.

Met de functionaliteit voor privénotities op Peakon kunnen leidinggevenden @vermeldingen gebruiken om samen te werken en op de juiste manier te reageren op kritieke problemen.

Detectie van gevoelige opmerkingen

Gevoelige opmerkingen detecteren kritische feedback en sorteren deze in een van de volgende categorieën:

- Gewelddadig crimineel gedrag
- Veiligheid en welzijn
- Integriteit en ethiek
- Aanstootgevend gedrag
- Aangepaste concepten en woorden

Elke categorie bevat een lijst met concepten. De conceptenlijst bevat een lijst met gecontroleerde woorden die ook variaties en synoniemen kunnen zijn die verband houden met een concept.

Peakon biedt een lijst met de meest voorkomende en relevante woorden die worden gecontroleerd. U kunt hier maximaal 2500 aangepaste woorden per concept aan toevoegen die uw organisatie kan controleren.

Wanneer u uw eigen gecontroleerde woorden toevoegt, moet u voor elke taal die u in de enquête wilt gebruiken, een woord toevoegen.

Gecontroleerde gecontroleerde woorden worden in het rood naast de conceptnaam weergegeven. Peakon beschouwt alle feedback die gecontroleerde woorden bevat als gevoelige opmerkingen.

Gevoelige opmerkingen bekijken

Beveiliging: U kunt gevoelige opmerkingen die zijn gedetecteerd, in een aparte weergavemachtiging bekijken .

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Teamleiders kunnen gevoelige opmerkingen bekijken in het gedeelte Opmerkingen op hun Peakon-dashboard.

Gevoelige opmerkingen worden boven uw gemarkeerde opmerkingenweergegeven. Zoals bij alle categorieën van opmerkingen kunt u ook filteren om alleen de opmerkingen weer te geven die als gevoelig zijn gemarkeerd.

Als u de machtiging Gedetecteerde gevoelige opmerkingen in een afzonderlijke weergave bekijken inschakelt, wordt er een afzonderlijke weergave voor gevoelige opmerkingen gemaakt. De opmerkingen zelf worden hierdoor echter niet verwijderd. Wanneer de toestemming is uitgeschakeld, zien beheerders nog steeds de opmerkingen op de pagina '*Alle opmerkingen*'.

Stemmen en vals-positieve resultaten

Peakon detecteert alle gecontroleerde woorden op de lijst, maar houdt geen rekening met de context.

Peakon houdt ook rekening met stamwoorden. Voorbeeld: Het woord *'kill'* is een gecontroleerd woord. Peakon detecteert en markeert alle opmerkingen die het stamwoord *kill*bevatten.

Het is daarom waarschijnlijk dat Peakon ook vals-positieve resultaten detecteert. Mensen met de machtiging Gevoelige opmerkingen markeren, kunnen op basis van de context bepalen of woorden inderdaad gevoelig zijn. Voorbeeld: Wanneer een werknemer opmerkt: *Het verkoopteam doet het erg goed*, wordt deze opmerking aangemerkt als gevoelige opmerking. In dergelijke gevallen kunt u de opmerking markeren als Niet gevoelig door op de vervolgkeuzepijl bij de opmerking te klikken.

Meldingen

U kunt de machtiging Meldingen voor gevoelige opmerkingen ontvangen inschakelen voor de typegroep Alle werknemers . Voorbeeld: beheerders.

Wanneer u meldingen voor gevoelige opmerkingen inschakelt en Peakon een gevoelige opmerking detecteert, ontvangen leden van in aanmerking komende groepen:

- Direct een melding op het dashboard als er gevoelige opmerkingen worden gedetecteerd.
- Een melding in een samenvattingsmail (tijdens open rondes) met een link naar de gevoelige opmerkingen en informatie over het gedetecteerde trefwoord.

relatedlinks
Concepten
FAQ: Gevoelige opmerkingen op pagina 567
Taken
Gevoelige commentaarbewaking instellen op pagina 545
Referentie
Referentie: Ondersteunde talen voor gevoelige opmerkingen op pagina 565

Concept: Semantische onderwerpen voor opmerkingen

Met de semantische onderwerpen van Peakon worden opmerkingen van werknemers geanalyseerd met behulp van natuurlijke taalverwerking (NLP) om belangrijke thema's en het algemene sentiment te identificeren.

Anders dan Concept: trefwoordonderwerpen voor opmerkingen op pagina 560Semantische onderwerpen groeperen opmerkingen in thema's op basis van hun betekenis.

Overwegingen

- Vooraf gedefinieerde onderwerplabels die contextueel, langer en betekenisvoller zijn dan trefwoordonderwerpen.
- Semantische onderwerpen bestrijken meerdere drivers en kunnen deel uitmaken van een breder thema.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

- Er is geen minimum aantal reacties vereist.
- Er is geen minimum aantal ingeschakelde vragen vereist.
- Semantische onderwerpen worden in realtime gegenereerd.
- Semantische onderwerpen gebruiken opmerkingen van alle tijden.
- Er is geen sprake van subverwerking door derden of extra opt-ins. De functie voor semantische onderwerpen is geheel in eigen beheer.
- Hoewel er geen minimumaantal opmerkingen is vereist om opmerkingen onder semantische onderwerpen te groeperen, moet het dashboard wel voldoen aan de vertrouwelijkheidsvereisten die uw organisatie stelt.

Hoe het werkt

Peakon gebruikt een combinatie van NLP en machine learning om reacties met vergelijkbare betekenis te groeperen tot onderwerpen. Deze groepen opmerkingen worden onder algemene thema's weergegeven, zodat gebruikers mogelijke aandachtsgebieden kunnen identificeren.

Dit vereist dat Peakon de onderwerpen voor classificatie vooraf definieert in plaats van dat onderwerpthema's automatisch worden gegenereerd, zoals per Concept: trefwoordonderwerpen voor opmerkingen op pagina 560.

Het is niet mogelijk om thema's uit semantische onderwerpen te verwijderen.

Concept: trefwoordonderwerpen voor opmerkingen

Workday Peakon Employee Voice (Peakon) gebruikt algoritmen voor machine learning om opmerkingen te analyseren en belangrijke thema's en problemen te identificeren, en deze in onderwerpen te groeperen. Met onderwerpen kunt u omgaan met een groot aantal reacties en actie ondernemen op feedback, ongeacht de grootte van uw organisatie.

Onderwerpen zijn:

- Actiegericht en in context. Voorbeeld: een onderwerp *voor extra training* uit de driver Prestatie kan een andere actie vereisen dan hetzelfde onderwerp uit de driver Peerrelatie .
- Ondersteund door vertalingen in meerdere talen.
- Insightful. Peakon gebruikt tekstuele analyse om de werkelijke betekenis uit opmerkingen te halen. Voorbeeld: Lage prioriteit voor veelvoorkomende woorden met weinig of geen betekenis in antwoorden en vragen. Peakon genereert alleen onderwerpen waarbij de woorden betekenis hebben in een drivercontext.
- Samengevat door de meest representatieve regels uit één of meerdere opmerkingen weer te geven, zodat u een overzicht krijgt van de betekenis van het onderwerp.
- Gemarkeerd op basis van uitvoerbaarheid, zodat leiders zich kunnen concentreren op wat het belangrijkst is voor hun teams.

Onderwerpen bekijken

De pagina Onderwerpen is beschikbaar in het menu Inzichten voor alle beheerders met toegang tot opmerkingen. Om in aanmerking te komen voor onderwerpen, moet een segment meer dan 200 opmerkingen in 1 taal hebben, verspreid over allerlei soorten vragenreeksen, gedurende de afgelopen 3 maanden.

Elk onderwerp dat op de pagina Onderwerpen beschikbaar is, omvat:

- Het onderwerpthema: wanneer dezelfde woorden in onderwerpen worden weergegeven, groepeert Peakon de onderwerpen in thema's. Voorbeeld: *Persoonlijke ontwikkeling*. Elke bestuurder kan maximaal 3 thema's hebben. Als de analyse meer dan 3 thema's in één driver genereert, worden deze thema's als afzonderlijke onderwerpen weergegeven.
- Het onderwerpfragment: een alinea met de zinnen die het meest typerend zijn voor alle opmerkingen die over een onderwerp gaan. Voorbeeld: *Ik heb het gevoel dat mijn persoonlijke ontwikkeling de afgelopen maanden is gestagneerd... Het voelt alsof de persoonlijke ontwikkeling en het*

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

carrièrepad van bepaalde mensen worden bevoordeeld. Het fragment geeft u in één oogopslag inzicht in een breed gesprek.

- De onderwerpscore: De score van elk onderwerp is het gemiddelde van alle scores van de reacties in dat onderwerp. De scores geven een indicatie van het algemene sentiment ten opzichte van dat onderwerp.

Peakon benadrukt bepaalde onderwerpen om uw aandacht te helpen focussen.

Uitgelichte onderwerpcategorie	Beschrijving
Hoge score	Het onderwerp met de hoogste gemiddelde score: managers informeren over de aspecten van het werk waar medewerkers het meest tevreden over zijn.
Lage score	Het onderwerp met de laagste gemiddelde score, waarbij managers worden geïnformeerd over de werkaspecten waar medewerkers het minst tevreden over zijn.
Meeste reacties	Het onderwerp met het hoogste aantal reacties. Zo worden managers geïnformeerd over de thema's die de werknemers bezighouden of over de meest voorkomende woorden/taal in de reacties van werknemers.
Consistente opmerkingen	Het onderwerp bestaat uit opmerkingen die in verschillende enquêterondes in de loop van de tijd worden herhaald. Zo worden managers geïnformeerd over consistente thema's die in de opmerkingen van werknemers naar voren komen.
Reactie piek	Onderwerp dat bestaat uit een groot aantal reacties binnen een korte periode, waardoor managers worden geïnformeerd over opkomende thema's naar aanleiding van een eenmalige gebeurtenis of vraag.

relatedlinks
Taken
Een trefwoordonderwerp verwijderen op pagina 546
Dashboards opnieuw berekenen op pagina 486

Concept: Analyse van trefwoordonderwerpen

Opmerkingen van werknemers vormen een rijke bron van inzichten en voegen context toe aan kwantitatieve antwoorden. Bij onderwerpanalyse wordt gebruikgemaakt van Natural Language Processing (NLP), een vakgebied binnen machinaal leren, om opmerkingen van werknemers te analyseren en belangrijke thema's en sentimenten te identificeren.

Tekstanalyse

Het algoritme kan zowel onderwerpen over de werknemerservaring in de hele sector als specifieke team- en tijdsgebonden onderwerpen blootleggen.

U hoeft geen vooraf gedefinieerde termen te gebruiken of handmatig uw eigen trefwoorden toe te voegen. Peakon vat een onderwerp samen door de meest representatieve zinnen uit meerdere opmerkingen te combineren, zodat u een zinvol overzicht krijgt.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Peakon berekent de onderwerpen van de opmerkingen zodra de enquêteronde de volgende dag om 01:00 uur UTC sluit.

Nieuwe onderwerpen worden gegenereerd na:

- Vragen over 2 actieve kerndrivervragen. Voorbeeld: Een driver uit de vragenset Betrokkenheid en een driver uit de vragenset Bedrijf.
- 200 of meer opmerkingen in allerlei soorten vragenreeksen gedurende de afgelopen 3 maanden voor 1 taal.

Leiders die lager in de hiërarchie staan, hebben minder onderwerpen dan leiders die hoger in de hiërarchie staan. Zij hebben toegang tot meer enquêteresultaten en opmerkingen.

Oudere reacties (meer dan 3 maanden oud) kunnen bijdragen aan nieuwe, gerelateerde onderwerpen. Ze kunnen echter geen nieuwe thema's genereren.

Peakon probeert de top 50 onderwerpen in te vullen en plaatst deze vervolgens onder de betreffende driver. Er kunnen mogelijk enkele chauffeurs zijn zonder onderwerpen, ook al zijn er meer dan 300 reacties.

Sentimentanalyse

Sentimentanalyse bestaat uit een algoritme dat tekstuele opmerkingen verwerkt en een numerieke waarde toekent aan de waarschijnlijkheid van positief of negatief. Voorbeeld: Scores tussen -1 en +1, waarbij nul neutraal is.

Hoe meer positieve woorden een zin bevat (bijvoorbeeld geweldig, vriendelijk, deskundig), hoe positiever de boodschap zal zijn. Ideeën en meningen zijn echter complex. Peakon omzeilt de mogelijke onnauwkeurigheden in sentimentanalyse door gebruik te maken van de scores die werknemers geven.

Deze score is betrouwbaarder omdat deze rechtstreeks van een werknemer komt in relatie tot een specifieke chauffeursvraag, wat context schept. Omdat Peakon na elke vraag om feedback vraagt, zijn onze opmerkingen doorgaans kort, eenvoudig en gericht. We geven zelden tegenstrijdige gevoelens weer.

Relevante thema's

Het Peakon-algoritme vindt onderwerpen uit korte tekstantwoorden waarin dezelfde woorden voorkomen, maar die in verschillende contexten worden gebruikt.

Voorbeeld 1. Als een werknemer een vraag beantwoordt over zijn/haar persoonlijke groei (*Ik heb het gevoel dat ik professioneel groei*), kan hij/zij het volgende zeggen: *Ik groei zeker in een richting die voor mij interessanter is, dankzij het ontwikkelingsplan dat mijn manager heeft opgesteld*.

Voorbeeld 2. Beantwoord een open vraag ('*Als je een toverstaf had, wat zou je dan veranderen aan Kinetar?*') Een werknemer zou het volgende kunnen zeggen: *Ik wou dat we meer trainingen voor lijnmanagers zouden aanbieden, dat zou heel nuttig zijn*.

In voorbeeld 1 verwijst het woord *manager* naar de interactie tussen een werknemer en de manager. In voorbeeld 2 gaat het om een manager die om meer training vraagt.

Aan de hand van de voorbeelden 1 en 2 zien we dat het woord *manager* belangrijk is, omdat het twee keer wordt weergegeven. Maar zonder context om op te handelen, krijgen we geen interessante, bruikbare informatie over waarom het woord belangrijk is.

Met behulp van contextuele analyse maakt het Peakon-algoritme onderwerpen bruikbaarder en interessanter door:

- Onderwerpen aan drivers koppelen, waardoor er context aan onderwerpen wordt toegevoegd. Aan de hand van voorbeeld 1 zou het algoritme *'ontwikkelingsplan'* als onderwerp kunnen vinden als het een combinatie is van woorden die in relatie tot groei worden gebruikt.
- Het vinden van onderwerpen met meerdere woorden: In voorbeeld 1 bevatte het antwoord de woordcombinatie *ontwikkelingsplan*. Wanneer deze woordcombinatie in veel antwoorden voorkomt, markeert Peakon het onderwerp als *ontwikkelingsplan* en niet *ontwikkeling*. In Voorbeeld 2 kan het

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

onderwerp *opleiding van lijnmanagers*, *opleiding van managers*of *opleiding* zijn, afhankelijk van hoe vaak de woorden voorkomen.

- Woorden uit de vraagstelling verwijderen. Mensen hebben de neiging om de woorden van de vraag te herhalen in het antwoord. In Voorbeeld 1 bevat het antwoord het woord *groeien*, dat ook in de vraag stond. Het is niet nuttig om dit woord als onderwerp te zoeken, omdat we al weten dat we het over groei hebben. Daarom verwijdert Peakon automatisch de woorden uit de vraagstelling.
- De prioriteit van veelvoorkomende woorden verlagen. Het algoritme verlaagt de prioriteit van woorden zonder specifieke betekenis die in alle antwoorden op de enquête voorkomen. *Manager* wordt alleen als onderwerp weergegeven als het een specifieke betekenis heeft in een drivercontext, waarbij onderwerpen worden aangeboden die specifiek zijn voor de driver. Voorbeeld: *Kantoor* of *Ruimte* voor de omgeving chauffeur of *Loonsverhoging* voor de chauffeursbeloning. Als we de vaak voorkomende woorden niet minder belangrijk zouden maken, zouden we *manager* als onderwerp voor alle drivers vinden.
- Een onderwerpfragment aanleveren. Het algoritme genereert een alinea uit de zinnen die het meest typerend zijn voor de opmerkingen die binnen een onderwerp voorkomen. Deze paragraaf geeft u inzicht in een breed gesprek.
- Zorg ervoor dat uw onderwerpen in de loop van de tijd veranderen. Peakon gebruikt ook oudere opmerkingen die relevant zijn voor het onderwerp. Het onderwerp is echter afhankelijk van de opmerkingen die in de laatste 3 maanden zijn geplaatst.

relatedlinks
Taken
Dashboards opnieuw berekenen op pagina 486

Concept: Semantisch zoeken naar opmerkingen

Alle beheerders met toegang tot opmerkingen kunnen een zoekterm invoeren om opmerkingen te vinden die de gezochte zoekterm bevatten.

Semantic Search begrijpt echter de contextuele betekenis van een zinsnede en de relaties tussen woorden, ook als deze niet expliciet in de opmerking worden vermeld. Met geavanceerdere filtering kunt u onderzoeken versnellen en de resultaten verfijnen.

Semantic Search maakt gebruik van Natural Language Processing (NLP) om de meest inzichtelijke en relevante opmerkingen met betrekking tot een zoekopdracht naar voren te brengen. Zo kunt u in uw eigen woorden achterhalen wat uw medewerkers belangrijk vinden. Voorbeeld: Bij het zoeken naar het woord *acquisitie*zou Semantic Search opmerkingen retourneren waarin ook de woorden *buy-out*, *sale*, *purchase*, enzovoort voorkomen.

Semantic Search maakt gebruik van een tool van derden om opmerkingen te verwerken. Om deze functie in te schakelen, moet u akkoord gaan met het gebruik van een subprocessor.

Semantic Search maakt gebruik van een globaal tekst-embeddingmodel, dat tokenized commentaartekst en zoekopdrachttekst omzet in embeddings. De insluitingen en ID's die aan opmerkingen zijn gekoppeld (zonder de opmerkingtekst) worden opgeslagen in een database die wordt gehost door de subverwerker van Workday als gepseudonimiseerde gegevens. Deze worden vervolgens opgevraagd met de insluitingsversie van de zoekopdracht wanneer de eindgebruiker een zoekopdracht naar opmerkingen uitvoert. De subverwerker kan de werknemers en bedrijven achter de opmerkingen niet identificeren.

Overwegingen

Deze functie levert betere resultaten op bij langere zoektermen en zinnen. De semantische technologie kan specifieke overeenkomsten retourneren als er maximale context wordt geboden. Voorbeeld: Zoeken naar *inspanningen om diversiteit en een divers personeelsbestand te ondersteunen*, levert betere resultaten op dan alleen zoeken naar *diversiteit*.

Semantic Search rangschikt reacties niet op basis van hun sentiment bij het matchen met de zoekopdracht. Bijvoorbeeld: Als u zoekt op *Ik hou van mijn baan*, dan zal *Ik haat mijn baan* bovenaan de

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

resultaten worden weergegeven. Filter resultaten op basis van hun NPS, om rekening te houden met sentiment en om de positieve of negatieve opmerkingen te vinden die bij een zoekopdracht horen.

Met Semantic Search worden alle beschikbare opmerkingen gesorteerd van meest relevant tot minst relevant, op basis van de contextuele betekenis van uw zoekopdracht. Ongeacht of u filters gebruikt voor uw zoekopdracht, worden de weergegeven opmerkingen minder relevant naarmate u verder door de resultaten scrolt.

Met de semantische zoekexport kunt u de eerste 10.000 resultaten van de opmerkingenranglijsten downloaden, gesorteerd op relevantie voor de zoekopdracht.

Semantisch zoeken omvat opmerkingen die in alle ondersteunde talen zijn geschreven.

relatedlinks
Concepten
Workday Peakon Employee Voice Semantisch Zoeken
Concept: AI-commentaarvertalingen op pagina 554
Taken
Semantisch zoeken naar opmerkingen inschakelen op pagina 547

Referentie: Toegang tot opmerkingen

Beheerders kunnen toegang tot opmerkingen inschakelen via de instellingen voor Toegangscontrole .

Toegangscontrole-instellingen:

Toegangsbeheer	Beschrijving
Bekijk opmerkingen van stuurprogramma's.	Lees de opmerkingen van werknemers.
Bekijk opmerkingen.	Bekijk de reacties direct, voordat een enquêteronde is afgelopen. Als u deze optie niet inschakelt, worden opmerkingen tijdens de enquêteronde weergegeven, zodra ze zijn ingediend.
Erken opmerkingen van de bestuurder.	Bevestig opmerkingen van de bestuurder door een e-mail te sturen naar de reageerder.
Waardevolle opmerkingen bekijken.	Kan waardevolle opmerkingen lezen.
Erken waardevolle opmerkingen.	Geef een bevestiging van waardevolle opmerkingen door een e-mail te sturen naar de reageerder.
Toegang tot open reacties.	Lees open vragen in alle vragenreeksen.
Erken open opmerkingen.	Geef een reactie op open vragen en stuur hiervoor een e-mail naar de reageerder.
Krijg toegang tot gesprekken.	Kan vervolg vragen stellen aan medewerkers en alle bestaande gesprekken bekijken op basis van opmerkingen.
Bekijk gevoelige opmerkingen.	Bekijk gevoelige opmerkingen apart van alle andere opmerkingen.
Markeer gevoelige opmerkingen.	Opmerkingen als gevoelig markeren of de markering ervan opheffen.
Bekijk commentaarbeheerders.	Bekijk de lijst met beheerders die aan een opmerking zijn gekoppeld.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Toegangsbeheer	Beschrijving
Bekijk opmerkingen per segment.	Filter reacties op segmenten.

relatedlinks
Concepten
Concept: Enquêtecommentaar op pagina 551

Referentie: Ondersteunde talen voor gevoelige opmerkingen

Workday Peakon Employee Voice controleert gevoelige trefwoorden uit opmerkingen in de volgende talen:

- Arabisch
- Bulgaars
- Kroatisch
- Tsjechisch
- Deens
- Nederlands
- Engels
- Estisch
- Fins
- Frans
- Duits
- Grieks
- Hongaars
- Indonesisch
- Italiaans
- Japans
- Koreaans
- Lets
- Litouws
- Noors
- Pools
- Portugees
- Roemeens
- Russisch
- Slowaaks
- Sloveens
- Spaans
- Zweeds
- Thais
- Turks

relatedlinks
Concepten
Concept: Gevoelige opmerkingen op pagina 558
FAQ: Gevoelige opmerkingen op pagina 567
Taken
Gevoelige commentaarbewaking instellen op pagina 545

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Referentie: Ondersteunde talen voor trefwoordonderwerpen

Elk onderwerp bevat opmerkingen in 1 taal. Met het taalfilter op de pagina met het onderwerpenoverzicht kunt u onderwerpen bekijken die zijn gegenereerd op basis van opmerkingen in een specifieke taal.

- Arabisch
- Bulgaars
- Tsjechisch
- Engels
- Grieks
- Estisch
- Fins
- Deens
- Duits
- Kroatisch
- Hongaars
- Lets
- Nederlands
- Noors
- Pools
- Spaans
- Frans
- Italiaans
- Portugees
- Russisch
- Zweeds
- Turks
- Roemeens
- Thais

relatedlinks
Concepten
Concept: Analyse van trefwoordonderwerpen op pagina 561

FAQ: Opmerkingen

Hoe kan ik de belangrijkste thema's uit de vele feedbackreacties halen?	Voor grotere teams met minimaal 200 opmerkingen per vraag genereert Peakon onderwerpen waarin veel opmerkingen worden samengevoegd tot gemeenschappelijke thema's. Met behulp van algemene thema's kunt u het sentiment rondom een thema beter begrijpen. U kunt reacties ook filteren op NPS-categorie (Detractor, Passief en Promotor).
Waarom heeft een werknemer geen melding ontvangen over zijn/haar reactie op een opmerking?	Om een melding over een reactie op een opmerking te ontvangen, moet de werknemer een e-mailadres in zijn/haar personeelsdossier hebben staan. Het is niet mogelijk om meldingen over reacties te ontvangen als de werknemer alleen toegang heeft tot de enquête via de kioskmodus of via sms.
Waarom ziet de lijst met opmerkingenbeheerders er voor verschillende beheerders anders uit?	In de lijst met opmerkingbeheerders worden alleen beheerders binnen de rapportagelijn weergegeven

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

	die toegang hebben tot de opmerking. Bovendien moet het segment van de manager voldoen aan de zichtbaarheidsdrempels binnen de context waarin u zich bevindt. Bekijk hier de volledige lijst met criteria: FAQ: Hoe wordt de lijst van Comment Manager gevuld?
Waarom kan ik tijdens de enquêteronde geen opmerkingen zien?	Beheerders maken toegang tot opmerkingen mogelijk via Toegangscontrole. U kunt opmerkingen bekijken voordat een enquêteronde eindigt als uw beheerder u toevoegt aan de toegangscontrolegroep Toegang tot opmerkingen . Bovendien kunnen beheerders alleen de opmerkingen bekijken die deel uitmaken van het segment dat ze bekijken.
Kan ik reacties filteren op reacties van werknemers?	Het is niet mogelijk om te filteren op opmerkingen met reacties van werknemers.

relatedlinks
Concepten
Concept: Enquêtecommentaar op pagina 551

FAQ: Gevoelige opmerkingen

Hoe schakel ik monitoring van gevoelige opmerkingenplatforms in?	Beheerders kunnen de mogelijkheid om te zien of een opmerking gevoelig is of niet binnen het platform in- of uitschakelen. 1. Ga naar Beheer. 2. Selecteer Gegevensinstellingen. 3. Selecteer het tabblad Gevoelige opmerkingen . 4. Klik op het pictogram Gevoelige opmerkingen aan
Hoe geef ik toegang tot gevoelige opmerkingen?	De machtigingen die u instelt in toegangscontrolegroepen, zijn van invloed op de markering van gevoelige opmerkingen op het beheerdersdashboard. Met deze machtiging wordt de toegang tot gevoelige opmerkingen niet geblokkeerd, maar krijgen toegangscontrolegroepen de mogelijkheid om deze opmerkingen te zien als ze als gevoelig zijn gemarkeerd. Als deze toestemming is uitgeschakeld, kunnen beheerders nog steeds reacties met gevoelige inhoud bekijken, maar deze worden weergegeven als alle andere reacties. Om toegang te verlenen: 1. Ga naar Beheer. 2. Selecteer Toegangscontrole. 3. Om toegang te verlenen om gevoelige opmerkingen te bekijken, klikt u op

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Opmerkingen en selecteert u een van de volgende opties:

- Gevoelige opmerkingen lezen: Gevoelige opmerkingen markeren. Als u deze optie uitschakelt, worden de opmerkingen nog steeds op het dashboard weergegeven, maar niet meer als gevoelig gemarkeerd.
- Gevoelige opmerkingen markeren: Mogelijkheid om opmerkingen als gevoelig te markeren of de markering ervan ongedaan te maken.

4. (Optioneel) Om gebruikers (voor groepen met toegang tot Alle medewerkers) in staat te stellen gevoelige trefwoorden te wijzigen:
    a. Ga naar Beheer.
    b. Selecteer Gevoelige opmerkingen wijzigen.
5. (Optioneel) Om gebruikers (alleen voor groepen met toegang tot Alle medewerkers) in staat te stellen een melding te ontvangen van nieuwe gevoelige opmerkingen:
    a. Ga naar Meldingen.
    b. Selecteer 'Ontvang gevoelige opmerkingenmeldingen'.

Hoe kan ik gecontroleerde woorden toevoegen of bewerken?	Conceptnamen kunnen niet worden gewijzigd. U kunt echter gecontroleerde woorden aan elk concept toevoegen of verwijderen door elke vertaling te bewerken. 1. Ga naar Beheer. 2. Klik op Gegevensinstellingen. 3. Klik op Gevoelige opmerkingen. 4. Klik op de vervolgkeuzepijl op het concept dat u wilt bewerken. Zo kunt u trefwoorden, variaties en synoniemen toevoegen. 5. (Optioneel) Klik op het pictogram naast de standaard gecontroleerde woorden om een woord te verwijderen. 6. (Optioneel) Maak een nieuw woord in het vak Gemonitorde woorden en selecteer de doeltaal in de vervolgkeuzelijst Doeltaal . Wanneer u gecontroleerde woorden toevoegt aan een bestaand concept, adviseert WPEV om het stamwoord als gecontroleerd woord toe te voegen, omdat WPEV automatisch variaties van het woord detecteert. WPEV raadt aan om andere versies van trefwoorden toe te voegen om detectie te garanderen als u niet zeker bent van gevoelige trefwoordstammen.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Hoe voeg ik aangepaste concepten en gecontroleerde woorden toe?	1. Ga naar Beheer. 2. Klik op Gegevensinstellingen. 3. Klik op Gevoelige opmerkingen. 4. Voeg een conceptnaam toe. Voorbeeld *witwassen van geld*. 5. Voeg gecontroleerde woorden toe aan het vak Gecontroleerde woorden . 6. Selecteer voor elk woord dat u toevoegt een doeltaal uit de vervolgkeuzelijst Doeltaal .
Hoe filter ik reacties op basis van sentiment?	Ga naar het gedeelte 'Opmerkingen' . U kunt reacties filteren op NPS-categorie, met inbegrip van de scores voor afpersers, passieven en promotors. Naast de opmerking kunt u ook de score bekijken die bij de specifieke opmerking hoort.

relatedlinks

Concepten

Concept: Gevoelige opmerkingen op pagina 558

Taken

Gevoelige commentaarbewaking instellen op pagina 545

FAQ: Waarom kan een manager de opmerkingen van zijn team niet zien?

- De manager heeft geen toegang tot opmerkingen omdat de machtiging niet actief is in zijn/haar toegangscontrolegroep.
- De manager heeft geen toegang tot de vragenset met de driver waar de werknemer commentaar op heeft gegeven.
- De manager heeft geen toegang tot de realtime opmerkingen als hij/zij geen toegang heeft tot de opmerkingen uit de live-enquête.
- De manager voldoet niet aan de zichtbaarheidsdrempel voor opmerkingen die door de organisatie is vastgesteld.
- De manager heeft de werknemer niet aangestuurd op de startdatum van de enquêteronde waarin de werknemer de opmerking heeft ingediend.
- De opmerkingen maken deel uit van een segment dat in conflict is met een ander segment waartoe de manager ook toegang heeft. Bovendien ligt het aantal unieke werknemers tussen de twee segmenten onder de drempelwaarde die uw bedrijf heeft geselecteerd. Voorbeeld: Het segment Directe ondergeschikten van de manager (*Mijn team*, bekeken vanuit het perspectief van de manager) lijkt te veel op het bredere teamsegment, conform de instellingUnieke werknemers in 2 segmenten. Hierdoor hebben ze geen toegang tot gegevens uit het segment Directe ondergeschikten. De manager heeft nog steeds toegang tot deze opmerkingen in het segment 'Alle rapporten', maar het dashboard maakt geen onderscheid tussen opmerkingen die afkomstig zijn van zijn/haar directe ondergeschikten en opmerkingen van het bredere team.

FAQ: Hoe wordt de lijst van Comment Manager gevuld?

Achtergrond

Bij elke opmerking wordt een lijst met beheerders weergegeven. Beheerders en beheerders kunnen deze lijst bekijken als ze de machtiging 'Beheerders van opmerkingen weergeven' hebben.

In de lijst met opmerkingenbeheerders worden de beheerders weergegeven in de volgorde van nabijheid tot de werknemer, op basis van de kenmerken van het type werknemer. Voorbeeld: Manager.

Als er meerdere kenmerken van het type werknemer zijn, worden in de lijst de namen van de managers uit beide kenmerken weergegeven.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

In de lijst worden geen namen weergegeven van beheerders die segmentbeheerders zijn van het segment waarin de opmerking wordt weergegeven. Voorbeeld: Attributen van het optie-type, zoals Business Unit.

Criteria

In de lijst met beheerders van opmerkingen wordt de hiërarchie van beheerders boven de auteur van de opmerking weergegeven. Bovendien verschijnen managers alleen op deze lijst als ze aan de volgende criteria voldoen:

- De manager heeft toegang tot opmerkingen via de instellingen voor toegangsbeheer.
- De manager heeft toegang tot de vragenset waarop de opmerking betrekking heeft.
- Hun segment voldoet aan de zichtbaarheidsdrempels die uw organisatie heeft gesteld, inclusief de instelling Unieke werknemers in twee segmenten.
- Zij werden aangewezen als beheerder voor de commentator voordat de enquête startte waarin de commentator werd geschreven. Als ze pas manager van de commentator op Peakon werden nadat de enquête was gestart, werd deze wijziging geconfigureerd met een retroactieve geldigheidsdatum die vóór de startdatum van de enquête ligt.

Randgevallen

Situatie	Uitleg
Er worden geen managers in de lijst weergegeven.	Deze situatie kan het volgende betekenen: • De werknemer had op het moment dat de enquêteronde werd geopend geen directe leidinggevende. • De beheerders in die lijst voldeden niet aan de zichtbaarheidsvereisten.
Dezelfde opmerking geeft inconsistenties weer in de beheerderslijst via verschillende segmenten.	In de lijst met opmerkingenbeheerders worden beheerders weergegeven waarvan de segmenten voldoen aan de zichtbaarheidsdrempel in de context die u bekijkt. Deze situatie betekent dat u het segment van de manager niet kunt weergeven in de context waarin u zich bevindt. Hun naam wordt niet weergegeven bij opmerkingen in die segmentcontext, om consistentie en vertrouwelijkheid te waarborgen.
In de lijst wordt een manager weergegeven wiens toegewezen segmenten de opmerking niet bevatten.	De opmerking komt van een segment dat een onderliggend segment is van een segment dat zij beheren. Hoewel het segment niet wordt weergegeven op het tabblad Beheren van de manager, kan hij of zij de context naar dat segment overschakelen en de opmerking bekijken.
Een manager kan de opmerking bekijken, maar zijn of haar naam wordt niet weergegeven in de lijst bij de opmerking.	Het segment van de manager voldeed niet aan de zichtbaarheidsvereisten in die segmentcontext. Dit betekent niet per se dat de manager de opmerking niet kan zien in de segmentcontext die hij/zij gebruikt. Voorbeeld: In de context die u bekijkt, lijkt het managersegment te veel op een ander beschikbaar segment en is daardoor niet zichtbaar. Wanneer de beheerder echter het afzonderlijke segment bekijkt, kan hij dit nog steeds bekijken omdat er geen sprake is van een conflict tussen de segmenten.
De lijst geeft niet de naam van een specifieke manager weer, ook al komt de reactie zeker van zijn of haar team.	Het segment van de manager voldeed niet aan de zichtbaarheidsvereisten in die segmentcontext.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Situatie	Uitleg
De opmerking wordt niet weergegeven in het segment Directe ondergeschikten van de eerste manager in de lijst, maar alleen in het segment Alle ondergeschikten.	De opmerking is afkomstig van een medewerker uit het team, maar de directe manager van de medewerker voldeed niet aan de zichtbaarheidsvereisten. Voorbeeld: Het aantal unieke werknemers in de segmenten Directe ondergeschikten en Alle ondergeschikten van de manager ligt onder de drempelwaarde voor deze instelling. Daarom is het segment Directe ondergeschikten niet zichtbaar. De lijst met opmerkingenbeheerders begint met de eerste beheerder die voldoet aan de zichtbaarheidsvereisten.

FAQ: Waarom verandert de beheerderslijst van dezelfde opmerking op twee dashboards?

De namen van de beheerders die in de lijst met beheerders worden weergegeven, kunnen enigszins afwijken van de opmerkingen. Dit verschil wordt veroorzaakt doordat enkele van de genoemde managers niet voldoen aan de vertrouwelijkheidsdrempels in een van de twee dashboards.

Overzicht

In de lijst worden niet de namen weergegeven van managers waarvan de segmenten niet voldoen aan de vertrouwelijkheidsinstellingen die uw organisatie heeft ingesteld. Dit kan per segment verschillen. Over het algemeen zijn er twee scenario's waarbij vertrouwelijkheid een rol speelt:

- Te weinig reacties: Het segment van de manager voldoet niet aan de zichtbaarheidsdrempel in het dashboard waarin u zich bevindt, omdat te weinig werknemers een reactie hebben gegeven.
- Te veel gelijkenis met een ander segment: Het segment van de manager lijkt te veel op een ander segment dat u kunt benaderen, met te weinig unieke werknemers in de twee vergelijkbare segmenten. In zulke gevallen zal 1 van de 2 vergelijkbare segmenten (bijvoorbeeld het segment van de manager) niet zichtbaar zijn in uw dashboard, om te voorkomen dat de enkele unieke werknemers worden afgetrokken.

In beide scenario's waarbij vertrouwelijkheid centraal staat, is de naam van de manager niet zichtbaar in de opmerkingen van zijn of haar directe ondergeschikten wanneer u hen weergeeft. Als het segment van de manager in een dashboard niet aan de vertrouwelijkheidsdrempels voldoet, betekent dit niet per se dat dit in een ander dashboard ook niet het geval is.

FAQ: Waarom geeft een segment een verschillend aantal reacties weer?

Hetzelfde segment kan een verschillend aantal opmerkingen aan verschillende beheerders weergeven als de beheerders verschillende rechten hebben, bijvoorbeeld:

- Sommige opmerkingen komen uit een vragenset waar 1 van de managers geen toegang toe heeft.
- 1 van de managers heeft geen toegang tot de realtime opmerkingen. Hij kan nieuwe opmerkingen pas bekijken nadat de enquêteronde is gesloten.

FAQ: Waarom ontbreekt de directe manager in de managerlijst van een opmerking?

Dit kan om de volgende redenen gebeuren.

- De manager heeft geen toegang tot opmerkingen op basis van zijn toegangscontrolegroep.
- De manager heeft geen toegang tot de vragenset met de driver waar de werknemer commentaar op heeft gegeven.
- De manager voldoet niet aan de zichtbaarheidsdrempel voor opmerkingen in het algemeen of in de segmentcontext waarin u zich bevindt.
- De manager heeft de werknemer niet aangestuurd op de startdatum van de enquêteronde waarin de werknemer de opmerking heeft ingediend.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

- De opmerking maakt deel uit van een segment dat in conflict is met een ander segment waartoe u toegang hebt en het aantal unieke werknemers in de twee segmenten ligt onder de drempelwaarde die uw bedrijf heeft geselecteerd. Voorbeeld: Het segment van de directe manager lijkt te veel op het segment van zijn/haar eigen bredere team, conform de instelling Unieke werknemers in 2 segmenten . U kunt daarom geen gegevens uit het segment Directe ondergeschikten benaderen. U kunt deze opmerkingen nog steeds bekijken in het segment 'Alle rapporten', maar het dashboard maakt geen onderscheid tussen opmerkingen die afkomstig zijn van uw directe ondergeschikten en opmerkingen van uw bredere team.

FAQ: Waarom kan het senior management opmerkingen van het bredere team zien?

Wanneer het senior management opmerkingen in het segment 'Alle rapporten' opent, hebben ze alleen toegang tot opmerkingen van werknemers uit hun hiërarchie.

Voor deze groep gelden nog steeds de drempelvereisten voor zichtbaarheid en de groep bevat alleen medewerkers die deel uitmaken van hun bredere team, volgens de gegevens die organisaties uploaden naar Peakon.

Toegang tot opmerkingen van het hele team kan helpen om context te creëren voor het bepalen van aandachtsgebieden en acties voor de hele afdeling. Het ontvangen van antwoorden en bevestigingen van het senior management kan toekomstige deelname aan enquêtes vergemakkelijken.

Het hogere management kan de context ook wijzigen en alleen de opmerkingen van hun directe ondergeschikten weergeven.

Het is niet mogelijk om de toegang tot opmerkingen voor het gehele team te deactiveren zonder ook de toegang tot opmerkingen van hun directe ondergeschikten te deactiveren.

FAQ: Waarom kan ik geen andere manager taggen in een interne notitie?

Het is niet mogelijk om een manager te taggen in een reactie op een opmerking of interne notitie, als de manager:

- Heeft geen toegang tot de conversatiefunctie.
- Heeft geen toestemming om in realtime toegang te krijgen tot reacties als je ze wilt @vermelden tijdens een live enquête.
- Heeft geen toestemming om de vragenset te openen waartoe de opmerking behoort.
- De medewerker is niet aan het begin van de enquêteronde met de opmerking aangesproken.
- Kan de opmerking niet bekijken omdat het segment niet voldoet aan de zichtbaarheidsdrempels.

relatedlinks

FAQ: Waarom worden trefwoordonderwerpen niet gegenereerd op bedrijfsniveau?

Achtergrond

Met trefwoordonderwerpen worden opmerkingen gegroepeerd in thema's op basis van gemeenschappelijke trefwoorden. Hierdoor kunnen organisaties grote groepen opmerkingen analyseren.

Een dashboard moet aan beide voorwaarden voldoen om onderwerpen te genereren:

- Vragen van 2 actieve bestuurders. Voorbeeld: De vraag over de groeidriver en een aangepaste drivervraag uit Bedrijfsvragen.
- Minimaal 200 opmerkingen in allerlei soorten vragenreeksen gedurende de afgelopen 3 maanden voor 1 taal.

Overwegingen

Zelfs als een dashboard aan de tweede voorwaarde voldoet, voldoet het niet aan de eerste voorwaarde als de enquête vragen van 1 bestuurder en 1 subbestuurder gebruikt in plaats van 2 bestuurders.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Als u een pulsonderzoek uitvoert met vragen uit de vragenset van het bedrijf, worden er alleen onderwerpen gegenereerd als u de vragen verdeelt over 2 of meer bestuurders.

Voor de trefwoordonderwerpen fungeert de kernvraag over betrokkenheid als drijfveer en de uitkomstvragen als subdrijfveren.

Het onderwerpalgoritme houdt alleen rekening met de laatste reacties van de laatste 3 maanden.

Voorbeelden

Deze tabel bevat verschillende enquêtescenario's met verschillende vragen en aantallen opmerkingen.

Scenario	Resultaat
1 Vraag over de subdriver van werken op afstand. 2 vragen over bedrijfschauffeurs. 1 open vraag. 1000+ reacties in het Engels.	Er worden onderwerpen gegenereerd omdat de enquête 2 vragen over drivers (bedrijfsdriver) bevatte en er meer dan 200 opmerkingen in 1 taal zijn.
1 Vraag over de autonomie van de bestuurder. 1 Vraag over de drijvende kracht achter relaties met leeftijdsgenoten. Meer dan 300 reacties in het Spaans.	Er worden onderwerpen gegenereerd omdat de enquête twee vragen over drivers gebruikte (Autonomie en Peer-relaties) en er meer dan 200 opmerkingen in één taal zijn.
1 vraag over een bedrijfschauffeur. Geen eerdere enquêterondes in de laatste 3 maanden. 2000+ reacties in het Engels.	Er worden geen onderwerpen gegenereerd, omdat de enquête slechts één drivervraag gebruikte (bedrijfsdriver). Als het bedrijf twee aangepaste chauffeursvragen heeft, kunnen ze deze als tijdelijke oplossing opsplitsen in twee chauffeurs. In dat geval ontstaan er onderwerpen.
4 subdrivervragen over verschillende drivers. 3 open vragen. 1 vraag over een bedrijfschauffeur. Meer dan 5000 reacties in het Duits.	Er worden geen onderwerpen gegenereerd, omdat de enquête slechts één drivervraag gebruikte (bedrijfsdriver). Alle overige vragen zijn subdrivers of open vragen.
Belangrijkste betrokkenheidsvraag. 1 vraag over een bedrijfschauffeur. Meer dan 300 reacties in het Frans.	Er worden onderwerpen gegenereerd, omdat in de enquête twee vragen zijn gebruikt over de drijfveren (belangrijkste betrokkenheidsvraag en bedrijfsdrijfveer).

relatedlinks

FAQ: Kan ik een reactie achterlaten zonder score?

Alle Peakon-vragen zijn optioneel en u kunt zelf bepalen of u elke vraag beantwoordt met een score, een opmerking, beide of geen van beide.

Als u een opmerking wilt achterlaten zonder een score te selecteren voor een chauffeursvraag, klikt u op het pictogram Opmerking toevoegen naast de schaal van 0-10.

In de opmerking wordt een streepje weergegeven in plaats van een score. Dit heeft geen enkele invloed op de scores van het team op het dashboard.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

relatedlinks
Referentie
FAQ: Kan ik bepaalde vragen overslaan? op pagina 480

FAQ: Kunnen we reacties verwijderen?

Beheerders kunnen afzonderlijke opmerkingen verwijderen door op de verticale ellipsen naast de opmerking te klikken en Verwijderente selecteren.

Het is niet mogelijk om opmerkingen in bulk te verwijderen. Ook beheerders kunnen opmerkingen niet verwijderen.

FAQ: Kunnen we reacties op reacties verwijderen?

Beheerders kunnen een reeds verzonden reactie op een opmerking niet verwijderen of bewerken. Wanneer u een reactie verstuurt, stuurt Peakon een e-mail met uw reactie naar de medewerker die de reactie heeft geplaatst. Peakon verstuurt de e-mail met een willekeurig gegenereerde vertraging om de identiteit van de werknemer te beschermen.

Het is voor werknemers ook niet mogelijk om hun reacties op gesprekken in te trekken.

FAQ: Wat gebeurt er met reacties van vertrekkende medewerkers?

Reacties van mensen die de site verlaten, blijven in het dashboard staan. Zo wordt de privacy van de mensen beschermd en kunnen managers niet achterhalen wie de reactie heeft achtergelaten, als ze kunnen zien dat de reageerder een persoon was die de site heeft verlaten. Vijf jaar na het indienen van het commentaar verwijdert Peakon het commentaar.

Deelname

Bekijk deelname per segment

Voordat u begint

Beveiliging: *Vergelijking van segmenten.*

Over deze taak

Als u toegang hebt tot subsegmenten in uw segmentheatmap, kunt u de laatste en geaggregeerde deelname per segment weergeven.

Tijdens een live enquêteronde worden in de kolom Laatste de deelnamepercentages voor de huidige ronde weergegeven. Zien Concept: Rapportage over enquêtedeelname op pagina 574 voor meer informatie over deelnamestatistieken in de heatmap.

Procedure

1. Ga in uw dashboard naar het tabblad Analyse .
2. Selecteer Heat Map-segmenten op pagina 514 die in de heatmap moeten worden weergegeven.
3. Klik op Deelname tonen om de kolommen Nieuwste en Geaggregeerd weer te geven.

Concept: Rapportage over enquêtedeelname

In dit onderwerp vindt u een uitleg voor elke deelnamestatistiek die beschikbaar is in uw dataset.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

- Hoofddashboard op pagina 575
    - Deelname per enquêteronde
    - Samengevoegde deelname
    - Benchmark
    - Gemiddelde deelname
    - Nauwkeurigheid van score
    - Hoofdvraag score deelname
    - Deelname aan de PowerPoint-export
- Heatmap op pagina 577
    - Geaggregeerde deelname per vragenset, naast elk segment (menselijk pictogram)
    - Geaggregeerde deelname aan de kolom
    - Laatste deelname aan de column
- Enquête op pagina 577
    - Deelname aan het tabblad Activiteit in Schema's
    - Enquête voltooid door platform
    - Deelname aan reactiveringsmails voor werknemers

Opmerking: Om de vertrouwelijkheid van de gegevens van de medewerkers te beschermen, is het niet mogelijk om te zien welke medewerkers de enquête daadwerkelijk hebben ingevuld.

Hoofddashboard

Participatiemetriek	Beschrijving
Deelname per enquêteronde	De statistiek Laatste ronde geeft het percentage medewerkers weer dat de enquête in de laatste ronde heeft beantwoord binnen de dashboardcontext die u bekijkt. Klik op Laatste ronde om de deelname per ronde weer te geven, en de optionele opties Benchmark (intern) en Gemiddelde deelname . Er is geen externe benchmark voor de deelname per ronde. De deelname aan de laatste ronde is onafhankelijk van eventuele vragensets en wordt daarom op alle vragensetdashboards binnen dezelfde dashboardcontext met hetzelfde percentage weergegeven. De einddatum van het onderzoek geldt als referentiepunt voor deze statistiek. Stem de einddata van enquêtes op elkaar af om niet-geaggregeerde deelname over meerdere schema's te consolideren. Opmerking: De deelname per ronde kan veel lager zijn dan de totale deelname. Voorbeeld: 100% deelname over 2 enquêtes, maar slechts 50% deelname in elke enquêteronde. Dit scenario kan zich voordoen als in elke enquêteronde totaal verschillende werknemers (uit hetzelfde segment) de enquête invullen.
Samengevoegde deelname	Bij Geaggregeerde deelname wordt het percentage unieke werknemers weergegeven dat een enquête heeft ingevuld binnen het door u geselecteerde zichtbaarheidsvenster. Klik op Geaggregeerd om de geaggregeerde deelname over enquêterondes heen weer te geven, evenals de optionele opties Benchmark en Gemiddelde deelname . Het geaggregeerde deelnamepercentage aan de enquête is onafhankelijk van de vragensets en wordt daarom op alle vragensetdashboards binnen dezelfde dashboardcontext als hetzelfde getal weergegeven. Organisaties kunnen hun globale zichtbaarheidsperiode instellen met de instelling Aggregatieperiode op 3, 6 of 12 maanden. Het

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Participatiemetriek	Beschrijving
	zichtbaarheidsvenster telt terug vanaf de sluitingsdatum van de laatste enquêteronde. Voorbeeld: als de zichtbaarheidsperiode van uw organisatie 12 maanden is, is het aantal unieke respondenten afkomstig van de 52 weken voorafgaand aan de sluitingsdatum van uw laatste enquête. Opmerking: De datum van totale enquêtedeelname verschilt van de deelname aan de hoofdvraag, omdat niet alle medewerkers die een enquête invullen, de hoofdvraag van het dashboard dat u bekijkt, ook daadwerkelijk hebben beantwoord.
Benchmark	De benchmark voor deelname wordt als optie weergegeven wanneer u op de statistiek Geaggregeerde deelname klikt. De benchmark is onafhankelijk van de vragenset die u weergeeft en wordt daarom op alle vragensetdashboards binnen dezelfde dashboardcontext als hetzelfde nummer weergegeven. Bij het bekijken van het dashboard op bedrijfsniveau is de benchmark extern. Wanneer u segmentdashboards bekijkt, is de benchmark het deelnamepercentage op bedrijfsniveau, tenzij u een segmentspecifieke benchmark hebt geconfigureerd. Normaal gesproken wordt het deelnamepercentage, wanneer u als manager inlogt bij Peakon en het dashboard van uw team bekijkt, vergeleken met het deelnamepercentage van de organisatie.
Gemiddelde deelname	Het gemiddelde deelnamepercentage wordt als optie weergegeven in de grafiek. U kunt deze openen door te klikken op Laatste ronde en Geaggregeerde deelnamestatistieken.
Nauwkeurigheid van score	De nauwkeurigheid van de score geeft de nauwkeurigheid van de scores aan ten opzichte van het geaggregeerde deelnamepercentage. Deze statistiek is specifiek voor elke vragenset en kan daarom een verschillende nauwkeurigheid op de verschillende vragensetdashboards weergeven. Je kunt een lage deelname hebben, maar toch een hoge scorenauwkeurigheid in grotere segmenten. Hierbij kan een klein aantal antwoorden een nauwkeurige score opleveren, vergelijkbaar met peilingen.
Hoofdvraag score deelname (Voorbeeld: 320/400 ondervraagde werknemers)	De deelnamescore van de hoofdvraag geeft het aantal medewerkers weer dat heeft bijgedragen aan de hoofdscore, vergeleken met het aantal medewerkers dat de enquête heeft ontvangen, binnen het geldigheidsvenster. Als een medewerker minimaal 1 vraag uit de hoofdcategorievragen heeft beantwoord, draagt hij/zij bij aan de hoofdscore en daarmee aan de deelnamemetriek. Voorbeeld: Op het Engagement-dashboard bestaat de hoofdscore doorgaans uit de eNPS-vraag en 3 ondersteunende vragen. Houd er rekening mee dat een medewerker de enquête kan invullen (en kan bijdragen aan de totale deelname) en tegelijkertijd de belangrijkste categorievragen kan overslaan of helemaal niet kan ontvangen. Bijvoorbeeld: uw totale deelnamepercentage is 100%, terwijl de deelnamescore voor de hoofdvraag 360 van de 400 is. Het aantal medewerkers dat de enquête heeft ontvangen, is hetzelfde voor verschillende dashboards met vragensets binnen dezelfde dashboardcontext. Wanneer u op de statistiek klikt, kunt u een lijst weergeven van de medewerkers die de enquête hebben ontvangen. Om de vertrouwelijkheid

©2025 Workday, Inc. All rights reserved
Workday Proprietary and Confidential

Participatiemetriek	Beschrijving
	van de gegevens van de medewerkers te beschermen, wordt op het dashboard niet vermeld welke medewerkers de enquête daadwerkelijk hebben ingevuld. De lijst met ondervraagde werknemers volgt het zichtbaarheidsvenster. Voorbeeld: als de zichtbaarheidsperiode van uw organisatie 3 maanden is, betreft het aantal ondervraagde werknemers de afgelopen 12 weken vóór de sluitingsdatum van uw laatste enquête. Alleen gebruikers met de toegangslijst van medewerkers die de enquêtemachtiging hebben gekregen, hebben toegang tot deze lijst.
Deelname aan de PowerPoint-export	De deelname die in de export wordt weergegeven, verwijst naar de totale deelname aan de enquête en niet naar de totale deelname aan de vragenset die op het dashboard wordt weergegeven. Het is onafhankelijk van welke vragenset dan ook.

Heatmap

Alle deelnamecijfers die in de heatmap worden weergegeven, zijn relevant voor het specifieke segment binnen de context die u bekijkt. Hetzelfde segment in een andere context kan andere deelnamecijfers opleveren, als het aantal werknemers in die weergave verschilt. De heatmap meet de deelname per vragenset, niet de wereldwijde deelname. Er kunnen om die reden verschillen zijn tussen de hier getoonde figuren en de figuren op het dashboard van de hoofdvragenset.

Participatiemetriek	Beschrijving
Geaggregeerde deelname per vragenset, naast elk segment (menselijk pictogram)	Naast elk segment in de heatmap ziet u het aantal unieke medewerkers dat minimaal 1 enquête heeft beantwoord binnen het door u geselecteerde zichtbaarheidsvenster. Dit getal is gelijk aan het totale deelnamepercentage (%) op het hoofddashboard, weergegeven als een geheel getal.
Geaggregeerde deelname aan de kolom	Klik op Deelname tonen om deze metriek weer te geven. In de kolom Geaggregeerd wordt het percentage medewerkers weergegeven dat binnen uw zichtbaarheidsvenster minimaal 1 enquête heeft beantwoord. Deze metriek is specifiek voor een vragenset.
Laatste deelname aan de column	Klik op Deelname tonen om deze metriek weer te geven. In de kolom Laatste wordt het percentage medewerkers weergegeven dat de enquête in het laatste schema van het bedrijf heeft ingevuld. Deze metriek is specifiek voor een vragenset. Als een segment dat u bekijkt, geen deel uitmaakte van de laatste enquête binnen het bedrijf, wordt in de kolom een streepje voor het segment weergegeven.

Enquête

Participatiemetriek	Beschrijving
Deelname aan het tabblad Activiteit in Schema's	Wanneer u de pagina Activiteiten in het gedeelte Schema's bekijkt, geven de getallen naast eerdere enquêtes het aantal personen aan dat op dat moment heeft deelgenomen.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Participatiemetriek	Beschrijving
Enquête voltooid door platform	Vouw een enquêteronde uit op de pagina Activiteit in het gedeelte Schema's om de deelname per enquêteplatform te bekijken. In het rapport worden de volgende platforms voor het invullen van enquêtes weergegeven: • Web • Kioskmodus • Mobiele app De webcategorie omvat het invullen van enquêtes op zowel desktop- als mobiel internet, evenals de pop-up in Microsoft Teams en enquêtes die via Slack-koppelingen worden geopend. De kioskmodus omvat het invullen van enquêtes vanaf elk apparaat, zolang de werknemers de kioskmodus gebruiken. Voorbeeld: Het invullen van de enquête op een mobiel web met behulp van de kioskmodus draagt bij aan de kioskmodusmetriek.
Deelname aan reactiveringsmails voor werknemers	De 2e poging vanuit de reactiveringsmail toont de huidige deelname aan de enquêteronde.

FAQ: Hoeveel werknemers hebben de laatste enquête ingevuld?

Deze informatie vindt u door op Laatste ronde te klikken op de kaart Deelname op uw hoofddashboard. Ga naar de *tabelweergave* om te zien hoeveel medewerkers de enquête per enquêteronde hebben ingevuld. Wanneer u het rapport van de laatste ronde in *grafiekvorm* bekijkt, kunt u met de muis over de datapunten bewegen om de deelname per ronde weer te geven.

FAQ: Hoe werkt de kolom 'Laatste deelname' in de heatmap?

In de kolom Laatste deelname wordt de laatste enquête binnen de dashboardcontext waarin u zich bevindt, weergegeven. Ook wordt het aantal werknemers (per segment) weergegeven dat aan die specifieke enquête heeft deelgenomen.

De enquêteronde waarnaar de kolom verwijst, kan veranderen afhankelijk van uw contextselectie. Daarom kan het aantal werknemers dat wordt weergegeven in de kolom Laatste deelname , verschillen voor hetzelfde segment, afhankelijk van de context waarin u zich bevindt.

Voorbeeld

- Het bedrijf wordt jaarlijks onderzocht, met uitzondering van de segmenten Financiën en Marketing. Het laatste bedrijfsonderzoek vond 5 maanden geleden plaats.
- Het segment Marketing voert maandelijks een enquête uit. De laatste enquête vond 3 weken geleden plaats.
- Het segment Financiën wordt wekelijks onderzocht. Het onderzoek vond 3 dagen geleden plaats en is dus het meest recente onderzoek binnen het bedrijf.

Dashboard Context	Beschrijving
Bedrijf	De kolom Laatste deelname verwijst naar de financiële enquête, omdat dit de meest recente enquête binnen de bedrijfscontext is. Segmenten die deel uitmaakten van dit onderzoek, geven de deelname weer in de kolom Laatste deelname. Segmenten die geen deel uitmaakten van het Financiën-onderzoek, worden weergegeven met een streepje in de kolom Laatste deelname.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Dashboard Context	Beschrijving
Financieel segment	De kolom Laatste deelname verwijst naar de financiële enquête, omdat dit de meest recente enquête in de financiële context is.
Marketingsegment	De kolom Laatste deelname verwijst naar de marketingenquête, omdat dit de laatste enquête in de marketingcontext is.

relatedlinks
Concepten
Concept: Heatmaps op pagina 522

FAQ: Waarom worden uittreders nog steeds weergegeven op de deelnamelijst?

Kort gezegd komt dit doordat hun antwoorden nog steeds geldig zijn binnen het zichtbaarheidsvenster van uw organisatie.

Het zichtbaarheidsvenster dat uw bedrijf heeft geselecteerd voor huidige werknemers en voor vertrekkers, fungeert als filter voor de samengevoegde gegevens die bijdragen aan de resultaten van uw dashboard. Tijdens elke enquêteronde beweegt het dashboard vooruit in de tijd en houdt het zich aan de instellingen van het zichtbaarheidsvenster.

Dit betekent dat de scores en deelname van teamuittreders nog een tijdje worden toegevoegd aan het dashboard van uw team nadat ze het team hebben verlaten. Bijvoorbeeld: Uw bedrijf heeft de zichtbaarheidsperiode voor vertrekkers ingesteld op 3 maanden. Dat betekent dat de antwoorden die een werknemer in een enquête heeft gegeven, nog steeds 3 maanden (precies 12 weken) na de datum van vertrek meetellen voor uw huidige score. Als er 12 weken zijn verstreken sinds de vertrekdatum van de werknemer op het moment dat de volgende enquête begint, telt zijn of haar antwoord niet meer mee voor de huidige score.

Het zichtbaarheidsvenster beweegt alleen vooruit tijdens enquêterondes, waarbij de antwoorden automatisch worden gevalideerd naarmate de ronde vordert.

FAQ: Waarom komt mijn deelnemerslijst niet overeen met mijn teamstructuur?

De deelnemerslijst geeft de ondervraagde medewerkers weer in het door uw organisatie geselecteerde zichtbaarheidsvenster. Dit zijn de medewerkers die mogelijk een bijdrage hebben geleverd aan uw enquêteresultaten binnen het venster. Voorbeeld: Als uw zichtbaarheidsperiode 1 jaar is voor huidige medewerkers en 3 maanden voor vertrekkende medewerkers, bevat de lijst de medewerkers die in die periode deel uitmaakten van uw dashboard.

Deelname wordt alleen bijgewerkt tijdens live-enquêterondes, tenzij u met terugwerkende kracht wijzigingen aanbrengt in het segment.

Als werknemers naar een ander segment verhuizen, gaan hun laatste scores met hen mee. Hun oude scores blijven in het vorige segment staan, waardoor historische gegevens niet worden beïnvloed.

relatedlinks
Concepten
Concept: Score-aggregatie op pagina 39
Concept: Wanneer er veranderingen in werknemers en segmenten plaatsvinden op pagina 99

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

Benchmarking

Concept: Benchmarking

Met wereldwijde industriële benchmarks kunt u uw gegevens afstemmen op de verwachtingen in de echte wereld. De resultaten op bedrijfsniveau zijn gebaseerd op een externe branchebenchmark die bestaat uit de scores van alle bedrijven die aan het onderzoek hebben meegedaan. Alle segmenten binnen elke organisatie gebruiken de scores op bedrijfsniveau als interne benchmark.

U kunt de bron van uw externe benchmark selecteren. U kunt ook het benchmarkpercentiel binnen uw geselecteerde externe benchmark instellen. Voorbeeld: *Top 20%* in de *technologiesector* .

Externe benchmark	Beschrijving
Automatisch	De externe benchmark verwijst naar de sector die u hebt geselecteerd in Beheerrekening > Sector > . De benchmark bestaat uit de gemiddelde betrokkenheidsscore van alle organisaties in de betreffende sector. Als er voor een bepaalde sector nog geen benchmark bestaat, kunt u terugvallen op de Peakon -benchmarkoptie.
Peakon	De benchmark bestaat uit de gemiddelde betrokkenheidsscore van alle organisaties die Workday Peakon Employee Voice gebruiken.
Sector	De benchmark bestaat uit de gemiddelde betrokkenheidsscore van alle organisaties in de betreffende sector. Als de geselecteerde sector niet over voldoende datapunten beschikt, kan worden teruggevallen op de Peakon- benchmarkoptie, totdat de sector wel over voldoende datapunten beschikt. Wij voegen elk kwartaal nieuwe datapunten toe aan benchmarks.

Hoe benchmarks veranderen op basis van context

De contextselectie werkt als een filter voor enquêtegegevens. Wanneer u uw contextweergaven wijzigt, wordt de benchmarkselectie aangepast. Verschillende managers en beheerders kunnen verschillende benchmarkbronnen bekijken bij het weergeven van hetzelfde segment, afhankelijk van de contextselectie.

Contextselectie	Benchmarkselectie
Dashboard op bedrijfsniveau.	Externe benchmark.
Segmentdashboard. Voorbeeld: dashboard *voor het marketingsegment (afdeling)* .	Interne benchmark: bedrijfsscore. Voorbeeld: de Groeidriverscore in *Marketing (Afdeling)* gebruikt de Groeidriverscore op bedrijfsniveau als benchmark.
Een subsegment bekijken binnen een segmentdashboard. Voorbeeld: het segment *Vrouw (Geslacht)* bekijken binnen het dashboard van het segment *Marketing (Afdeling)* .	Interne benchmark: score van contextsegment. Voorbeeld: de Groeidriverscore voor *Vrouw (Geslacht)* in *Marketing (Afdeling)* gebruikt de Groeidriverscore *van Marketing (Afdeling)* als benchmark.

Er geldt een uitzondering als u segmentspecifieke benchmarks gebruikt. Hiermee kunt u specifieke segmenten benchmarken met handmatig geselecteerde externe of interne benchmarks. Segmentspecifieke benchmarks overschrijven de standaardbenchmarkregels.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Benchmarkpercentielen

Alle scores en percentielen worden afgerond. Bij het bepalen in welk benchmarkpercentiel een betrokkenheidsscore valt, vergelijkt het dashboard de niet-afgeronde betrokkenheidsscore met de niet-afgeronde percentielbereiken.

Voorbeeld van benchmarkpercentielen

Stel dat de betrokkenheidsscore *8,96123864*is. Dit wordt op het dashboard weergegeven als 9,0. In dit voorbeeld is het bovenste 5% benchmarkpercentiel *8,97363652*, wat ook als 9,0 op het dashboard wordt weergegeven.

De onafgeronde betrokkenheidsscore *van 8,96123864* ligt onder de drempelwaarde voor het hoogste 5%-percentiel van *8,97363652*, ook al worden beide cijfers op het dashboard als 9,0 weergegeven. In plaats daarvan bevindt de score zich in de bovenste 10% van het percentiel.

Percentiel	Score	Bereik
Top 5%	9.0	≥ 9,0
Top 10%	8.8	8,8 - 8,9
Top 25%	8,5	8,5 tot 8,7
Gemiddeld	8.1	7,7 - 8,4
Onderste 25%	7.6	7,4 tot 7,6
Onderste 10%	7.3	7.1 tot 7.3
Onderste 5%	7.0	≤ 7,0

relatedlinks
Concepten
Externe benchmark instellen op pagina 48
True Benchmark inschakelen op pagina 49
Segmentspecifieke benchmarks inschakelen op pagina 50
Benchmarking en echte benchmark begrijpen
Referentie
Veelgestelde vragen: Benchmarking op pagina 583

Concept: True Benchmark

Trends op het gebied van demografie en beroepen kunnen de betrokkenheid beïnvloeden, zonder dat individuele managers of bedrijven hier invloed op hebben. Gestandaardiseerde gegevens over demografische kenmerken maken het mogelijk om typische variaties in de scores van bestuurders te berekenen.

True Benchmark past de benchmark aan op basis van 2 criteria.

- De sterkte van het attribuuteffect. Verschillende niveaus van anciënniteit zorgen voor grote verschillen in de gemiddelde scores van de meeste chauffeurs, terwijl geslacht doorgaans geen groot effect heeft. De duur van een dienstverband leidt vaak tot grotere True Benchmark-aanpassingen in vergelijking met het geslacht.
- De demografische spreiding van het bedrijf of segment, vergeleken met die van de benchmark. Als uw bedrijf aanzienlijk minder werknemers met een kort dienstverband heeft dan de branchenorm, zijn de True Benchmark-aanpassingen hoger. Als de anciënniteitsverdeling in uw bedrijf enigszins overeenkomt met het gemiddelde, zijn de aanpassingen kleiner of hebben ze geen impact.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

True Benchmark begint met de gemiddelde betrokkenheidsscore in de sector en past de beslissende criteria toe om indien nodig aanpassingen door te voeren. In de praktijk wijken de meeste benchmarks niet meer dan 0,2 in beide richtingen af.

Om de aanpassingen te bekijken, klikt u op True Benchmark op het hoofddashboard. In het uitschuifbare tabblad kunt u de benchmarkcompositie en de aanpassingsindelingen uitvouwen.

Echte Benchmark is alleen van toepassing op vragen uit de Engagement-vragenset.

Echte benchmarkkenmerken

True Benchmark biedt aanpassingen op 6 standaardattributen. Als u aangepaste kenmerken gebruikt, moet een Workday-consultant de kenmerken toewijzen aan de standaardtoewijzingsopties.

Standaardkenmerk	Observaties
Dienstverband	Een vaste aanstelling kan tot aanzienlijke verschillen in score leiden. De scores in de eerste 6 maanden van het dienstverband liggen bijna 2 punten hoger dan de scores van werknemers met een dienstverband van 3-5 jaar.
Leeftijd	Werknemers worden op verschillende momenten in hun leven en carrière beïnvloed door verschillende factoren. Voorbeeld: Factoren die van invloed zijn op een 20-jarige werknemer in de detailhandel kunnen anders zijn dan die op een 40-jarige senior manager op het hoofdkantoor.
Functieniveau	Deze categorie maakt onderscheid tussen werknemer, manager, senior manager, leidinggevende en directeur. Leiderschapsteams presteren vaak beter dan de benchmark voor de strategiedriver, omdat zij de strategie binnen het bedrijf vormgeven. De benchmark bevat echter vooral scores van de operationele medewerkers.
Geslacht	In de meeste gevallen heeft geslacht weinig invloed op de score, maar het kan wel inzicht geven in zaken als carrièreontwikkeling en beloning.
Afdeling	Verschillende afdelingen kunnen over het algemeen meer of minder betrokken zijn dan andere, vanwege de verschillende vaardigheden en ervaringen.
Lokaal kantoor	Deze aanpassing houdt rekening met de verschillen in scores tussen verschillende regio's, gebaseerd op de manier waarop werknemers in verschillende landen reageren op Peakon-enquêtes. Voorbeeld: Culturele verschillen, zoals een verschillende mate van openheid bij het geven van feedback, kunnen leiden tot scoreverschillen tussen regio's.

relatedlinks
Concepten
Externe benchmark instellen op pagina 48

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

True Benchmark inschakelen op pagina 49
Benchmarking en echte benchmark begrijpen
Taken
Attribuuttoewijzing configureren voor benchmarks op pagina 49
Referentie
FAQ: Waarom is de werkelijke benchmark veranderd nadat de enquêteronde is afgesloten? op pagina 585

Concept: Benchmarkupdates

Wij voeren periodieke updates uit van branchebenchmarks en True Benchmark, zodat u altijd met de meest actuele benchmarkvergelijkingen werkt. Onze engineering- en data science-teams zorgen automatisch voor de updates.

Wijzigingen in industriële benchmarks hebben alleen invloed op dashboards met externe benchmarking. Omdat de meeste segmentdashboards gebruikmaken van de interne benchmark (bedrijfsbetrokkenheidsscore), hebben benchmarkupdates geen invloed.

In de meeste gevallen zijn de updates klein en hebben ze minimale invloed op uw benchmarks. Benchmarkupdates zijn met terugwerkende kracht van toepassing op historische dashboards, maar hebben geen invloed op eerdere berekeningen op basis van verschillen met de benchmark. Soms creëren we nieuwe opties voor een bepaalde sector of subsector als er voldoende gegevenspunten beschikbaar komen.

relatedlinks
Concepten
Workday Peakon Employee Voice wereldwijde benchmarkrapporten

Veelgestelde vragen: Benchmarking

Wat is het verschil tussen een benchmark en True Benchmark?	De benchmark toont simpelweg de gemiddelde score per sector bij het weergeven van scores op bedrijfsniveau en de gemiddelde bedrijfsscore op segmentniveau voor benchmarkvergelijkingen. True Benchmark gaat nog een stap verder door kleine aanpassingen door te voeren in de benchmark (de score van de sector of het bedrijf) om rekening te houden met demografische uitschieters die van invloed kunnen zijn op de scores van uw bedrijf of segment. Zo worden de benchmarks waarmee u uw bedrijf of segmenten vergelijkt persoonlijker. Bijvoorbeeld: als een afdeling veel nieuwe medewerkers heeft, kan de betrokkenheidsscore na hun onboarding plotseling een positieve trend vertonen, terwijl de bedrijfsscore (de benchmark) deze trend mogelijk niet volgt. True Benchmark vergelijkt de demografische samenstelling van de afdeling met het gehele bedrijf (de benchmark). Vervolgens wordt een kleine benchmarkaanpassing doorgevoerd om deze beter af te stemmen op de demografie van de afdeling.
Is het mogelijk om bedrijven en/of landen te kiezen waarmee ik mijn bedrijf wil vergelijken?	Het is niet mogelijk om specifieke bedrijven of landen te selecteren als benchmark. Elke

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

sectorbenchmark bevat bedrijven uit die sector, uit verschillende landen. Wij adviseren altijd True Benchmark te gebruiken om ervoor te zorgen dat uw benchmark is aangepast aan demografische verschillen.

Waarom ondersteunt True Benchmark de vragensets Diversiteit & Inclusie en Gezondheid & Welzijn niet?

Bij True Benchmark gaat het erom de verschillen tussen groepen op basis van hun individuele kenmerken weg te nemen, die er anders toe zouden kunnen leiden dat groepen verschillend reageren. Het doel van de vragenreeksen Diversiteit & Inclusie en Gezondheid & Welzijn is echter om mogelijke verschillen of oneerlijkheid tussen verschillende groepen of behoeften aan het licht te brengen. Om deze reden passen we geen True Benchmark-aanpassingen toe op deze vragensets.

Voorbeeld: Werknemers van een bepaald geslacht of een bepaalde leeftijdsgroep ervaren diversiteitsproblemen of hebben het gevoel dat hun welzijn anders wordt behandeld. True Benchmark kan de problemen die u probeert te detecteren en aan te pakken, juist minder belangrijk maken.

Waarom is er een discrepantie in het benchmarkpercentiel tussen een driver en zijn subdrivers?

Voorbeeld: Alle vier de betrokkenheidsvragen afzonderlijk hebben 'Midden' als benchmarkclassificatie, maar de algehele betrokkenheidsscore heeft 'Onderste 25%' als benchmarkclassificatie.

Dit komt omdat de totaalscore niet het gemiddelde is van de vier betrokkenheidsvragen op team- of bedrijfsniveau, maar het gemiddelde van de totaalscore van elke werknemer (ongeacht of ze alle vier de vragen hebben beantwoord of niet).

Waarom zou een chauffeurscore een verkeerde benchmarkpercentielclassificatie hebben?

Voorbeeld: De *top 5%* komt uit de top 9.0, maar mijn betrokkenheidsscore van 9.0 bevindt zich slechts in de *top 10%*.

Peakon maakt gebruik van afronding bij het presenteren van scores in de gebruikersinterface, omdat de benchmarkpercentielen en alle driverscores meerdere decimalen hebben. Voor de nauwkeurigheid worden echter bij alle berekeningen de niet-afgeronde gegevens gebruikt.

Gebruikmakend van het gegeven voorbeeld, stel dat uw onafgeronde betrokkenheidsscore 8,96123864 is, terwijl de onafgeronde *Top 5%* -score 8,97363652 is. Beide getallen worden in het dashboard afgerond op 9,0, maar uw score ligt feitelijk 0,01239788 onder de drempelwaarde voor de *bovenste 5%* van het percentiel.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

	Het is momenteel niet mogelijk om de niet-afgeronde scores in de gebruikersinterface weer te geven.
Gebruikt u Machine Learning of AI om benchmarks te berekenen?	Om een stabiele versie van benchmarks te garanderen, voegen we simpelweg de scores van werknemers van verschillende bedrijven samen en splitsen we deze vervolgens op in drivers en branches.
Hoe oud zijn de enquêtescores binnen de benchmark?	Peakon actualiseert elk kwartaal haar sectorbenchmarks op basis van de afgelopen 12 maanden. De interne benchmark gebruikt de scores van het bedrijf, die overeenkomen met het zichtbaarheidsvenster dat u gebruikt (1 jaar, 6 maanden of 3 maanden).
Welke andere bedrijven zijn er in mijn sector?	Vanwege contractuele afspraken verstrekken wij geen namen van klanten.
Hoe definieert u industrieën?	Wij gebruiken de taxonomie van Clearbit.

relatedlinks
Concepten
Concept: Benchmarking op pagina 51
Benchmarking en echte benchmark begrijpen

FAQ: Waar komt mijn benchmark vandaan?

Resultaten op bedrijfsniveau worden met behulp van externe benchmarks vergeleken met de gemiddelde scores in de klantendatabase van Peakon. Bedrijven kunnen kiezen of ze een benchmark willen opstellen met alle bedrijven of alleen met bedrijven uit een specifieke sector.

Alle segmenten binnen het bedrijf maken gebruik van interne benchmarking door scores te vergelijken met de scores op wereldwijd bedrijfsniveau. Bijvoorbeeld: als de herkenningsdriver van uw segment 0,2 boven de benchmark ligt, betekent dit dat uw team 0,2 hoger scoort dan het bedrijfsgemiddelde voor de herkenningsdriver.

In randgevallen kunnen bedrijven een segment configureren om deze te vergelijken met een specifiek ander segment of een bepaalde sector. Voorbeeld: als uw bedrijf meerdere entiteiten heeft, kunnen uw beheerders relevante segmenten benchmarken aan de hand van de scores van het entiteitssegment in plaats van de scores van het wereldwijde moederbedrijf.

Als uw bedrijf True Benchmark gebruikt, kunt u op de True Benchmark-details klikken om te zien welke benchmark uw dashboard gebruikt. Als uw bedrijf True Benchmark niet gebruikt, wordt de benchmarkbron standaard al in uw dashboard vermeld.

relatedlinks
Concepten
Benchmarking en echte benchmark begrijpen

FAQ: Waarom is de werkelijke benchmark veranderd nadat de enquêteronde is afgesloten?

De echte benchmark kan alleen veranderen als werknemersgegevens worden bijgewerkt met wijzigingen met terugwerkende kracht, of als er wijzigingen worden aangebracht in bepaalde kenmerken, zoals

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

geboortedatum of *dienstverband*. Deze updates hebben invloed op True Benchmark-aanpassingen, omdat ze met terugwerkende kracht van invloed zijn op de manier waarop werknemers worden gecategoriseerd.

Bovendien kunnen wijzigingen in *de ontslagdatum* ertoe leiden dat werknemers niet meer aan de enquête deelnemen, wat van invloed is op de deelnamecijfers en mogelijk ook op de algehele score.

relatedlinks
Concepten
Concept: True Benchmark op pagina 581

Persoonlijke dashboards

Persoonlijk dashboard inschakelen

Voordat u begint

Beheerderstoegang.

Zorg ervoor dat u het standaard *Manager* -kenmerk gebruikt voor beheerderstoegang en dat het standaard benchmarktoewijzing gebruikt.

Over deze taak

Globale beheerders kunnen het persoonlijke dashboard voor enquêtedeelnemers inschakelen. U kunt kiezen of u het dashboard wilt inschakelen voor de gehele werknemersgroep of alleen voor bepaalde werknemers. Als u het persoonlijke dashboard wilt testen met een kleine groep medewerkers voordat u het volledig uitrolt, zie Voorbeeld: Gefaseerde uitrol van een persoonlijk dashboard op pagina 157 .

Via persoonlijke dashboards krijgen enquêtedeelnemers toegang tot hun eigen enquêtescores en opmerkingen, maar ook tot teamscores, aandachtsgebieden en acties. Wanneer managers aandachtsgebieden vaststellen, kunnen medewerkers vertrouwelijke suggesties rechtstreeks in hun persoonlijke dashboards indienen.

Procedure

1. Navigeer naar Beheerderstoegangsbeheer > .
2. Open de toegangsgroep Medewerkers of maak een nieuwe groep van het type *Individu* .
3. Vouw het gedeelte Machtigingen voor persoonlijk dashboard uit.
4. Houd bij het inschakelen van machtigingen rekening met het volgende:

Toestemmingsnaam	Beschrijving
Toegang tot persoonlijk dashboard	Hiermee krijgt u toegang tot uw persoonlijke dashboard nadat u een enquête hebt ingediend of bent ingelogd op Peakon. Als Peakon deze optie uitschakelt, wordt in plaats daarvan een beperkte samenvatting van uw enquête weergegeven. Deze instelling is een vereiste voor alle andere instellingen binnen de groep Persoonlijke dashboardinstellingen .
Organisatiegegevens	Geeft de scores op bedrijfsniveau weer, zodat u deze kunt vergelijken met uw eigen scores. Vereiste toestemming: *Toegang tot persoonlijk dashboard*.
Scores van het directe team van de manager	Geeft de scores van uw team weer, zodat u deze kunt vergelijken met uw eigen scores. Ook kunt u vertrouwelijke suggesties indienen over aandachtsgebieden.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Toestemmingsnaam	Beschrijving
	Vereiste toestemming: *Toegang tot persoonlijk dashboard*.
Gegevens voor teams boven directe manager	De mogelijkheid om de scores weer te geven van teams die boven uw directe manager staan. Geeft ook aandachtsgebieden en acties weer en biedt de mogelijkheid om vertrouwelijke suggesties voor aandachtsgebieden in te dienen. Vereiste machtigingen: *Toegang tot het persoonlijke dashboard* en *Vergelijken met teamscores*.

Opmerking: De *teamscores van de directe manager* en *gegevens voor teams met hogere rechten dan de directe manager* bieden medewerkers toegang tot de scores van hun team voor alle vragenlijsten. Dit is iets om over na te denken als u managers niet inzicht hebt gegeven in alle vragensets.

5. Klik op Groep opslaan.

Resultaten

Nadat u het persoonlijke dashboard voor uw organisatie hebt ingeschakeld, kunnen medewerkers dit aan het einde van de enquête activeren en er daarna op elk gewenst moment toegang toe krijgen. Authenticatie is mogelijk via een wachtwoord of Single Sign-On, indien uw organisatie dit heeft ingeschakeld. Medewerkers kunnen hun persoonlijke dashboard ook buiten een enquêteronde activeren door de algemene aanmeld-URL voor het dashboard te gebruiken.

Volgende stappen

Wij adviseren om managers deze rechten te geven, zodat medewerkers hun persoonlijke dashboards volledig kunnen gebruiken.

- Toegangsstatistieken.
- Toegang tot sterke punten en aandachtsgebieden.
- Beheer aandachtsgebieden.
- Toegang tot acties.
- Acties beheren.

Dien teamvoorstellen in voor focusgebieden

Voordat u begint

U kunt teamvoorstellen indienen als:

- Op uw persoonlijke dashboard worden de aandachtsgebieden van uw team of leiderschap weergegeven, of
- Uw manager of iemand in uw leidinggevende heeft u per e-mail op de hoogte gesteld van een nieuw aandachtsgebied, ongeacht of u een persoonlijk dashboard hebt.

Over deze taak

Nadat een enquêteronde is afgesloten, suggereert Peakon verschillende drivers als aandachtsgebieden op basis van de enquêteresultaten van elk team. Managers kunnen de aanbevolen aandachtsgebieden accepteren of hun eigen aandachtsgebieden vaststellen.

Wanneer uw manager of een senior leider een aandachtsgebied op het dashboard instelt (bijvoorbeeld de driver Erkenning), kunnen zij het team aanmoedigen om vertrouwelijk verbeterideeën in te dienen door een melding met een aangepaste opmerking te versturen. Als u echter een persoonlijke dashboardgebruiker bent, kunt u proactief suggesties toevoegen aan de aandachtsgebieden die uw manager heeft ingesteld.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

Het is niet mogelijk om suggesties toe te voegen aan drivers die focusgebieden waren vóór de release van deze functionaliteit.

Door vertrouwelijke suggesties te geven, krijgt de manager meer inzicht in wat zijn werknemers graag zouden zien gebeuren, vooral wanneer er onvoldoende kwalitatieve feedback is. Het helpt ook om het team te betrekken bij de actieplanning, zonder de druk om de identiteit te onthullen.

U kunt per aandachtsgebied één suggestie toevoegen. Nadat u uw suggestie heeft verzonden, kunt u deze niet meer bewerken. Nadat u uw eigen suggestie hebt ingediend, kunt u deze bekijken, maar u kunt niet de suggesties zien die uw collega's hebben ingediend.

Het teamvoorstel dat u indient, behoort tot het dashboard van de manager die het aandachtsgebied heeft ingesteld. Voorbeeld: Als de directeur van uw afdeling (niet uw leidinggevende) een aandachtsgebied heeft vastgesteld, is de suggestie die u voor dat aandachtsgebied hebt ingediend alleen beschikbaar voor die directeur.

Procedure

1. Klik op Vertrouwelijke suggestie toevoegen in de e-mail die u hebt ontvangen, of zoek het aandachtsgebied op het tabblad Aandachtsgebieden in uw persoonlijke dashboard.
2. Typ uw suggestie in het vakje 'Uw vertrouwelijke suggestie' .
3. Klik op Verzenden.

Resultaten

Wanneer u een suggestie toevoegt, wordt deze direct weergegeven op het dashboard van uw manager. De taal die u gebruikt om uw suggestie te formuleren, blijft behouden, net als wanneer u opmerkingen in de enquête plaatst.

Voorbeeld

Uw manager heeft de groeidriver aangemerkt als aandachtsgebied en een e-mailmelding verzonden met de volgende aangepaste boodschap: *Hallo team, ik zie een daling in de groeiscores en zou graag wat feedback horen over wat we kunnen doen om deze te verbeteren.*

U kunt op Vertrouwelijke suggestie toevoegenklikken en uw suggestie vertrouwelijk toevoegen. Voorbeeld: *Voeg gedetailleerde functiebeschrijvingen toe om de reikwijdte van de rol van een werknemer te schetsen. Het zou ook mooi zijn als we de verschillen tussen de verschillende functieniveaus duidelijk zouden maken.*

Voorbeeld: Gefaseerde uitrol van een persoonlijk dashboard

Dit voorbeeld illustreert hoe u het persoonlijke dashboard gefaseerd kunt uitrollen naar uw medewerkers.

Over deze taak

Uw organisatie moet het persoonlijke dashboard vrijgeven aan een kleine groep testers voordat het beschikbaar wordt voor alle medewerkers. Om dit resultaat te bereiken, moet u de standaardtoegangsgroep Werknemers uitschakelen en een tweede groep van het type Individu maken.

Procedure

1. Ga naar Beheer > Toegangscontrole.
2. Open de toegangsgroep Medewerkers .
3. Vouw de instellingen van het persoonlijke dashboard uit.
4. Zorg ervoor dat deze instellingen uitgeschakeld zijn. Als ze niet zijn uitgeschakeld, deactiveer ze dan en sla de wijzigingen op.
5. Klik op Groep toevoegen.
6. Geef de groep een naam. Voorbeeld: *Persoonlijke dashboardtesters*.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

7. Stel Toegang in op *Individueel*.
8. Geef aan of mensen *handmatig mogen kiezen*.
9. Vouw de instellingen van het persoonlijke dashboard uit.
10. Schakel alle instellingen in.
11. Klik op Groep toevoegen.
12. Open het tabblad Groepsleden .
13. Klik op Personen toevoegen.
14. Zoek naar elke tester en klik vervolgens op Toevoegen.

Resultaten

De testers hebben nu toegang tot hun eigen persoonlijke dashboards. Als de testers managers zijn, hebben ze via hun managerdashboard toegang tot het persoonlijke dashboard. Medewerkers kunnen het persoonlijke dashboard raadplegen aan het einde van de volgende enquête of inloggen bij Peakon.

Volgende stappen

Volg stappen 1-4 en schakel alle instellingen in wanneer u het persoonlijke dashboard voor alle werknemers moet inschakelen.

relatedlinks
Concepten
Concept: Persoonlijk Dashboard op pagina 589
Persoonlijk dashboard inschakelen op pagina 586

Concept: Persoonlijk Dashboard

Achtergrond

Met het persoonlijke dashboard kunnen medewerkers zelf de verandering doorvoeren die zij binnen hun organisatie willen zien. Beheerders kunnen de functionaliteit van het persoonlijke dashboard en de bijbehorende machtigingen inschakelen in de toegangscontrolegroep Werknemers voor hun organisatie.

Met het persoonlijke dashboard kunt u:

- Bekijk uw huidige enquêtescores.
- Bekijk uw eigen scores in de loop van de tijd.
- Bekijk uw opmerkingen, de bijbehorende erkenningen en gesprekken.
- Reageer op reacties.
- Houd bij welke aandachtsgebieden en acties uw leiders hebben vastgesteld.
- Dien vertrouwelijke suggesties in over aandachtsgebieden.
- (Optioneel, indien ingeschakeld) Vergelijk uw scores met die van teams en/of bedrijven.

Navigatie

Tab	Beschrijving
Overzicht	Op de overzichtspagina ziet u een samenvatting van uw persoonlijke dashboard: • Vragenthemakaarten die verwijzen naar de thema's waarop u hebt geantwoord. Zo krijgt u een eenvoudig overzicht van alle vragensets. • (Optioneel, indien ingeschakeld) Het gedeelte Uw teams waarin de focusgebieden worden weergegeven die uw leiders hebben ingesteld voor alle vragensets.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Tab	Beschrijving
	• Sectie met enquêtestatistieken waarin uw deelname- en commentaarstatistieken worden weergegeven.
Je enquêteresultaten	Uw enquêtescores zijn zichtbaar vanaf de eerste enquête waaraan u deelneemt, voor alle vragensets die uw bedrijf gebruikt. Via de vervolgkeuzemenu's bovenaan kunt u het thema Enquête selecteren (bijvoorbeeld: Betrokkenheid) en aanvullende beoordelingen ter vergelijking (bijvoorbeeld: uw directe team of uw organisatie). Wanneer u een team selecteert voor vergelijking, moet het dashboard van dat team voldoen aan de vertrouwelijkheidsvereisten van uw organisatie. Als dat niet het geval is, ziet u de scores niet. Met de instelling Unieke werknemers in twee segmenten worden scores verborgen wanneer er te veel werknemers tot zowel het geselecteerde team als uw eigen segment behoren. Hierdoor kunnen individuele antwoorden niet worden herkend. De grafiek met de score in de loop van de tijd geeft de laatste 4 enquêtes weer die u hebt beantwoord. De scores van de coureurs worden in deze categorieën weergegeven, in relatie tot het team dat u hebt geselecteerd in het vervolgkeuzemenu Beoordelingen : • Hoogst gewaardeerde gebieden • Laagst gewaardeerde gebieden • Gebieden met vergelijkbare beoordeling De totaalscore en alle chauffeursscores worden samengevoegd en er worden dezelfde berekeningen gebruikt als in het managerdashboard. Voor elke driverscore, inclusief de hoofdscore, worden alleen scores gebruikt van vragen die bij die driver horen. U kunt de gerelateerde vragen over elk stuurprogramma bekijken, inclusief de datum waarop u voor het laatst op elke vraag hebt geantwoord. U kunt ook op een driver klikken om naar het dashboard te gaan voor meer informatie. Als de driver een aandachtspunt is, kunt u vertrouwelijke suggesties indienen om de score te verbeteren. Zien Dien teamvoorstellen in voor focusgebieden op pagina 477.
Je opmerkingen	Als u een reactie op een opmerking hebt ontvangen, kunt u rechtstreeks vanuit het persoonlijke dashboard reageren. De ontvangende manager kan het gesprek voortzetten via zijn/haar manager dashboard. Tijdens het gesprek blijft uw identiteit vertrouwelijk. U kunt ook uw eigen gesprekken starten op basis van opmerkingen vanuit het persoonlijke dashboard (momenteel alleen ondersteund in de mobiele app), als uw directe manager toegang heeft om op opmerkingen te reageren. Als uw reactie een bevestiging heeft gekregen, kunt u op het bevestigingspictogram onder de reactie klikken om meer informatie weer te geven. Wanneer u een gesprek of bevestigingsmail opent, wordt u doorgestuurd naar uw persoonlijke dashboard.
Prioriteiten van je team	Op dit tabblad worden de aandachtsgebieden weergegeven die uw directe manager en leidinggevenden hebben ingesteld. Zo krijgt u via de feedback in de enquête inzicht in waar zij aan werken.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Tab	Beschrijving
	Focusgebieden die een persoonlijke notitie van de manager bevatten, worden uitgebreid weergegeven, waardoor medewerkers worden aangemoedigd om suggesties te doen. U kunt echter ook aandachtsgebieden uitbreiden die geen aangepaste notitie hebben, zodat u suggesties kunt toevoegen. Bij wijze van uitzondering is het niet mogelijk om suggesties toe te voegen voor drivers die focusgebieden waren vóór de release van de suggestiefunctie van Peakon. Deze worden onderaan het gedeelte van elke manager weergegeven. Medewerkers kunnen alleen hun eigen ingediende suggesties bekijken. Het is ook niet mogelijk om suggesties toe te voegen aan de aandachtsgebieden op bedrijfsniveau. De zichtbaarheid van de hoofdscore en de mogelijkheid van de manager om aandachtsgebieden en acties in te stellen, zijn afhankelijk van de vraag of het dashboard voldoet aan de zichtbaarheidsvereisten.
Acties voor je manager	Op dit tabblad worden de actieplannen van uw directe manager en leidinggevenden weergegeven. U kunt op elke actie klikken om de beschrijving, checklist en deadline te bekijken. Wanneer uw manager een actie als voltooid markeert, wordt deze 4 weken lang weergegeven op het tabblad Voltooid . Daarna verdwijnt deze weer.

Beveiliging

Het persoonlijke dashboard is privé en niet toegankelijk voor andere gebruikers. Een persoonlijk dashboard brengt de vertrouwelijkheid van eerdere of toekomstige enquêtes niet in gevaar. Alleen u hebt toegang tot uw persoonlijke dashboard. Meld u aan met uw inloggegevens.

Verificatie is alleen beschikbaar als het e-mailadres dat u op de aanmeldpagina van het persoonlijke dashboard invoert, overeenkomt met het e-mailadres in uw werknemersdossier. Wanneer u gebruikmaakt van eenmalige aanmelding, moet het e-mailadres van uw identiteitsprovider overeenkomen met het e-mailadres in uw werknemersdossier op Peakon.

Het is ook mogelijk om tweefactorauthenticatie in te stellen. Zien Twee-factorauthenticatie (2FA) instellen op pagina 61.

Activering

Nadat de beheerder het persoonlijke dashboard heeft ingeschakeld, kunnen deelnemers aan de enquête dit activeren:

- Aan het einde van hun volgende onderzoek.
- Door in te loggen op hun Peakon-account, door een wachtwoord in te stellen of door de eenmalige aanmelding van hun organisatie te gebruiken. Zien Concept: Toegang tot persoonlijk dashboard op pagina 593.

U kunt uw persoonlijke dashboard openen via uw desktop en via de mobiele app voor iOS en Android. Zien Referentie: Functies van mobiele apps op pagina 76 voor meer informatie.

Lokalisatie

Het persoonlijke dashboard is beschikbaar in alle dashboardtalen. U kunt uw taalvoorkeur instellen via uw profielinstellingen. Zien Referentie: Ondersteunde talen voor dashboards op pagina 502 En Referentie: Persoonlijke profielinstellingen op pagina 72 voor meer informatie.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

relatedlinks
Concepten
Persoonlijk dashboard inschakelen op pagina 586
Voorbeeld: Gefaseerde uitrol van een persoonlijk dashboard op pagina 157

Concept: Persoonlijke dashboards vanuit het perspectief van de manager

In dit onderwerp leren leiders welke functies het managersdashboard biedt, die ook worden weergegeven in de persoonlijke dashboards van werknemers.

Achtergrond

Via persoonlijke dashboards krijgen enquêtedeelnemers inzicht in hun eigen scores en opmerkingen. Op het persoonlijke dashboard worden bovendien de scores, aandachtsgebieden en acties van de directe leidinggevende van de medewerker en de leidinggevenden boven hem of haar binnen dezelfde hiërarchie weergegeven. Medewerkers kunnen vertrouwelijke suggesties indienen over factoren die u als aandachtspunten hebt aangemerkt. Zie meer op Stel een focusgebied in voor uw team op pagina 484.

Beheerders kunnen de toegang van medewerkers tot persoonlijke dashboards en het niveau van de beschikbare inzichten configureren.

Om teamscores zichtbaar te maken op persoonlijke dashboards, moet het dashboard van het team voldoen aan de zichtbaarheidsvereisten die uw beheerder heeft ingesteld.

Zichtbaarheid van focusgebieden en acties

De persoonlijke dashboards van enquêtedeelnemers tonen:

- Alle aandachtsgebieden die u accepteert of instelt op uw dashboard. Er worden geen aanbevolen focusgebieden weergegeven.
- Het suggestievak voor teams over de coureurs die u als aandachtsgebieden hebt aangemerkt en uw persoonlijke bericht, als u dat hebt opgegeven.
- Alleen de acties die u bij het maken van de actie in de instellingen voor delenhebt ingesteld als Gedeeld met iedereen .

Door de aandachtsgebieden en acties waaraan u werkt te delen, creëert u een groter gevoel van transparantie en een sterkere feedbackcultuur binnen uw team. Door uw team aan te moedigen vertrouwelijke suggesties in te dienen, kunt u oplossingsgerichte inzichten verzamelen wanneer u niet voldoende opmerkingen hebt om de onderliggende problemen te begrijpen.

Elk teamvoorstel is alleen zichtbaar voor de medewerker die het heeft ingediend. Alleen de manager kan alle teamvoorstellen bekijken.

Als u alleen directe ondergeschikten heeft, worden uw aandachtsgebieden of acties weergegeven op de persoonlijke dashboards van de medewerkers die rechtstreeks aan u rapporteren.

Als u ook een breder team hebt (bijvoorbeeld: uw directe ondergeschikten hebben ook werknemers die aan hen rapporteren), worden alle acties of aandachtsgebieden die u instelt op het dashboard van uw bredere team, alleen weergegeven wanneer werknemers in hun persoonlijke dashboard filteren op uw bredere team.

Aanbevelingen

- Stel aandachtsgebieden en acties in die relevant zijn voor het dashboard waarin u zich bevindt. Voorbeeld: Wanneer u het dashboard van uw bredere team weergeeft, stel dan geen aandachtsgebieden of acties in die alleen betrekking hebben op uw directe ondergeschikten en vice versa.
- Voeg een aangepast bericht toe wanneer u aandachtsgebieden instelt en breng medewerkers op de hoogte. Dit kan de hoeveelheid en kwaliteit van suggesties aanzienlijk verhogen. Wij adviseren managers om duidelijk te maken waarom zij deze driver als aandachtspunt benoemen en hun

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

perspectief hierop te geven. Focusgebieden zonder aangepaste notitie worden als samengevouwen kaarten weergegeven in persoonlijke dashboards. Medewerkers kunnen deze echter nog steeds uitvouwen en een suggestie doen.

- Voeg details toe aan de acties die u kunt maken, zodat medewerkers meer context krijgen wanneer ze de acties op hun persoonlijke dashboard openen. Maak waar nodig gebruik van de velden voor de beschrijving, deadline en checklist.
- Als u een actie wilt maken die niet op persoonlijke dashboards moet worden weergegeven, selecteert u Niet gedeeld op persoonlijke en gedeelde dashboards in de instellingen voor delenvan de actie.
- U hoeft uw aandachtsgebieden en acties niet te wijzigen bij elke enquêteronde, vooral niet als het om doelstellingen op de lange termijn gaat.
- Wanneer Peakon aandachtsgebieden aanbeveelt, kunt u deze accepteren of verwerpen. Aanbevolen aandachtsgebieden worden niet op persoonlijke dashboards weergegeven, tenzij u ze accepteert.

Schakelen tussen dashboards

Meestal zijn managers zelf ook deelnemers aan een enquête. Managers hebben toegang tot hun eigen persoonlijke dashboards binnen dezelfde interface als hun managerdashboard.

U kunt op de link Persoonlijk dashboard in uw navigatiebalk klikken. De tabbladen die u binnen uw managerdashboard kunt openen, blijven toegankelijk terwijl u door uw persoonlijke dashboard bladert. U kunt er dus op elk gewenst moment naar terugkeren.

In de mobiele app kunt u via het menu aan de linkerkant schakelen tussen het manager- en het persoonlijke dashboard.

Concept: Toegang tot persoonlijk dashboard

Het persoonlijke dashboard biedt deelnemers aan de enquête inzicht in hun persoonlijke scores en opmerkingen. Enquêtedeelnemers die tevens manager zijn, kunnen schakelen tussen hun manager- en persoonlijke dashboard.

Vereisten

- De beheerder van uw bedrijf moet het persoonlijke dashboard voor uw organisatie inschakelen.
- U moet een e-mailadres in uw Peakon-werknemersdossier hebben staan. Medewerkers die hun enquête via de kioskmodus openen (bijvoorbeeld: voornaam/medewerker-ID of een eenmalige/herbruikbare code) hebben om veiligheidsredenen geen toegang tot hun persoonlijke dashboard, tenzij ze ook een e-mailadres op Peakon hebben.
- Het e-mailadres dat u gebruikt om in te loggen, moet overeenkomen met het e-mailadres dat uw bedrijf heeft geregistreerd in uw Peakon-werknemersdossier. Als u uw e-mailadres op Peakon moet bijwerken, neem dan contact op met uw Peakon-beheerder (dit is vaak het Human Resources-team).

Toegang

Zodra dit is ingeschakeld, kunnen deelnemers aan de enquête hun persoonlijke dashboard activeren via de prompt aan het einde van hun enquête. U kunt het persoonlijke dashboard ook buiten een enquêteronde activeren door in te loggen op de Peakon-app voor desktop of mobiel.

De URL voor de Peakon-app op desktop is [bedrijfsnaam].peakon.com.

Enquêtedeelnemers moeten hun wachtwoord opnieuw instellen als ze het persoonlijke dashboard op de desktopversie van Peakon activeren.

Als uw organisatie Peakon echter heeft geïntegreerd met hun SSO-identiteitsprovider (bijvoorbeeld Okta) en de Peakon-tegel aan u heeft toegewezen, kunt u zich aanmelden met uw bestaande SSO-inloggegevens.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

Voor toekomstig gebruik blijft het persoonlijke dashboard beschikbaar op de Peakon-desktop- of mobiele app, evenals de prompt aan het einde van elke enquête.

Referentie: Ondersteunde talen voor dashboards

Workday Peakon Employee Voice ondersteunt de volgende talen voor manager- en persoonlijke dashboards:

- Arabisch
- Chinees (vereenvoudigd)
- Traditioneel Chinees
- Tsjechisch
- Deens
- Nederlands
- Engels (VK)
- Engels (VS)
- Estisch
- Fins
- Frans (FR)
- Frans (CA)
- Duits
- Hindi
- Hongaars
- Italiaans
- Japans
- Koreaans
- Lets
- Litouws
- Noors
- Pools
- Portugees (BR)
- Portugees (PT)
- Roemeens
- Russisch
- Spaans (ES)
- Spaans (LA)
- Zweeds
- Thais
- Turks

Handelen op basis van feedback

Actieplanning

Een actie maken

Voordat u begint

Beveiliging:

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

- Toegang tot acties
- Acties beheren

Over deze taak

Door een actieplan op te stellen, kunt u uw feedback opvolgen en gemeenschappelijke thema's aanpakken. Wanneer u een actie maakt, wordt deze onderdeel van de segmentcontext waarin u zich bevond toen u de actie maakte.

U kunt acties aanmaken op andere segmenten waartoe u toegang heeft. Wanneer iemand een actie voor een ander segment aanmaakt, wordt deze nog steeds toegewezen aan zijn eigen gebruiksstatistieken in Manager Usage Metrics.

U kunt een actie maken die aan een specifieke driver is gekoppeld, of een zelfstandige, meer algemene actie. U kunt bestaande aanbevolen acties toevoegen of uw eigen aangepaste acties maken. Dit onderwerp richt zich op aangepaste acties.

Procedure

1. Ga naar de pagina Actieplan en klik op Actie toevoegen. U kunt ook op Actie maken op een focusgebied klikken om uw actie aan de driver te koppelen.
2. Geef uw actie een naam.
3. (Optioneel) Voeg een beschrijving toe.
4. (Optioneel) Voeg een deadline toe. Wanneer u een deadline instelt, ontvangt u op de maandag van de week een herinnering dat de deadline bijna verstreken is.
5. Selecteer de vragenset en driver waaraan u de actie wilt koppelen. Deze stap is al voltooid als u de actie rechtstreeks op een driver hebt gemaakt.
6. Houd bij het instellen van de deelinstellingen rekening met het volgende:

Delen van instellingen	Beschrijving
Gedeeld met iedereen	Teamleden kunnen deze actie zien op hun persoonlijke dashboard of op uw gedeelde dashboard.
Niet gedeeld op persoonlijke en gedeelde dashboards	Alleen beheerders voor deze context kunnen deze actie bekijken.

7. (Optioneel) Voeg een checklist toe.

Volgende stappen

Nadat u de actie hebt gemaakt, kunt u:

- Markeer het als voltooid.
- Bewerken, verwijderen of archiveren.

Een bestaande actie bewerken

Voordat u begint

Beveiliging:

- Toegang tot acties
- Acties beheren

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Over deze taak

U kunt de inhoud en deadline van uw actie bewerken, maar u kunt niet de driver wijzigen waaraan u de actie hebt gekoppeld.

Procedure

1. Ga naar de pagina Actieplan via het tabblad Inzichten .
2. Zoek de actie die u wilt bewerken en klik vervolgens op de actie zelf of klik op de verticale ellips op de actie en klik vervolgens op Bewerken.
3. Breng de gewenste wijzigingen aan en klik op Actie bijwerken.

Markeer een actie als voltooid

Voordat u begint

Beveiliging:

- Toegang tot acties
- Acties beheren

Over deze taak

Als u een actie als voltooid markeert, kan dat betekenen dat u klaar bent met de actie of dat u de actie niet langer in uw actieplan wilt opnemen. Het is mogelijk om Een voltooide of gearchiveerde actie herstellen op pagina 597 indien nodig op een later tijdstip.

Iedere manager die toegang heeft tot het dashboard, kan de acties als voltooid markeren, zelfs als een andere manager de acties heeft gemaakt. Bijvoorbeeld: Uw leidinggevende kan namens u uw acties als uitgevoerd markeren.

Procedure

1. Ga naar de pagina Actieplan via het tabblad Inzichten .
2. Zoek de actie die u als voltooid moet markeren.
3. Klik op Markeren als voltooid.

Resultaten

De actie wordt niet meer weergegeven in uw actieplan, gedeelde dashboards en persoonlijke dashboards van werknemers, indien ingeschakeld door uw organisatie. U kunt de actie vinden met behulp van het filter Voltooid op uw actieplanpagina.

Een actie archiveren

Voordat u begint

Beveiliging:

- Toegang tot acties
- Acties beheren

Over deze taak

Door acties te archiveren kunt u ze uit uw actieplan verwijderen zonder dat u ze als voltooid hoeft te markeren of volledig hoeft te verwijderen. Het is mogelijk om Een voltooide of gearchiveerde actie herstellen op pagina 597 indien nodig op een later tijdstip.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved
Workday Proprietary and Confidential

Iedere manager die toegang heeft tot het dashboard, kan de acties archiveren, zelfs als een andere manager de acties heeft gemaakt. Bijvoorbeeld: Uw leidinggevende kan uw acties archiveren alsof ze namens u zijn uitgevoerd.

Procedure

1. Ga naar de pagina Actieplan via het tabblad Inzichten .
2. Archiveer de actie met een van de volgende stappen:
    - Klik op de actie en klik vervolgens op het archiefpictogram in de rechterbovenhoek.
    - Klik op de verticale ellips op de actie en klik vervolgens op Archiveren.

Resultaten

U kunt de actie vinden met behulp van het filter Gearchiveerd op de pagina Actieplan .

Een voltooide of gearchiveerde actie herstellen

Voordat u begint

Beveiliging:

- Toegang tot acties
- Acties beheren

Over deze taak

Als u een voltooide of gearchiveerde actie herstelt, wordt deze teruggezet naar de vorige status. Als u het vanuit de sectie Gepland hebt gearchiveerd, wordt het daar weer teruggezet wanneer u de actie herstelt. Als u de actie eerst als voltooid hebt gemarkeerd en later hebt gearchiveerd, wordt de actie teruggeplaatst in de sectie Voltooid wanneer u de actie herstelt.

Elke manager die toegang heeft tot het dashboard, kan uw voltooide of gearchiveerde acties herstellen. Bijvoorbeeld: Uw leidinggevende kan namens u uw acties herstellen.

Procedure

1. Ga naar de pagina Actieplan via het tabblad Inzichten .
2. Stel vanuit de filteropties het filter in op Voltooid of Gearchiveerd, afhankelijk van de status van uw actie.
3. Zoek de actie die u wilt herstellen en herstel deze:
    - Als de actie op het tabblad Voltooid staat, klikt u op het pictogram Opnieuw openen .
    - Als de actie op het tabblad Gearchiveerd staat, klikt u op De-archiveren.

Exportactieplannen

Voordat u begint

Beveiliging: Bekijk de gebruiksstatistieken van de manager.

Over deze taak

U kunt actieplannen van managers exporteren vanuit het rapport Gebruiksstatistieken .

Het exportresultaat is als volgt:

- De naam, ID en e-mailadres van de beheerders.
- De titel en beschrijving van de actie.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

- De context of het segment waartoe de acties behoren.
- Vragenset en driver.
- Datum waarop de taak is aangemaakt, voltooid en gearchiveerd.

U kunt alleen actieplannen exporteren voor de managers waarvan u volledige toegang hebt tot de segmenten en waarmee u dus van context kunt wisselen. Voorbeeld: als u uw context niet kunt overschakelen naar een managersegment dat in uw heatmap staat, hebt u geen toegang tot de acties die voor dat segment beschikbaar zijn. Hoewel het gebruiksrapport de actie-statistieken voor die manager weergeeft, worden de actie-inhouden niet in de export opgenomen.

In het rapport worden managers weergegeven die als werknemers deel uitmaken van de context die u bekijkt. Voorbeeld: Wanneer u gebruiksstatistieken binnen de bedrijfscontext bekijkt, bevat deze alle managers van het bedrijf. Wanneer u gebruiksstatistieken bekijkt binnen de context Financiën (Afdeling), bevat deze alleen managers waarvan de kenmerkwaarde Afdeling *Financiën*is.

Als de manager een actie verwijdert, is de actie niet meer zichtbaar in de export. De verwijderde actie draagt echter nog wel bij aan de actie-statistieken van de manager.

Procedure

1. Ga naar Analysebeheer > Gebruiksstatistieken > Actieplannen.
2. (Optioneel) Stel uw contextselectie in op de context die u nodig hebt.
3. (Optioneel) Stel eventuele benodigde filters in het gebruiksrapport in.
4. Exporteer het rapport. Het eerste tabblad van het bestand bevat het gebruik van manageracties. Het tweede tabblad bevat actie-inhoud en relevante informatie.

Acties toewijzen aan andere managers

Voordat u begint

Beveiliging:

- Toegang tot acties
- Acties beheren

Volledige toegang tot het dashboard van een andere manager.

Over deze taak

U kunt acties toewijzen aan de segmenten van managers die aan u rapporteren. De actie wordt weergegeven in de context van het dashboard van die manager en deze ontvangt een melding wanneer u de actie toevoegt.

Wanneer u op de actie klikt, wordt de naam van de manager die de actie heeft aangemaakt, weergegeven, evenals de datum waarop deze is aangemaakt. Bovendien wordt de actie in het rapport Gebruiksstatistieken toegeschreven aan de manager die de actie heeft gemaakt.

Procedure

1. Ga naar de pagina Acties van mijn team in de linkerzijbalk.
2. Zoek de manager die deze actie moet hebben en klik op Actie toevoegen naast het segment.
3. Geef de actie een naam.
4. (Optioneel) Voeg een beschrijving toe.
5. (Optioneel) Voeg een deadline toe. Wanneer u een deadline instelt, ontvangt de beheerder van het segment op maandag van de week een actieherinnering dat de deadline nadert.
6. Selecteer de vragenset en driver waaraan u de actie wilt koppelen. Deze stap is al voltooid als u de actie rechtstreeks op een driver hebt gemaakt.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

7. Houd bij het instellen van de deelinstellingen rekening met het volgende:

Delen van instellingen	Beschrijving
Gedeeld met iedereen	Teamleden kunnen deze actie zien op hun persoonlijke dashboard of op jullie gedeelde dashboard, als de manager de actie koppelt aan een aandachtsgebied.
Niet gedeeld op persoonlijke en gedeelde dashboards	Alleen beheerders voor deze context kunnen deze actie bekijken.

8. (Optioneel) Voeg een checklist toe.

Volgende stappen

Nadat u de actie hebt aangemaakt, kan de beheerder van het segment:

- Markeer het als voltooid.
- Bewerken, verwijderen of archiveren.

Bekijk actieplannen van managers die aan u rapporteren

Voordat u begint

Beveiliging: *Toegang tot acties.*

Volledige toegang tot het dashboard van een andere manager via uw Mijn team- dashboard.

Over deze taak

Bent u een senior leider met directe ondergeschikten die people managers zijn, dan hebt u via uw dashboard toegang tot hun actieplannen.

U kunt andere manageracties alleen bekijken als u een Mijn team- segment beheert, vanwege hiërarchieën ten opzichte van andere managersegmenten. Deze hiërarchieën bieden u indirect volledige toegang tot hun segmenten.

Alleen de acties die een manager heeft ingesteld in het dashboard *Alle rapporten,* worden weergegeven in het gebied Acties van mijn team , zoals beschreven in de stappen in dit artikel. Als de manager echter ook een *Direct Reports*- dashboard heeft, kunt u hiernaar overschakelen via de contextswitcher en naar het gedeelte Actieplan gaan.

Procedure

1. Zorg ervoor dat in de contextwisselaar het dashboard Mijn team wordt weergegeven in plaats van het dashboard Mijn team - Alleen directe ondergeschikten , als u beide hebt.
2. Ga op het tabblad Inzichten naar het gebied Acties van mijn team in het menu aan de linkerkant.

Resultaten

Als de managers die aan u rapporteren acties hebben aangemaakt, worden deze hier weergegeven. Als u toegang hebt om acties te beheren, kunt u: Acties toewijzen aan andere managers op pagina 598 vandaar.

Stel een focusgebied in voor uw team

Voordat u begint

Machtigingen:

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

- *Statistieken bekijken*
- *Toegang tot sterke punten en focusgebieden*
- *Aandachtsgebieden beheren*

Over deze taak

Nadat een enquêteronde is afgesloten, suggereert Peakon verschillende drivers als aandachtsgebieden op basis van de enquêteresultaten van elk team. U kunt de aanbevolen focusgebieden accepteren of uw eigen focusgebieden instellen. Managers met toegang tot andere managerdashboards kunnen namens anderen focusgebieden accepteren, instellen en verwijderen. De drivers die u als focusgebieden instelt, worden weergegeven op persoonlijke en gedeelde dashboards voor medewerkers.

Medewerkers kunnen vertrouwelijke suggesties aandragen over de factoren die u als aandachtspunten hebt aangemerkt. Suggesties van teams kunnen helpen om meer inzicht te krijgen in chauffeurs die onvoldoende commentaar hebben om onderliggende problemen te begrijpen.

Bij het instellen van een focusgebied kunt u een aangepast bericht toevoegen. Dit bericht is zichtbaar op het tabblad Focusgebieden in persoonlijke dashboards en in de optionele melding voor medewerkers. Wanneer u een aangepast bericht toevoegt, wordt het focusgebied weergegeven als een uitgevouwen kaart in persoonlijke dashboards, zodat medewerkers suggesties kunnen doen.

Medewerkers kunnen suggesties indienen voor uw aandachtsgebieden als aan een van de volgende voorwaarden is voldaan:

- Uw organisatie heeft persoonlijke dashboards voor medewerkers geactiveerd, waarmee medewerkers ad-hoc of in reactie op een melding over een aandachtsgebied suggesties voor hun team kunnen indienen.
- U hebt medewerkers op de hoogte gesteld bij het instellen van het focusgebied, zodat ze via een uniek token in de e-mail of op persoonlijke dashboards suggesties voor teams kunnen doen.

Om het aantal en de kwaliteit van de teamvoorstellen te vergroten, adviseren wij u een aangepast bericht toe te voegen en medewerkers hiervan op de hoogte te stellen.

Procedure

1. Zoek de driver die u als focusgebied wilt instellen.
    - Als Peakon het focusgebied heeft aanbevolen, klikt u op Instellen als focusgebied voor de bestuurder op uw hoofddashboard of rechtstreeks op het dashboard van de bestuurder zelf.
    - Als u een aangepast focusgebied instelt, klikt u op Alle drivers weergeven in het hoofddashboard en opent u het dashboard van de driver. Klik op Instellen als focusgebied.
2. Selecteer of u medewerkers wilt informeren.
3. (Optioneel) Voeg een aangepast bericht toe in het gedeelte Teamsuggesties .
4. Klik op 'Instellen als focusgebied' om af te ronden.

Resultaten

U ontvangt meldingen in het product wanneer u nieuwe suggesties ontvangt, en een dagelijkse e-mailsamenvatting van nieuwe teamsuggesties.

Alle suggesties worden weergegeven op het tabblad Teamsuggesties van de coureur die u als focusgebied hebt ingesteld. Ongelezen suggesties staan bovenaan.

Volgende stappen

U kunt de driver indien nodig verwijderen als focusgebied, maar u hebt dan geen toegang meer tot de suggesties die u hebt ontvangen of tot uw aangepaste bericht.

relatedlinks

Concepten

Concept: Sterke punten en focusgebieden op pagina 489

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Concept: Teamsuggesties voor focusgebieden op pagina 491

Referentie

FAQ: Wat kan ik doen als ik een aandachtsgebied heb waar ik geen invloed op heb? op pagina 508

Een focusgebied verwijderen

Voordat u begint

Deze machtigingen zijn nodig om aangepaste focusgebieden te beheren:

- Toegang tot sterke punten en focusgebieden
- Beheer focusgebieden

Over deze taak

Als u niet langer wilt dat een driver als focusgebied wordt weergegeven, kunt u deze handmatig verwijderen.

Opmerking: Als het focusgebied teamvoorstellen bevat, zijn deze niet meer beschikbaar nadat u het focusgebied verwijdert. Als je de driver opnieuw als focusgebied instelt, worden eerdere suggesties van het team niet teruggehaald.

Procedure

1. Klik op het focusgebied op de Overzichtpagina om het dashboard te openen.
2. Klik onder het gedeelte Score en deelname op Focusgebied verwijderen.

Resultaten

Het nu verwijderde focusgebied wordt niet meer weergegeven op persoonlijke en gedeelde dashboards.
relatedlinks

Concepten

Concept: Sterke punten en focusgebieden op pagina 489

Dien teamvoorstellen in voor focusgebieden

Voordat u begint

U kunt teamvoorstellen indienen als:

- Op uw persoonlijke dashboard worden de aandachtsgebieden van uw team of leiderschap weergegeven, of
- Uw manager of iemand in uw leidinggevende heeft u per e-mail op de hoogte gesteld van een nieuw aandachtsgebied, ongeacht of u een persoonlijk dashboard hebt.

Over deze taak

Nadat een enquêteronde is afgesloten, suggereert Peakon verschillende drivers als aandachtsgebieden op basis van de enquêteresultaten van elk team. Managers kunnen de aanbevolen aandachtsgebieden accepteren of hun eigen aandachtsgebieden vaststellen.

Wanneer uw manager of een senior leider een aandachtsgebied op het dashboard instelt (bijvoorbeeld de driver Erkenning), kunnen zij het team aanmoedigen om vertrouwelijk verbeterideeën in te dienen door een melding met een aangepaste opmerking te versturen. Als u echter een persoonlijke dashboardgebruiker bent, kunt u proactief suggesties toevoegen aan de aandachtsgebieden die uw manager heeft ingesteld. Het is niet mogelijk om suggesties toe te voegen aan drivers die focusgebieden waren vóór de release van deze functionaliteit.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Door vertrouwelijke suggesties te geven, krijgt de manager meer inzicht in wat zijn werknemers graag zouden zien gebeuren, vooral wanneer er onvoldoende kwalitatieve feedback is. Het helpt ook om het team te betrekken bij de actieplanning, zonder de druk om de identiteit te onthullen.

U kunt per aandachtsgebied één suggestie toevoegen. Nadat u uw suggestie heeft verzonden, kunt u deze niet meer bewerken. Nadat u uw eigen suggestie hebt ingediend, kunt u deze bekijken, maar u kunt niet de suggesties zien die uw collega's hebben ingediend.

Het teamvoorstel dat u indient, behoort tot het dashboard van de manager die het aandachtsgebied heeft ingesteld. Voorbeeld: Als de directeur van uw afdeling (niet uw leidinggevende) een aandachtsgebied heeft vastgesteld, is de suggestie die u voor dat aandachtsgebied hebt ingediend alleen beschikbaar voor die directeur.

Procedure

1. Klik op Vertrouwelijke suggestie toevoegen in de e-mail die u hebt ontvangen, of zoek het aandachtsgebied op het tabblad Aandachtsgebieden in uw persoonlijke dashboard.
2. Typ uw suggestie in het vakje 'Uw vertrouwelijke suggestie' .
3. Klik op Verzenden.

Resultaten

Wanneer u een suggestie toevoegt, wordt deze direct weergegeven op het dashboard van uw manager. De taal die u gebruikt om uw suggestie te formuleren, blijft behouden, net als wanneer u opmerkingen in de enquête plaatst.

Voorbeeld

Uw manager heeft de groeidriver aangemerkt als aandachtsgebied en een e-mailmelding verzonden met de volgende aangepaste boodschap: *Hallo team, ik zie een daling in de groeiscores en zou graag wat feedback horen over wat we kunnen doen om deze te verbeteren.*

U kunt op Vertrouwelijke suggestie toevoegenklikken en uw suggestie vertrouwelijk toevoegen. Voorbeeld: *Voeg gedetailleerde functiebeschrijvingen toe om de reikwijdte van de rol van een werknemer te schetsen. Het zou ook mooi zijn als we de verschillen tussen de verschillende functieniveaus duidelijk zouden maken.*

Concept: Actieplanning

Vaak krijgen werknemers als feedback dat ze denken dat hun antwoorden op de enquête geen verschil maken. Met de actieplanningsfunctionaliteit van Peakon kunnen leiders verbeterplannen maken op basis van hun dashboardscores en hun acties delen met hun teams.

Om leiders te helpen met actieplanning, is het mogelijk om acties te creëren met behulp van een groot aantal bronnen:

- Aanbevolen acties door Peakon.
- Aanbevolen acties die door hun organisatie zijn gemaakt.
- Acties die voortvloeien uit vertrouwelijke teamvoorstellen bij het instellen van een nieuw aandachtsgebied.
- Aangepaste acties die door de leider zelf zijn gemaakt.

Achtergrond

Peakon biedt een bibliotheek met aanbevolen acties die worden weergegeven op het tabblad Verbeteren van elke driver, of wanneer u een microcursus volgt die betrekking heeft op een specifieke driver. Leiders kunnen aanbevolen acties gebruiken en deze naar wens aanpassen, of geheel eigen acties creëren.

Medewerkers kunnen ook deelnemen aan een vertrouwelijke brainstormsessie door suggesties te doen over de aandachtsgebieden van het team. Suggesties voor teams kunnen helpen de kloof te overbruggen

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

tussen lage scores en onvoldoende commentaar om het probleem te begrijpen. Zien Stel een focusgebied in voor uw team op pagina 484 En Concept: Teamsuggesties voor focusgebieden op pagina 491.

Hoewel het gebruikelijk is om actieplannen aan aandachtsgebieden te koppelen, kunnen leiders acties creëren op basis van elke drijvende kracht of subdrijfveer.

Elke actie wordt weergegeven op het dashboard van de segmentcontext waarin u deze hebt gemaakt. Voorbeeld: Als een manager een actie aanmaakt in het segment *Marketing [Afdeling]*, dan is dit de plek waar de actie thuishoort.

Elke actie die een manager aanmaakt, telt mee voor zijn/haar eigen statistieken in het rapport Gebruiksstatistieken , ook als hij/zij de actie namens iemand anders heeft aangemaakt.

Toegang

Beheerders kunnen de toegang van managers tot de actieplanningsfunctionaliteit configureren met behulp van de volgende machtigingen in toegangscontrole:

- Toegang tot acties - de mogelijkheid om actieplannen te bekijken.
- Acties beheren - de mogelijkheid om acties te maken, bewerken en verwijderen.

Beide machtigingen bieden toegang tot de dashboards die elke leider beheert, inclusief de segmenten die ze beheren via de hiërarchische kenmerkinstelling van uw bedrijf. Voorbeeld: Als een leidinggevende leidinggeeft aan werknemers die lijnmanagers zijn, heeft hij of zij volledige toegang tot het dashboard van de lijnmanager en kan hij of zij het actieplan van die medewerker bekijken en beheren.

Gebruikers hebben alleen toegang tot de actieplannen van andere dashboards als ze het segment in hun contextswitcher kunnen zoeken en selecteren, en als bij het segment de optie Weergeven als dit segment wordt weergegeven wanneer ze het openen in de heatmap.

Actieplan Zichtbaarheid

Wanneer een manager een actieplan maakt, is dit zichtbaar op:

- Gedeelde dashboards, als de manager de actie als gedeeld heeft ingesteld en een deelbare link heeft gegenereerd.
- Persoonlijke dashboards van medewerkers, als de manager de actie heeft ingesteld als gedeeld en uw organisatie toegang tot persoonlijke dashboards voor medewerkers heeft ingeschakeld.
- Hun dashboard is direct zichtbaar voor andere managers met volledige toegang.
- Het tabblad Acties van mijn team op de pagina's Actieplan van hun leiders, als de actie zich in het hoofdsegment *Mijn team* van de manager bevindt.

Hoewel managers kunnen kiezen of ze hun actieplan met medewerkers delen, is het niet mogelijk om actieplannen volledig te verbergen. Ze zouden dan niet zichtbaar zijn voor het senior management als zij de juiste machtigingen hebben.

Meldingen

Peakon stuurt managers iedere maandag herinneringen voor aankomende actieplannen, als er die week acties gepland staan. De herinneringsmail heeft betrekking op alle acties die worden weergegeven op de segmenten die rechtstreeks door de beheerder worden beheerd, of dit nu via rapportagelijnen of via toegangsbeheer voor segmenten is.

Beheerders kunnen zich afmelden voor deze e-mailmelding, maar het is voor hen niet mogelijk om zich namens hen af te melden. Zien Beheer meldingenabonnementen op pagina 60 voor stappen.

Rapportage

In het rapport Gebruiksstatistieken wordt het aantal acties weergegeven dat elke manager heeft gemaakt en voltooid. Vanaf daar is het ook mogelijk om alle acties te exporteren, inclusief de segmenten waarop ze

©2025 Workday, Inc. All rights reserved
Workday Proprietary and Confidential

zijn aangemaakt. Zien Concept: Gebruiksstatistieken op pagina 535 En Exportactieplannen op pagina 597 voor meer informatie.

Aanbevelingen

- Communiceer actieplannen met uw teams, zodat ze weten dat hun feedback impact heeft. Zorg er bovendien voor dat uw actieplannen actueel zijn.
- Gebruik aanbevolen Peakon-acties.
- Moedig uw medewerkers aan om vertrouwelijke suggesties te doen door aandachtsgebieden te bepalen. Zien Stel een focusgebied in voor uw team op pagina 484 En Concept: Teamsuggesties voor focusgebieden op pagina 491.

Beperkingen

- Het is niet mogelijk om acties van de ene leider of het ene segment over te dragen naar de andere.
- Het is niet mogelijk om acties door te voeren in uw hiërarchie.
- Het is niet mogelijk om een actie te maken zonder deze te koppelen aan een vragenset.
- Wanneer u een segment verwijdert, verdwijnen ook de acties die bij dat segment horen.
- Wanneer u een manager verwijdert, verdwijnen ook alle acties die de manager heeft gemaakt.

Concept: Teamsuggesties voor focusgebieden

Overzicht

Met de functionaliteit voor teamsuggesties kunnen medewerkers vertrouwelijk suggesties indienen voor het actieplan van hun manager op aandachtsgebieden. Het is een manier om het team te betrekken bij het proces van actieplanning en om oplossingsgerichte inzichten te verzamelen wanneer u niet voldoende opmerkingen hebt om de onderliggende problemen te begrijpen.

Deze functionaliteit is beschikbaar voor alle leiders in de hiërarchie, in de segmenten *Directe ondergeschikten* en *Alle ondergeschikten* .

Managers kunnen:

- Stel drivers in als aandachtsgebieden.
- Voeg aangepaste berichten toe over hun aandachtsgebieden om extra context te bieden en suggesties van teams mogelijk te maken.
- Selecteer of u medewerkers wilt informeren.

Werknemers kunnen:

- Geef suggesties voor aandachtsgebieden op basis van de e-mails die managers versturen. Dit kan via hun persoonlijke dashboard of via een aparte pagina.
- Geef ad-hoc suggesties over aandachtsgebieden via persoonlijke dashboards.

Toegang

Met dit type toegang en machtigingen bepaalt u of u teamvoorstellen kunt toevoegen en openen.

Gebruiker	Toegang	Beschrijving
Manager	Toegang tot het dashboard met de volgende machtigingen: • *Statistieken bekijken* • *Toegang tot sterke punten en aandachtsgebieden*	Mogelijkheid om drivers in te stellen als aandachtsgebieden en een aangepast bericht toe te voegen wanneer u medewerkers op de hoogte stelt. Het tabblad Teamsuggesties wordt op het dashboard van het focusgebied weergegeven, ook voor managers die geen machtiging

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Gebruiker	Toegang	Beschrijving
	• *Aandachtsgebieden beheren*	*Focusgebieden beheren* hebben. Zij kunnen echter geen focusgebieden instellen of verwijderen.
Werknemer	Geen toegang tot persoonlijk dashboard	Als een directe of indirecte manager medewerkers op de hoogte stelt van aandachtsgebieden, kunnen medewerkers suggesties indienen via een aparte pagina die in de e-mail is gelinkt.
Werknemer	Persoonlijke dashboardtoegang met deze toestemming: • *Toegang tot persoonlijk dashboard*	Mogelijkheid om suggesties weer te geven en toe te voegen met betrekking tot de aandachtsgebieden van de directe manager. Als een directe manager medewerkers op de hoogte stelt van aandachtsgebieden, kunnen medewerkers vanuit de e-mail hun dashboard openen om suggesties in te dienen. Als een indirecte manager medewerkers uit zijn/haar uitgebreide team op de hoogte stelt van aandachtsgebieden, kunnen medewerkers suggesties indienen via een aparte pagina die in de e-mail wordt gelinkt.
Werknemer	Persoonlijke dashboardtoegang met de volgende rechten: • *Toegang tot persoonlijk dashboard* • *Gegevens voor teams boven directe manager*	Toegang om suggesties weer te geven en toe te voegen over de aandachtsgebieden van de directe manager en van managers die boven de directe manager staan. Als een directe of indirecte manager medewerkers op de hoogte stelt van aandachtsgebieden, kunnen medewerkers vanuit de e-mail hun dashboard openen om suggesties in te dienen.

Gebruikersinterface

Op het dashboard van elke bestuurder wordt een tabblad 'Teamsuggesties' weergegeven. Managers hebben op dit tabblad toegang tot nieuwe en bestaande suggesties als de driver momenteel een aandachtsgebied is. Ongelezen suggesties worden bovenaan weergegeven. U kunt ze allemaal als gelezen markeren. Nadat u een driver als focusgebied hebt verwijderd, hebt u geen toegang meer tot de suggesties.

Medewerkers kunnen suggesties doen via het tabblad Focusgebieden op hun persoonlijke dashboard. Focusgebieden met een aangepast bericht van hun manager worden weergegeven als uitgebreide kaarten. Medewerkers kunnen echter ook suggesties doen voor focusgebieden zonder aangepast bericht. Op dit tabblad worden bovendien de score en opmerkingen van de werknemer voor het aandachtsgebied en het aangepaste bericht van de manager weergegeven, indien beschikbaar.

Voor instructies over het gebruik van deze functionaliteit, zie Stel een focusgebied in voor uw team op pagina 484 En Dien teamvoorstellen in voor focusgebieden op pagina 477.

Vertrouwelijkheid

De suggesties die medewerkers toevoegen, zijn vertrouwelijk en staan los van de scores en opmerkingen uit enquêtes.

Teamvoorstellen zijn onafhankelijk van de logica en instellingen van eventuele opmerkingen. Er is dus geen minimumaantal antwoorden vereist voordat suggesties beschikbaar worden voor managers.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Meldingen

Managers kunnen ervoor kiezen om medewerkers via e-mail op de hoogte te stellen van nieuwe aandachtsgebieden. Het e-mailtoken voor niet-persoonlijke dashboardgebruikers is 8 weken geldig of totdat de manager de driver als aandachtsgebied verwijdert, afhankelijk van wat het eerst gebeurt.

Wanneer er nieuwe teamsuggesties beschikbaar zijn, wordt dit in het meldingsgebied en op de chauffeurskaarten op het hoofddashboard in het managerdashboard aangegeven. Directe managers en segmentmanagers ontvangen bovendien dagelijks een samenvatting met nieuwe teamsuggesties.

Als uw organisatie gebruikmaakt van de Slack-integratie voor Peakon, kunnen beheerders managers ook de mogelijkheid geven om de dagelijkse samenvatting van teamsuggesties via Slack te ontvangen.

Overwegingen

Het is mogelijk dat elke medewerker per aandachtsgebied 1 suggestie toevoegt. Elke suggestie mag maximaal 2000 tekens lang zijn.

In het aangepaste berichtenvak wordt de naam weergegeven van de manager die het focusgebied heeft ingesteld, ook als hij of zij dit namens een andere manager heeft gedaan.

Medewerkers kunnen suggesties doen voor aandachtsgebieden, ook als ze de vraag in een enquête nog niet hebben beantwoord.

Medewerkers kunnen ook suggesties doen voor aandachtsgebieden, zelfs als de manager de medewerkers niet heeft geïnformeerd of geen persoonlijk bericht heeft toegevoegd.

Als een manager geen machtiging heeft *om aandachtsgebieden te beheren* en iemand anders (bijvoorbeeld een leidinggevende) een aandachtsgebied namens hem of haar instelt, heeft de manager toegang tot de suggesties van het team op het dashboard.

Aanbevelingen

- Wanneer u toegang tot het persoonlijke dashboard inschakelt, moet u de machtiging *Gegevens voor teams boven de directe manager* inschakelen. Hierdoor kunnen medewerkers direct suggesties toevoegen in hun persoonlijke dashboard voor zowel directe als indirecte managers, wat zorgt voor een consistente ervaring.
- Wanneer u bij het instellen van de aandachtsgebieden een aangepast bericht toevoegt, kunt u de hoeveelheid en kwaliteit van de suggesties aanzienlijk verbeteren. Wij adviseren managers om duidelijk te maken waarom zij deze driver als aandachtspunt benoemen en hun perspectief hierop te geven.
- Moedig managers aan om medewerkers op de hoogte te stellen wanneer er aandachtsgebieden worden vastgesteld, om zo de deelname aan teamsuggesties te stimuleren.

Beperkingen

- Het is niet mogelijk om teamvoorstellen toe te voegen voor chauffeurs die managers als focusgebieden hebben ingesteld vóór de release van de functionaliteit voor teamvoorstellen. Indien nodig, verwijder het focusgebied en stel het opnieuw in als focusgebied.
- Nadat de manager de driver als aandachtsgebied heeft verwijderd, zijn de teamvoorstellen en het aangepaste bericht niet meer toegankelijk. Als u de driver opnieuw als focusgebied instelt, worden eerdere suggesties en aangepaste berichten niet opgehaald.
- Medewerkers kunnen hun suggesties niet meer bewerken nadat ze deze hebben ingediend.
- Het is niet mogelijk om suggesties te doen voor drivers die geen aandachtsgebieden zijn. De functionaliteit is dus afhankelijk van de managers die de aandachtsgebieden instellen.
- Het is niet mogelijk om suggesties te doen voor aandachtsgebieden die op bedrijfsniveau zijn vastgesteld. Deze functionaliteit is bedoeld om het plannen van acties in teams te vergemakkelijken.
- Het is niet mogelijk om teamvoorstellen uit te schakelen.
- Alleen het standaard Manager-kenmerk ondersteunt de functionaliteit voor teamsuggesties.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

- De functionaliteit ondersteunt geen vertalingen. Opmerkingen worden daarom weergegeven in de taal waarin de medewerkers ze hebben geschreven.
- Deze functionaliteit is niet beschikbaar op het persoonlijke dashboard in de mobiele applicatie. U kunt echter de pagina met zelfstandige teamsuggesties openen vanuit uw e-mailmelding over een nieuw aandachtsgebied.

relatedlinks
Taken
Stel een focusgebied in voor uw team op pagina 484
Dien teamvoorstellen in voor focusgebieden op pagina 477

FAQ: Hoe kan ik de acties van mijn manager volgen?

In dit onderwerp wordt uitgelegd hoe werknemers de acties van hun manager voor hun team kunnen bijhouden. Zien Bekijk actieplannen van managers die aan u rapporteren op pagina 599 als u een manager bent en er andere managers aan u rapporteren.

Wanneer beheerders acties aanmaken, kunnen ze kiezen of ze deze privé willen houden of als gedeeld willen instellen.

Als ze zijn ingesteld als gedeeld, worden ze weergegeven op de persoonlijke dashboards van werknemers en gedeelde dashboards van teams. Uw organisatie moet de functionaliteit voor persoonlijke dashboards inschakelen, zodat medewerkers hier toegang toe hebben.

U kunt acties openen via het tabblad Manageracties in persoonlijke dashboards. Zie meer op Concept: Persoonlijk Dashboard op pagina 589.

FAQ: Waarom kan ik de actieplannen van de managers die aan mij rapporteren niet zien?

Je kan Bekijk actieplannen van managers die aan u rapporteren op pagina 599 als aan deze voorwaarden is voldaan:

- U bent een people manager met toegang tot uw Mijn team- dashboard.
- U bevindt zich in een actieve toegangscontrolegroep en de machtiging *Toegang tot acties* is ingeschakeld.
- Het dashboard van de manager die aan u rapporteert, voldoet aan de vertrouwelijkheidsdrempels. Dit betekent dat het niet te veel mag lijken op een ander segment waartoe u toegang hebt.
- U kunt de resultaten van het managerdashboard bekijken door er via de contextswitcher naartoe te gaan en op Weergeven als dit segment in de heatmap te klikken.

FAQ: Wat kan ik doen als ik een aandachtsgebied heb waar ik geen invloed op heb?

Als Peakon een aandachtsgebied aanbeveelt waar u geen actie op kunt ondernemen of waar u zich op dit moment niet op wilt concentreren, kunt u de aanbeveling negeren. Bijvoorbeeld: U bent teamleider en de beloningscoureur scoort onder de benchmark van uw team. Uw bedrijf beperkt beslissingen over beloning echter tot het hogere management, dus u kunt hier geen invloed op uitoefenen.

Managers met de machtiging Focusgebieden beheren kunnen hun eigen focusgebieden instellen. Zien Stel een focusgebied in voor uw team op pagina 484.

Wij adviseren u om op het tabblad Analyse op de pagina Drivers te kijken of er andere drivers zijn waaraan u prioriteit wilt geven. Bijvoorbeeld: U wilt zich richten op de factor Peer Relationships omdat u merkt dat uw medewerkers zich niet verbonden voelen met hun team via gesprekken buiten Peakon.

Wanneer u een driver instelt als aandachtsgebied, ontvangen uw medewerkers een melding. Zij kunnen vertrouwelijk suggesties indienen voor acties die zij graag zouden zien om de driver te verbeteren. Wanneer u een focusgebied instelt, kunt u een aangepast bericht toevoegen om uw team aan te moedigen suggesties in te dienen. Dit kan helpen de kloof te overbruggen wanneer er coureurs zijn met een lage score en geen commentaar.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

FAQ: Wat kan ik doen als er niet genoeg reacties zijn?

Het kan lastig zijn om feedback te verwerken als er niet genoeg opmerkingen zijn om de problemen te begrijpen, vooral in kleine teams. Wij adviseren:

- Bepaal op de pagina Drivers op het tabblad Analyse welke drivers een score onder de benchmark behalen.
- Bekijk de door Peakon aanbevolen acties voor deze drivers.
- Moedig uw team aan om vertrouwelijke suggesties in te dienen over welke acties zij graag zouden zien met betrekking tot de drivers die u als focusgebieden hebt aangemerkt. Hiermee kunt u de kloof dichten tussen chauffeurs met een lage score en het ontbreken van contextuele opmerkingen. Zien Stel een focusgebied in voor uw team op pagina 484 voor meer informatie over aandachtsgebieden en teamsuggesties.
- Bespreek de resultaten tijdens teamvergaderingen. Voorbeeld: Leg uit wat u van plan bent te doen voor de aandachtsgebieden van uw team en laat zien hoe bepaalde factoren zijn verbeterd na het doorvoeren van een verandering.

FAQ: Hoe kan ik actieplannen met mijn teams communiceren?

Managers kunnen hun actieplannen delen en medewerkers aanmoedigen om vertrouwelijke suggesties voor actieplanning aan het team voor te leggen.

Actieplannen delen

Wanneer u uw actieplan maakt, stelt u de instellingen voor delen in op Gedeeld met iedereen. Hierdoor wordt het actieplan beschikbaar op de persoonlijke dashboards van werknemers (indien ingeschakeld door uw bedrijf) en op gedeelde dashboards.

Als uw bedrijf geen persoonlijke dashboards heeft ingeschakeld, raden wij u aan een deelbare dashboardkoppeling te genereren voor uw medewerkers, zodat zij toegang hebben tot het teamdashboard en actieplannen.

Suggesties van het ontvangende team

Peakon informeert uw medewerkers wanneer u een aandachtsgebied voor uw team instelt. Voorbeeld: De herkenningsdriver. Wij adviseren u een aangepast bericht aan de melding toe te voegen om medewerkers aan te moedigen vertrouwelijke suggesties voor actieplanning in te dienen met betrekking tot het aandachtsgebied. Zien Stel een focusgebied in voor uw team op pagina 484 En Dien teamvoorstellen in voor focusgebieden op pagina 477 om meer te weten te komen.

FAQ: Waarom worden bepaalde acties niet weergegeven in gebruiksstatistieken?

In het rapport Gebruiksstatistieken op het tabblad Analyse worden statistieken weergegeven over de acties die elke manager heeft gemaakt. Wat de rapportstatistieken betreft, tellen alle gemaakte acties mee voor de gebruiker die de actie heeft gemaakt, niet voor de gebruiker die het dashboard beheert waarop de actie staat. Bijvoorbeeld: als een senior manager een actie maakt namens iemand anders, telt deze mee voor de statistieken van de senior manager in het rapport. Dit is de meestvoorkomende reden waarom acties niet aan een manager kunnen worden toegeschreven in het rapport met gebruiksstatistieken. Er kunnen echter andere redenen zijn waarom de actie van een manager niet wordt weergegeven in het rapport met gebruiksstatistieken:

- Iemand heeft de actie van de manager verwijderd.
- De werknemers van de manager zijn naar een ander team overgestapt en u hebt de wijziging teruggedateerd naar vóór de datum waarop de actie is aangemaakt.
- De manager is een werknemer geworden en zijn dashboard bestaat niet meer.
- De manager heeft het bedrijf verlaten en zijn dashboard bestaat niet meer.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

FAQ: Wanneer verwijdert Peakon acties?

Wanneer u in Peakon een actieplan maakt, wordt dit onderdeel van het segment waarin u het hebt gemaakt. Als het segment in de toekomst niet meer bestaat, verdwijnen alle bijbehorende acties.

Dit gebeurt meestal bij managersegmenten, wanneer de manager geen werknemers meer onder zich heeft of wanneer de manager het bedrijf verlaat.

Het is niet mogelijk om de acties van een verwijderd segment te herstellen.

Reageren op opmerkingen

Concept: Commentaarbevestigingen

Het erkennen van feedback van werknemers is een belangrijke stimulans voor deelname aan enquêterondes. We hebben ontdekt dat de kwaliteit van de feedback van werknemers verbetert als uit de bevestiging blijkt dat de leiding naar de feedback luistert.

Wanneer opmerkingen worden weergegeven op dashboards of in het gedeelte Opmerkingen , kunnen managers reageren door op Erkennen te klikken en 1 van de 5 standaardreacties te selecteren:

- Geweldig idee.
- Bedankt voor het delen.
- Ik ben het ermee eens.
- Ik werk eraan.
- Ik zou het leuk vinden om persoonlijk met u te praten.

Wanneer de enquêterondes worden gesloten, kunnen managers met toegang nog steeds opmerkingen uit eerdere rondes bevestigen, beantwoorden en ermee interacteren.

Medewerkers die een bevestiging van hun opmerkingen ontvangen, ontvangen dagelijks een geautomatiseerde e-mail met een samenvatting van de opmerkingen. Erkenningen worden ook weergegeven in persoonlijke dashboards.

Managers kunnen een bevestigde opmerking niet annuleren.

Medewerkers kunnen niet reageren op een bevestiging.

Managers kunnen nog steeds opmerkingen bevestigen van medewerkers die de enquête via de kioskmodus invullen en geen e-mailadres hebben geregistreerd. Deze werknemers kunnen echter geen e-mailmeldingen voor de bevestigingen ontvangen.

Filter Erkende opmerkingen

Managers kunnen bevestigde opmerkingen bekijken op de pagina Opmerkingen en filteren op:

- Alleen opmerkingen die ik heb erkend
- Alleen opmerkingen die ik niet heb bevestigd
- Reacties met dankbetuigingen
- Reacties zonder dankbetuigingen

Wanneer managers filteren op opmerkingen waarvoor ze een bevestiging hebben ontvangen, kunnen ze het totale aantal bevestigingen voor elke opmerking bekijken.

Toegang

Met de machtigingen Acknowledge-stuurprogrammaopmerkingen, Acknowledge-waardeopmerkingenen Acknowledge-open-ended-opmerkingen kan een toegangscontrolegroep opmerkingen bevestigen.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved
Workday Proprietary and Confidential

Metrics

U kunt statistieken over bevestigingen bekijken in Manager Usage Metrics.

Concept: Reacties op gesprekken

Managers kunnen opmerkingen over enquêteantwoorden bekijken en erop reageren door gesprekken te starten. Managers kunnen ook rechtstreeks vanuit de opmerkingen van werknemers interne notities toevoegen. Dankzij deze gesprekken kunnen managers inzicht krijgen in de gevoelens van werknemers door vervolgvragen te stellen of reacties achter te laten.

Directe gesprekken

Wanneer managers naar aanleiding van een opmerking een gesprek beginnen, blijft de identiteit van de werknemer gedurende het hele gesprek beschermd.

Medewerkers ontvangen een e-mail met daarin:

- Commentaartekst.
- Datum van commentaar.
- Reactie van de manager.
- Naam van de manager.

In de e-mail aan medewerkers wordt ook benadrukt dat hun identiteit beschermd blijft.

Managers kunnen op het conversatiepictogram bij opmerkingen klikken om een conversatie te starten en kunnen vervolgens op de opties Beantwoorden of Notitie klikken.

Interne notities

Managers kunnen interne notities gebruiken om opmerkingen onder de aandacht van andere leiders te brengen door de tag @mention te gebruiken. Voorbeeld: *Kunt u een actie aanmaken om dit @melissa.smith aan te pakken?*

Je kunt alleen managers of leiders @vermelden die al toegang hebben tot de commentaar- en gespreksfunctionaliteit. U kunt ook verschillende gebruikers vermelden als zij de benodigde toegang hebben. Bijvoorbeeld: HR-partners of facilitair beheerder.

Managerhiërarchie

U kunt op het oogpictogram op de opmerking klikken om de namen weer te geven van beheerders die toegang hebben tot de opmerking.

De hiërarchielijst van de manager werkt in overeenstemming met de vertrouwelijkheidsinstellingen. Als een managersegment verborgen is vanwege overlappende segmenten of als de minimale drempelwaarde voor enquêtedeelnemers niet wordt gehaald, wordt niet de volledige managerhiërarchie in de lijst weergegeven of wordt een manager overgeslagen.

Een manager moet de opmerking bekijken in de exacte segmentcontext waarin de opmerking zich bevindt om de volledige hiërarchielijst van de manager te kunnen bekijken.

Managerweergave

Managers kunnen het volgende bekijken:

- Lijsten van managers met toegang tot de opmerking, gefilterd op basis van de mate waarin ze zich in de nabijheid van de werknemers bevinden. Voorbeeld: Lijnmanager van een werknemer, gevolgd door afdelingsmanager.
- De volledige conversatie over elk commentaar, inclusief antwoorden van andere managers.
- Reacties van werknemers zonder naam erbij.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Toegang

Met de machtiging Toegang tot gesprekken kan een toegangscontrolegroep reageren op opmerkingen. Met deze toestemming kunnen ze ook bestaande gesprekken zien op basis van de reacties waartoe ze toegang hebben.

Metrics

U kunt statistieken over bevestigingen bekijken in Manager Usage Metrics.

relatedlinks
Referentie
faq--why-can-t-i-tag-another-manager-in-an-internal-note-.dita
FAQ: Waarom kan ik geen andere manager taggen in een interne notitie? op pagina 572

Concept: Enquêtecommentaar

Met opmerkingen kunnen uw medewerkers waardevolle feedback geven, terwijl managers met dankbetuigingen kunnen laten zien dat ze de feedback waarderen.

Reacties verzamelen

Medewerkers kunnen bij elke enquêtevraag schriftelijke feedback achterlaten. Zo kunnen ze meer informatie geven over de scores die ze geven. Medewerkers kunnen per vraag schriftelijke feedback van maximaal 10.000 tekens indienen.

Peakon verzamelt opmerkingen voor elke specifieke vraag die in een enquêteronde is beantwoord. Dit helpt bij het genereren van onderwerpen.

Leiders met commentaartoegang hebben toegang tot de commentaarpagina en kunnen het commentaar van hun teams bekijken.

Toegang

Elke leider kan alleen opmerkingen weergeven die deel uitmaken van het segment dat hij/zij bekijkt.

Beheerders kunnen de toegang tot het bekijken van opmerkingen voor bepaalde groepen in Toegangsbeheer uitschakelen.

Reacties vertalen

Managers kunnen opmerkingen vertalen met de optie Vertalen naar: Taal bij elke opmerking. De opmerkingen worden dan weergegeven in een andere taal dan de door de manager ingestelde taal voor het dashboard.

Houd er rekening mee dat met deze optie alleen de originele opmerking wordt vertaald en niet een gesprek. De vertaalknop is alleen beschikbaar voor talen die door Peakon worden ondersteund en vertaalt alleen binnen uw dashboard. Eventuele feedback wordt geëxporteerd in de oorspronkelijke taal.

Opmerkingen exporteren

U kunt opmerkingen exporteren met de knop Exporteren naar Excel .

U kunt geen bevestigingen of gesprekken opnemen in de export naar Excel.

relatedlinks
Concepten
Concept: gemarkeerde opmerkingen op pagina 554
Concept: Beheer hoge commentaarvolumes op pagina 557
Referentie: Toegang tot opmerkingen op pagina 166
Het volgende niveau: de waarde van opmerkingen

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

Referentie

FAQ: Opmerkingen op pagina 566
FAQ: Waarom kan een manager de opmerkingen van zijn team niet zien? op pagina 569
FAQ: Hoe wordt de lijst van Comment Manager gevuld? op pagina 569

Concept: Beheer hoge commentaarvolumes

Opmerkingen bieden context bij de scores van de bestuurders en helpen u onderliggende problemen te ontdekken, wat van pas kan komen bij uw actieplanning.

Voor grotere organisaties en teams kan het beheren van grote hoeveelheden opmerkingen een uitdaging zijn. Dit onderwerp biedt suggesties voor het effectief beheren van een groot aantal reacties.

Trends begrijpen met behulp van commentaaronderwerpen

Peakon genereert onderwerpen wanneer u de afgelopen 3 maanden 200 of meer reacties in een specifieke taal verzamelt.

Met Onderwerpen worden uw opmerkingen gecategoriseerd in algemene thema's die Peakon uit uw opmerkingen identificeert. Zo kunt u grote hoeveelheden opmerkingen verwerken door de geïdentificeerde onderwerpen te verkennen.

Peakon genereert onderwerpen op basis van recente opmerkingen. Hierdoor blijven de thema's relevant en kunt u uw actieplanning hierop afstemmen.

Bekijk opmerkingen per focusgebied

Het aanpakken van de aandachtsgebieden is een belangrijk onderdeel van het verbeteren van de betrokkenheid van het team. Om de onderliggende problemen achter een focusgebied te begrijpen, raadt Workday Peakon Employee Voice (Peakon) het volgende aan:

1. Klik op een focusgebied op uw dashboard.
2. Scroll naar beneden om de gemarkeerde opmerkingen te bekijken die horen bij de driver die u hebt geselecteerd.
3. Klik op de link 'Opmerkingen' onder de gemarkeerde opmerkingen om een gefilterde pagina te openen met alle opmerkingen voor die specifieke driver.
4. Voeg acties toe om de gemelde problemen op te lossen.

Bekijk gemarkeerde opmerkingen

Peakon beschouwt deze opmerkingen als nuttig omdat ze:

- Zijn directe adviezen, die woorden bevatten als *zou kunnen* of *zou moeten*.
- Bevatten extreme scores voor de vraag die bij de opmerking hoort.
- Bevat ongeveer 140 tekens, wat doorgaans zorgt voor een nuttiger commentaar.
- Zijn vooral handig wanneer u te maken hebt met een groot volume aan opmerkingen. Voorbeeld: een manager of beheerder met toegang tot alle segmentgegevens of tot grote segmenten van werknemers.

Filter- en sorteeropties

Met de opties voor filteren, sorteren en zoeken kunt u opmerkingen groeperen, zodat u grote hoeveelheden opmerkingen beter kunt beheren.

U kunt filteren op:

- Vragenset
- NPS-categorie
- Interacties

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

- Dankbetuigingen
- Einddatum ronde

U kunt ook sorteren op score, datum en gemarkeerde opmerkingen.

Opmerkingen delegeren door Specialist Access

Door toegang tot vragensets of drivers te delegeren aan gespecialiseerde gebruikers, kunt u de verantwoordelijkheid voor het beheer van opmerkingen spreiden. Zo zorgt u ervoor dat deze opmerkingen bij de relevante experts binnen het bedrijf terechtkomen.

Voorbeelden hiervan zijn:

- De directeur Faciliteiten met toegang tot de driver Milieu binnen de vragenset Engagement.
- De Diversiteits- en Inclusieconsultant met toegang tot de Diversiteits- en Inclusievragenset.

.

FAQ: Kunnen we reacties op reacties verwijderen?

Beheerders kunnen een reeds verzonden reactie op een opmerking niet verwijderen of bewerken. Wanneer u een reactie verstuurt, stuurt Peakon een e-mail met uw reactie naar de medewerker die de reactie heeft geplaatst. Peakon verstuurt de e-mail met een willekeurig gegenereerde vertraging om de identiteit van de werknemer te beschermen.

Het is voor werknemers ook niet mogelijk om hun reacties op gesprekken in te trekken.

Verbeter Hub

Aanbevolen acties voor managers maken

Voordat u begint

Beveiliging: *Beheer bedrijfsacties*.

Deze machtiging is alleen beschikbaar voor toegangscontrolegroepen van het type Alle werknemers (bijvoorbeeld: Beheerders, Human Resources).

Over deze taak

Beheerders kunnen aangepaste acties maken die worden weergegeven als aanbevolen acties van [Bedrijfsnaam] op het tabblad Verbeteren van de dashboards van de bijbehorende drivers.

Het is mogelijk om aanbevolen acties voor alle vragensets te maken. Het is niet mogelijk om voor elke vragenset aanbevolen acties te maken voor uitkomstvragen (bijvoorbeeld: de belangrijkste betrokkenheidsvraag en de drie uitkomstvragen), omdat deze niet direct uitvoerbaar zijn zoals drivervragen.

Wanneer u een aangepaste aanbevolen actie maakt, moet u een vragenset en een driver kiezen. Managers kunnen de inhoud van de door het bedrijf aanbevolen acties bewerken en controlelijsten toevoegen die beter aansluiten op hun behoeften.

Wanneer u een aanbevolen bedrijfsactie maakt, wordt deze niet automatisch toegevoegd aan de actieplannen van de manager. Managers moeten de actie handmatig aan hun plan toevoegen.

Procedure

1. Ga naar Beheeracties **>** .
2. Klik op Actie maken.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

3. Stel de titel in.
4. Voeg een beschrijvingtoe.
5. Selecteer de vragenset en de driver.
6. (Optioneel) Stel een aanbevolen duur in.
7. (Optioneel) Voeg vertalingen toe.
8. Klik op Opslaan en publiceren.

Resultaten
De aangepaste actie is nu beschikbaar voor alle managers die over de machtiging *Toegang tot acties* beschikken en toegang hebben tot de relevante vragenset en driver in hun toegangscontrolegroep.
relatedlinks
Concepten
Concept: Actieplanning op pagina 602
Concept: Aangepaste bedrijfsbronnen en acties op pagina 616

Bedrijfsbronnen voor managers creëren

Voordat u begint

Beveiliging: *Beheer bedrijfsbronnen*.

Deze machtiging is alleen beschikbaar voor toegangscontrolegroepen van het type Alle werknemers (bijvoorbeeld: Beheerders, Human Resources).

Over deze taak

Beheerders kunnen koppelingen toevoegen naar video's en bronnen die worden weergegeven in het gedeelte Bronnen van [Bedrijfsnaam] op het tabblad Verbeteren van de dashboards van de bijbehorende drivers. Voorbeeld: interne trainingsvideo's of relevante externe artikelen.

U kunt alleen bronnen maken voor de Engagement -vragenset en u kunt maximaal 25 aangepaste bronnen per driver toevoegen. Het is niet mogelijk om bedrijfsbronnen toe te voegen aan het Engagement-resultaat zelf, omdat dit niet direct uitvoerbaar is.

Procedure

1. Ga naar Beheerbronnen **>** .
2. Klik op Bron toevoegen.
3. Selecteer het stuurprogramma.
4. Stel de titel in.
5. Voeg een beschrijvingtoe.
6. (Optioneel) Voeg een miniatuur toe.
7. Voeg de Resource-koppeling toe en stel het Resourcetypein.
8. Klik op Opslaan en publiceren.

relatedlinks
Concepten
Concept: Aangepaste bedrijfsbronnen en acties op pagina 616

Concept: Hub verbeteren

De Workday Peakon Improve hub biedt leiders gepersonaliseerde training en advies op basis van antwoorden op enquêtes.

In de Improve-hub kunnen leiders:

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

- Maak actieplannen.
- Bekijk aanbevolen bronnen.
- Volledige microcursussen.
- Ontdek hoe specifieke factoren de betrokkenheid beïnvloeden.

Met de filters op de Improve-hub kunt u bronnen bekijken op vragenset (en de specifieke driver, indien geselecteerd) of op brontype. Leiders hebben alleen toegang tot bronnen voor de vragensets die zij via hun dashboard kunnen raadplegen. Elk bestuurdersdashboard heeft ook een eigen tabblad Verbeteren, met contextuele bronnen.

Brontypen

Brontype	Beschrijving
Microcursussen	Een bibliotheek met korte leiderschapslessen, ontwikkeld door ons Organizational Development Science (ODS)-team. Deze korte trainingen zijn gebaseerd op tientallen jaren van wetenschappelijk onderzoek en bieden leiders de vaardigheden die ze nodig hebben om direct te handelen en leiding te geven aan een productief en betrokken team. Elke interactieve, mobielvriendelijke les is afgestemd op de Workday Peakon-methodologie, waardoor acties duidelijk en specifiek zijn voor de behoeften van elke leider. De lessen worden afgesloten met een aanbevolen actie om teamleiders aan te moedigen verbeteringen door te voeren met behulp van hun nieuwe kennis. Er zijn microcursussen beschikbaar voor de vragensets Betrokkenheid en Diversiteit & Inclusie.
Aanbevolen acties	Workday Peakon biedt aanbevolen acties om leiders te helpen met feedback om te gaan. Zo wordt het eenvoudiger om ingrijpende veranderingen door te voeren na elke enquêteronde. Uit klantgegevens blijkt dat er een sterke correlatie is tussen het uitvoeren van aanbevolen acties en verbeteringen in de chauffeursscore. Aanbevolen acties zijn ook zichtbaar wanneer u de aandachtsgebieden in het dashboard bekijkt en aan het einde van elke microcursus. Leiders kunnen op een aanbevolen actie klikken om de titel en beschrijving indien nodig aan te passen.
Bronnen (artikel/link of video)	Workday Peakon biedt artikelen en video's over een breed scala aan managementonderwerpen. Ons ODS-team beheert en zorgt ervoor dat de bronnen actueel blijven.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Brontype	Beschrijving
	De bronnen combineren op maat gemaakte, interne content met zorgvuldig geselecteerde onderwerpen van vertrouwde uitgevers. Voorbeelden: Harvard Business Review (HBR) en TED. Verschillende gelinkte bronnen hanteren een limiet op het aantal artikelen dat per maand gratis toegankelijk is. Voor onbeperkte toegang is een extern abonnement vereist. Standaardbronnen (artikelen en video's) zijn beschikbaar voor alle standaardvragensets. U kunt ook uw eigen aangepaste bronnen uploaden.

Concept: Aangepaste bedrijfsbronnen en acties

Om de bestaande database met aanbevolen acties en bronnen uit te breiden, kunt u aangepast materiaal toevoegen aan de Improve- hub:

- Aanbevolen acties.
- Artikelen/links.
- Video's.

Het is mogelijk om 25 aangepaste bronnen per driver toe te voegen. U kunt aangepaste bronnen toevoegen voor de Engagement-vragenset en aangepaste aanbevolen acties voor alle vragensets. Het is niet mogelijk om bedrijfsbronnen en aanbevolen acties toe te voegen aan het Engagement-resultaat zelf, omdat dit niet direct uitvoerbaar is. De perceptie van chauffeurs door werknemers heeft invloed op hun betrokkenheid en chauffeurs leveren direct actie. Voorbeeld: Door je te richten op het verbeteren van de score van de driver Autonomy, kun je indirect ook de bereidheid van werknemers vergroten om het bedrijf aan te bevelen als werkplek.

Alleen gebruikers met de machtigingen Bedrijfsbronnen beheren en Bedrijfsacties beheren kunnen aangepast materiaal toevoegen en beheren. Deze rechten zijn beschikbaar voor alle werknemerstypen . Voorbeeld: beheerders.

Door aangepaste bedrijfsbronnen en acties toe te voegen, kunt u:

- Koppel trainingen van uw interne leer- en ontwikkelingsplatformen.
- Adviseer bedrijfsbrede acties en leertrajecten voor geselecteerde bestuurders.
- Combineer interne en externe content voor een effectievere leerervaring.

Managers kunnen aangepaste acties bekijken als ze de machtiging Toegang tot acties hebben ingeschakeld. Aangepaste bronnen (artikelen/links en video's) hebben geen aanvullende rechten nodig.

relatedlinks
Concepten
Concept: Actieplanning op pagina 602

Referentie: Ondersteunde talen voor microcursussen

Workday Peakon Employee Voice ondersteunt de volgende talen voor microcursussen voor de Engage-vragenset in managerdashboards:

- Arabisch
- Deens
- Nederlands
- Engels (VK)
- Engels (VS)

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

- Frans (FR)
- Duits
- Pools
- Portugees (BR)
- Spaans
- Zweeds

Microcursussen voor de vragenset Diversiteit en Inclusie zijn alleen beschikbaar in het Engels (VK).

Productupdates

Concept: Over Peakon Release Notes

In juni en juli 2024 stopte Workday met het publiceren van release-opmerkingen in het What's New Report en verhuisde het Peakon Help Center naar de site doc.workday.com.

Gebruikers met toegang tot de Workday Community kunnen de release-opmerkingen van Peakon vinden naast die van andere Workday-producten in het releasecentrum. Gebruikers zonder aanmelding bij de Workday Community kunnen de release-opmerkingen vinden in het gedeelte Productupdates van het Peakon Help Center. Raadpleeg het relevante gedeelte in dit artikel voor meer informatie.

Daarnaast hebben we een speciale sectie in de sectie Productupdates van het Peakon Help Center voor historische release-opmerkingen, van vóór de twee grote wijzigingen in 2024.

Wij stellen alle feedback op prijs terwijl we ons aanpassen aan dit nieuwe proces.

Gebruikers zonder toegang tot Workday Community-aanmelding

Voorbeelden: lokale bestuurders, leidinggevenden, managers, werknemers.

We publiceren release-opmerkingen in de sectie Productupdates van het Peakon Help Center, waarvoor u zich niet hoeft aan te melden. Dit betekent dat niet-beheerdersgebruikers zelfstandig op de hoogte kunnen blijven van Peakon-updates.

We publiceren release notes om de week, en in even weken. Bijvoorbeeld: We publiceren updates in week 32, maar niet in week 33. Dit betekent dat u elke twee weken toegang hebt tot nieuwe release-opmerkingen van Peakon, indien er in die periode updates zijn geweest.

U kunt zich in deze sectie niet abonneren op e-mailmeldingen. Daarom raden wij u aan deze pagina aan uw favorieten toe te voegen en elke twee weken terug te komen.

Gebruikers met Workday Community-aanmeldingstoegang

Voorbeelden: benoemde ondersteuningscontactpersonen (NSC's) en wereldwijde beheerders die door de NSC of een Workday CSM zijn toegevoegd aan de Workday Community.

Workday publiceert release notes voor haar producten op woensdag en vrijdag in het Release Center op de Workday Doc-site. Aangemelde gebruikers kunnen op elk gewenst moment de release-opmerkingen raadplegen en zich abonneren op e-mailmeldingen.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Actie	Stappen
Toegang tot Peakon-release-opmerkingen	1. Klik op NIEUW - Release Center in de header op de site doc.workday.com. 2. Klik op Alle release-opmerkingen deze week op de kaart Wat is er deze week veranderd . 3. Selecteer *Workday Peakon Employee Voice* in het gedeelte Product in de linkerzijbalk. Opmerking: Als *Workday Peakon Employee Voice* niet wordt weergegeven als optie in het gedeelte Product , betekent dit dat er geen release-opmerkingen zijn in het gefilterde tijdsbestek. Als u oudere release-opmerkingen wilt raadplegen, kunt u het standaardtijdsbestek in de sectie Laatst bijgewerkt bovenaan de zijbalk uitvouwen.
Abonneren op de release-opmerkingen van Peakon	1. Klik op het profielfotopictogram in de rechterbovenhoek van de site doc.workday.com. 2. Ga naar Abonnementen. 3. Klik op Ga naar Abonnement toevoegen. 4. Selecteer *Release Note* uit het vervolgkeuzemenu Content Type Tag . 5. Selecteer *Workday Peakon Employee Voice* uit het vervolgkeuzemenu Producttag . Hoewel er andere subproductopties zijn (bijvoorbeeld *Peakon Listening*), publiceren we alle release-opmerkingen met de producttag *Workday Peakon Employee Voice* . 6. Selecteer uw voorkeursoptie uit het vervolgkeuzemenu E-mailfrequentie . 7. Klik op Abonneren.

Release-opmerkingen

2025

Januari
Woensdag 15 januari

Verbeteringen in de vertaling van Braziliaans-Portugees

We verbeteren de Braziliaans-Portugese vertalingen in Workday Peakon om de duidelijkheid van enquêtes en de gebruikerservaring te verbeteren. Deze updates worden doorgevoerd tussen 10 en 14 februari.

We voeren de volgende vertaalverbeteringen door in de gebruikersinterface (UI) van de enquête: we wijzigen de vertaling van "Helemaal niet" in het Braziliaans Portugees van "De modo algum" naar "Nem um pouco", en de vertaling van "Absoluut" van "Com certeza" naar "Totalmente".

Tokens voor conversatie-e-mails

Met deze release verkleinen we het beveiligingsrisico van conversatietokens in de e-mails die medewerkers ontvangen wanneer een manager op hun opmerkingen heeft gereageerd.

Elke e-mail met een gesprek dat een medewerker ontvangt, bevat een koppeling met een uniek token. Hiermee wordt de medewerker doorgestuurd naar een aparte pagina, waar de reactie van de medewerker en eventuele ontvangen reacties op de reactie worden weergegeven.

Deze update is alleen relevant voor organisaties die geen persoonlijke dashboards gebruiken en waarvan de medewerkers op reacties reageren door de conversatiethread te openen via de koppeling naar de zelfstandige conversatie. Als uw organisatie gebruikmaakt van persoonlijke dashboards, worden medewerkers via de koppeling in de e-mailconversaties doorgestuurd naar hun persoonlijke dashboard om te reageren.

We voeren deze update geleidelijk uit tot en met 24 januari.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Zakelijke voordelen

Door de geldigheidsduur van het token te verkorten naar 24 uur, verkleint u het risico op misbruik in gesprekken.

Wijzigingen

Voorheen verliep het token in conversatie-e-mails na 8 weken, maar we hebben de vervaldatum nu teruggebracht tot 24 uur.

Als de werknemer na 24 uur toch de link probeert te openen, kan hij/zij een nieuw token aanvragen. Peakon stuurt dit dan direct naar het e-mailadres van de werknemer. De werknemer ontvangt automatisch een nieuw e-mailbericht met een nieuw token, iedere keer dat een manager een antwoord toevoegt aan dezelfde conversatie. Alle conversatietokens vervallen na 24 uur, inclusief nieuwe tokens die de werknemer heeft aangevraagd.

Deze update heeft ook betrekking op reeds gegenereerde links.

Vrijdag 24 januari

Verbeteringen in de Japanse vertaling

We verbeteren de Japanse vertalingen in Workday Peakon om de duidelijkheid van enquêtes en de gebruikerservaring te verbeteren. Deze updates worden tussen 24 en 28 maart doorgevoerd.

Deze verbeteringen omvatten onder meer wijzigingen in de vertalingen van:

- Namen van chauffeurs
- Enquêtevragen

Woensdag 29 januari

AI-vertalingen en AI-commentaarsamenvatting

Deze commentaarverbeteringen leveren we dankzij generatieve kunstmatige intelligentie (GenAI):

- AI-vertalingen - Commentaarvertalingen in dashboardtaal
- AI-commentaarsamenvatting - Samenvatting van alle opmerkingen en per scoregroep

We brengen AI Translations geleidelijk uit vanaf 26 februari, verspreid over 5 werkdagen. Daarna volgt een geleidelijke release van AI Comment Summarization gedurende 5 werkdagen tot 11 maart.

AI-vertalingen

De nieuwe functie AI-vertalingen verbetert de bestaande functionaliteit voor het vertalen van opmerkingen, waardoor gebruikers hun voorkeuren kunnen instellen om opmerkingen automatisch te vertalen of elke opmerking handmatig te vertalen naar de taal van het dashboard van de gebruiker.

AI Translations ondersteunt alle beschikbare dashboardtalen en detecteert automatisch welke dashboardtaal de gebruiker voor vertalingen wil gebruiken.

Alleen de tekst van het commentaar zelf (zonder aanvullende gegevens met betrekking tot het commentaar) wordt verwerkt om de vertalingen te genereren.

Samenvatting van AI-opmerkingen

Met AI Comment Summarization kunnen gebruikers een ad-hoc opmerkingensamenvatting genereren voor elke dashboardcontext en gefilterde weergave, waarbij 10 of meer opmerkingen beschikbaar zijn. Deze functionaliteit voor het samenvatten van opmerkingen is beschikbaar voor alle gebruikers met toegang tot opmerkingen.

Bovendien genereert AI Comment Summarization aan het einde van elke enquêteronde een opmerkingensamenvatting voor elke scoregroep (0-6, 7-8 en 9-10), wanneer er binnen de aggregatieperiode 10 of meer opmerkingen zijn en er voldoende nieuwe reacties zijn die voldoen aan de zichtbaarheidsvereisten in de enquêteronde.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

Elke scoregroep kan maximaal 3 alinea's met opsommingstekens ontvangen waarin de belangrijkste thema's in de opmerkingen worden samengevat. Samenvattingen per scoregroep gebruiken alleen opmerkingen van bestuurders die scores bevatten.

Samenvattingen van opmerkingen per scoregroep zijn beschikbaar voor alle gebruikers met toegang tot opmerkingen, voor beheerde segmenten (segmenten Alle rapporten en Directe rapporten) en voor de belangrijkste bedrijfscontext.

AI Comment Summarization kan alleen Engelstalige opmerkingen verwerken en Engelstalige samenvattingen genereren. Door AI-vertalingen in te schakelen, vertaalt Peakon alle opmerkingen naar het Engels (waardoor de subset van opmerkingen die bijdragen aan samenvattingen wordt vergroot). De resulterende samenvattingen worden vervolgens weergegeven in de dashboardtaal van de gebruiker.

Zakelijke voordelen

Dankzij de AI-vertalingsfunctie kunnen bedrijfsleiders en managers in wereldwijde organisaties de opmerkingen van alle werknemers lezen, begrijpen en ermee aan de slag gaan, ongeacht de brontaal.

Als u AI-vertalingen inschakelt, wordt ook de subset met relevante resultaten voor semantische onderwerpen, semantisch zoeken en AI-opmerkingensamenvatting vergroot, door alle opmerkingen naar het Engels te vertalen (ongeacht de dashboardtaal van de gebruiker). Hierdoor neemt het aantal opmerkingen dat bijdraagt aan deze functies toe, aangezien ze momenteel alleen Engelse opmerkingen ondersteunen.

De AI-functie voor het samenvatten van opmerkingen helpt u bij het analyseren van opmerkingen wanneer u met een groot volume aan opmerkingen werkt. Het vermogen om samenvattingen van opmerkingen over interessante segmenten te genereren en daarbij beschikbare filters te gebruiken om de resultaten verder te verfijnen, stelt leiders in staat om snel belangrijke inzichten uit kwalitatieve gegevens te halen.

Wijzigingen

Enquêteopmerkingen worden nu automatisch vertaald naar de taal van het dashboard van de gebruiker. Gebruikers kunnen in hun persoonlijke profielinstellingen kiezen tussen de opties Automatisch reacties vertalen (standaard) en Individuele reacties handmatig vertalen .

Met de optie Opmerkingen automatisch vertalen worden alle opmerkingen vertaald, met voor elke opmerking een knop Origineel weergeven . Met de optie Afzonderlijke opmerkingen handmatig vertalen worden opmerkingen in hun brontaal weergegeven, met voor elke opmerking een knop Vertalen naar [dashboardtaal] (bijvoorbeeld: Vertalen naar het Engels).

Op dit moment bevat de export van Excel-opmerkingen alleen de bronopmerkingen en Engelse vertalingen.

Op de pagina Alle opmerkingen wordt nu de knop Opmerkingen samenvatten weergegeven, waarmee gebruikers ad-hoc opmerkingensamenvattingen kunnen genereren over dashboardcontexten en/of gefilterde weergaven. Wanneer u op de knop klikt, wordt een paneel weergegeven met een samenvatting van de opmerkingen en details over de geselecteerde dashboardcontext (bijvoorbeeld: Marketing [Afdeling] en eventuele gefilterde weergaven (bijvoorbeeld: NPS-categorie - Detractors & Vragenset - Gezondheid & Welzijn)). U kunt op de optie Samenvatting kopiëren klikken en een kopie buiten Peakon opslaan. Deze samenvattingen worden namelijk niet in Peakon opgeslagen en kunnen niet worden opgehaald.

Tot slot voegen we een AI- samenvattingspagina toe in de linkerzijbalk in het gedeelte Opmerkingen . Deze bevat de samenvattingen van de scoregroepen met onder elke samenvatting de optie Samenvatting kopiëren . Samenvattingen van de scoregroepen worden gegenereerd na de volgende enquêteronde.

Wat moet ik doen?

De AI-vertalingsfunctionaliteit is automatisch ingeschakeld voor alle klanten. U kunt zich afmelden door naar Beheer > Accountgegevens > Beheer > Commentaarvertalingente gaan.

De AI-commentaarsamenvattingsfunctionaliteit is automatisch ingeschakeld voor alle klanten. U kunt zich ook afmelden voor de functies voor het samenvatten van opmerkingen door naar Beheer > Accountgegevensbeheer > Samenvattingen van > opmerkingente gaan.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Informatie over werknemerssynchronisatie

Met deze release maken we het voor beheerders eenvoudiger om problemen met de synchronisatie van werknemers op te lossen bij het bijwerken van werknemersrecords met behulp van een integratie voor de inrichting van werknemers (voorbeelden: Workday en BambooHR).

We voegen een tabblad 'Synchronisatie-informatie' toe aan werknemersrecords, waarop de volgende drie secties worden weergegeven:

- Medewerker-ID: Unieke identificatie van de medewerker.
- Logboeken: Foutlogboeken met tijdstempels en foutmeldingen.
- Informatie: Ruwe informatie van de integratie.

Het is ook mogelijk om de werknemer handmatig te synchroniseren en de informatie op het tabblad te vernieuwen.

Deze update is automatisch beschikbaar voor alle bedrijven die gebruikmaken van een integratie voor werknemerssynchronisatie.

Herontwerp van Peakon-enquête-e-mail

We hebben het ontwerp van de Peakon-enquête-e-mailuitnodiging bijgewerkt om de gebruikerservaring te verbeteren. De lay-out is duidelijker en er zijn minder links. Hierdoor is de kans kleiner dat phishingdetectiemechanismen de e-mail als phishing of verdacht classificeren.

Deze update zal eind januari 2025 live gaan. De bijgewerkte enquête-e-mail wordt automatisch weergegeven.

Je zult het volgende merken:

- Een nieuw ontwerp voor de e-mailuitnodiging voor de enquête.
- Een beperkt aantal links.
- De beoordelingsschaal van 0 tot 10 is verwijderd.

Wat moet ik doen?

Werk uw trainingsmateriaal bij, zodat uw medewerkers op de hoogte zijn van de wijzigingen.

relatedlinks
Voorbeelden
AI-factsheet: Workday Peakon-vertaling van gesproken opmerkingen voor werknemers (toegang tot de Workday Community vereist)
AI-factsheet: Samenvatting van de stemopmerkingen van werknemers van Workday Peakon (toegang tot de Workday Community vereist)
Videodemo: AI-vertalingen en AI-commentaarsamenvatting (toegang tot de Workday Community vereist)

Vrijdag 31 januari

Amerikaanse hosting voor nieuwe Peakon-huurders

Vanaf 15 maart breiden we onze hostinginfrastructuur uit met een datacenter in de VS. Nieuwe Peakon-klanten kunnen tijdens het onboardingproces hun hostingregio (VS of EU) kiezen.

Houd er rekening mee dat gegevens- en tenantoverdracht tussen regio's niet wordt ondersteund. In de VS gehoste omgevingen zijn alleen beschikbaar voor nieuwe klanten die nog geen Peakon-tenant hebben.

Zakelijke voordelen

Peakon is nu beschikbaar voor potentiële klanten met vereisten voor gegevensresidentie in de Verenigde Staten.

Wijzigingen

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

De Amerikaanse hostingomgeving van Peakon maakt gebruik van de infrastructuur van Amazon Web Services (AWS) in de Amerikaanse regio. De gebruikersinterface blijft voor alle klanten hetzelfde, ongeacht de hostingregio.

Wat moet ik doen?

Niets. De klantenservice selecteert de hostingregio bij het aanmaken van een account.

Februari
Woensdag 12 februari

Momenten die ertoe doen: chronologische volgorde van chauffeurs voor onboarding

We geven nu onboardingdrivergegevens in chronologische volgorde weer op meerdere pagina's in Peakon. Hierdoor kunnen leiders en beheerders de onboardingvragen eenvoudig volgen en doorlopen, met een duidelijke, gestroomlijnde voortgang.

Onboardinggegevens worden nu in chronologische volgorde van drivers weergegeven (Oriëntatie, Uitlijning, Integratie, Bijdragen en Bloeien) op belangrijke pagina's, dropdownmenu's en filters. Belangrijke pagina's zijn onder meer Opmerkingen (Alle opmerkingen, Gevoelige opmerkingen, Onderwerpen), Acties, Beheer (Acties, Toegangscontrole), Persoonlijk dashboard en Vragenpagina's.

Peakon-benchmarks

We updaten de branchebenchmarks voor Workday Peakon Employee Voice met de meest recente gegevens uit het vierde kwartaal van 2024. U kunt hier toegang krijgen tot onze benchmarkingbronnen: https://community-content.workday.com/en-us/reference/products/workday-peakon-employee-voice/design-toolkit/benchmarking-resources-for-workday-peakon-employee-voice.html.

Er kunnen kleine wijzigingen zijn in de externe benchmarks op het dashboard van uw bedrijf.

Verbeteringen in de vertaling van Braziliaans-Portugees

We leveren deze functionaliteit nu aan uw Peakon-tenant en updaten het Release Note Type van 'Binnenkort beschikbaar' naar 'Functie'.

Woensdag 26 februari

AI-vertalingen en AI-commentaarsamenvatting

Deze commentaarverbeteringen leveren we dankzij generatieve kunstmatige intelligentie (GenAI):

AI-vertalingen - Commentaarvertalingen in dashboardtaal

AI-commentaarsamenvatting - Samenvatting van alle opmerkingen en per scoregroep

We brengen AI Translations geleidelijk uit vanaf 26 februari, verspreid over 5 werkdagen. Daarna volgt een geleidelijke release van AI Comment Summarization gedurende 5 werkdagen tot 11 maart.

AI-vertalingen

De nieuwe functie AI-vertalingen verbetert de bestaande functionaliteit voor het vertalen van opmerkingen, waardoor gebruikers hun voorkeuren kunnen instellen om opmerkingen automatisch te vertalen of elke opmerking handmatig te vertalen naar de taal van het dashboard van de gebruiker.

AI Translations ondersteunt alle beschikbare dashboardtalen en detecteert automatisch welke dashboardtaal de gebruiker voor vertalingen wil gebruiken.

Alleen de tekst van het commentaar zelf (zonder aanvullende gegevens met betrekking tot het commentaar) wordt verwerkt om de vertalingen te genereren. Raadpleeg het AI Fact Sheetvoor meer informatie over AI-vertalingen.

Samenvatting van AI-opmerkingen

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Met AI Comment Summarization kunnen gebruikers een ad-hoc opmerkingensamenvatting genereren voor elke dashboardcontext en gefilterde weergave, waarbij 10 of meer opmerkingen beschikbaar zijn. Deze functionaliteit voor het samenvatten van opmerkingen is beschikbaar voor alle gebruikers met toegang tot opmerkingen.

Bovendien genereert AI Comment Summarization aan het einde van elke enquêteronde een opmerkingensamenvatting voor elke scoregroep (0-6, 7-8 en 9-10), wanneer er binnen de aggregatieperiode 10 of meer opmerkingen zijn en er voldoende nieuwe reacties zijn die voldoen aan de zichtbaarheidsvereisten in de enquêteronde.

Elke scoregroep kan maximaal 3 alinea's met opsommingstekens ontvangen waarin de belangrijkste thema's in de opmerkingen worden samengevat. Samenvattingen per scoregroep gebruiken alleen opmerkingen van bestuurders die scores bevatten.

Samenvattingen van opmerkingen per scoregroep zijn beschikbaar voor alle gebruikers met toegang tot opmerkingen, voor beheerde segmenten (segmenten Alle rapporten en Directe rapporten) en voor de belangrijkste bedrijfscontext.

AI Comment Summarization kan alleen Engelstalige opmerkingen verwerken en Engelstalige samenvattingen genereren. Door AI-vertalingen in te schakelen, vertaalt Peakon alle opmerkingen naar het Engels (waardoor de subset van opmerkingen die bijdragen aan samenvattingen wordt vergroot). De resulterende samenvattingen worden vervolgens weergegeven in de dashboardtaal van de gebruiker.

Raadpleeg het AI Fact Sheetvoor meer informatie over AI Comment Summarization.

Enquêteopmerkingen worden nu automatisch vertaald naar de taal van het dashboard van de gebruiker. Gebruikers kunnen in hun persoonlijke profielinstellingen kiezen tussen de opties Automatisch reacties vertalen (standaard) en Individuele reacties handmatig vertalen .

Met de optie Opmerkingen automatisch vertalen worden alle opmerkingen vertaald, met voor elke opmerking een knop Origineel weergeven . Met de optie Afzonderlijke opmerkingen handmatig vertalen worden opmerkingen in hun brontaal weergegeven, met voor elke opmerking een knop Vertalen naar [dashboardtaal] (bijvoorbeeld: Vertalen naar het Engels).

Op dit moment bevat de export van Excel-opmerkingen alleen de bronopmerkingen en Engelse vertalingen.

Op de pagina Alle opmerkingen wordt nu de knop Opmerkingen samenvatten weergegeven, waarmee gebruikers ad-hoc opmerkingensamenvattingen kunnen genereren over dashboardcontexten en/of gefilterde weergaven. Wanneer u op de knop klikt, wordt een paneel weergegeven met een samenvatting van de opmerkingen en details over de geselecteerde dashboardcontext (bijvoorbeeld: Marketing [Afdeling]) en eventuele gefilterde weergaven (bijvoorbeeld: NPS-categorie - Detractors & Vragenset - Gezondheid & Welzijn). U kunt op de optie Samenvatting kopiëren klikken en een kopie buiten Peakon opslaan. Deze samenvattingen worden namelijk niet in Peakon opgeslagen en kunnen niet worden opgehaald.

Tot slot voegen we een AI- samenvattingspagina toe in de linkerzijbalk in het gedeelte Opmerkingen . Deze bevat de samenvattingen van de scoregroepen met onder elke samenvatting de optie Samenvatting kopiëren . Samenvattingen van de scoregroepen worden gegenereerd na de volgende enquêteronde.

Verbetering van de toegankelijkheid van de bevestigingsmodus

We verbeteren de toegankelijkheid en bruikbaarheid van de inhoud van het Peakon Verzend antwoordbevestigingsmodale venster wanneer deze is ingezoomd tot 400%.

Nu kunnen gebruikers met een visuele beperking naadloos communiceren met de inhoud van de pagina, zodat ze ook bij hogere zoomniveaus de pagina optimaal kunnen bekijken.

Het bevestigingsvenster voor het indienen van enquêteantwoorden is bijgewerkt voor soepele aanpassing aan verschillende schermformaten en zoomniveaus. Zo blijft de inhoud volledig functioneel en toegankelijk op elk zoomniveau.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Herinneringsmails aanpassen

Met deze release kunnen enquêteconfiguratoren herinneringsmails aanpassen, wat zorgt voor meer flexibiliteit.

We hebben een sectie 'Herinnerings-e-mail aanpassen' toegevoegd aan het tabblad E-mail van elk enquêteschema, zodat u de onderwerpregel van de e-mail, de e-mailtekst en relevante vertalingen kunt aanpassen. Deze sectie weerspiegelt de bestaande sectie en functionaliteit van Aanpassen eerste enquête-e-mail , inclusief de mogelijkheid om markdown-syntaxis toe te voegen.

Activeer een vraag in Peakon

Wij maken het proces voor het opnemen van vragen eenvoudiger. In plaats van een schakelaar te gebruiken, kunt u nu vragensets rechtstreeks in het menu Bewerken inschakelen.

We verplaatsen de functionaliteit om enquêtevragen in en uit te schakelen naar het bewerkingspaneel.

Om een vraag te activeren, gaat u naar Bewerken bij de specifieke vraag, selecteert u het selectievakje Vraag activeren en slaat u uw wijzigingen op.

Verbeteringen in Nederlandse en Poolse vertalingen

In de week van 24 en 28 maart leveren we Nederlandse en Poolse vertaalverbeteringen voor Peakon-dashboards en -enquêtes.

We hebben de Nederlandse vertaling van de open vraag “Welke aspecten van ons onboardingproces verliepen goed en wat kunnen we beter doen, aangezien we onlangs bij {Bedrijf} zijn komen werken?” aangepast.

Oude vertaling: Als iemand die recent bij {Company} is gekomen, welke aspecten van onze onboarding werken goed en wat kunnen we verbeteren?

Nieuwe vertaling: Als iemand die recent bij {Company} is gekomen, welke aspecten van onze inwerkperiode werken goed en wat kunnen we verbeteren?

We hebben ook de Poolse vertaling voor de landingspagina van de enquête aangepast: “{Bedrijf} hecht waarde aan uw mening”.

Oude vertaling: Firmie {Bedrijf} zależy na Twojej opinii

New translation: {Company} dba o Twoją opinię

Voor de Engagement-vraag: "{Bedrijf} geeft echt om mijn welzijn."

Oude vertaling: Firma {Bedrijf} naprawdę troszczy się o moje dobro.

Nieuwe vertaling: {Company} naprawdę troszczy się o moje dobro.

En tot slot, voor de Engagement-vraag: "{Bedrijf} geeft echt om mijn geestelijk welzijn".

Oude vertaling: Firma {Bedrijf} troszczy się o moje dobre samopoczucie psychiczne.

Nieuwe vertaling: {Company} troszczy się o moje dobre samopoczucie psychiczne.

Gevoelige opmerkingen over Japan en Korea

Met deze release breiden we de taalondersteuning voor de functionaliteit voor gevoelige opmerkingen uit.

We ondersteunen nu gevoelige opmerkingen in het Japans en Koreaans.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Maart
Woensdag 5 maart

Vertalingsverbeteringen

We leveren deze functie nu aan uw Peakon-productietenant en updaten het Release Note Type van 'Binnenkort beschikbaar' naar 'Functie'.

We verbeteren de vertalingen in Workday Peakon in meerdere talen om de duidelijkheid van enquêtes en de gebruikerservaring te verbeteren. Begin februari werken we deze release-opmerking bij met een lijst met wijzigingen, die begin maart in productie gaan.

Verbeteringen in de vertaling zijn van toepassing op:

- Enquêtevragen
- Enquêtegebruikersinterface (UI)
- Gebruikerscommunicatie
- Dashboardgebieden waar van toepassing

Betrokken talen:

- Arabisch
- Canadees Frans
- Spaans (Latijns-Amerikaans)
- Traditioneel Chinees
- Zweeds

Vrijdag 7 maart

Verbeteringen in de vereenvoudigde Chinese vertaling

In de week van 24 en 28 maart verbeteren we vertalingen in Workday Peakon voor Vereenvoudigd Chinees.

We voeren de volgende vertaalwijzigingen door in de enquêteschaal voor Vereenvoudigd Chinees:

- “Helemaal niet” in Vereenvoudigd Chinees van “完全不满意” naar “绝对不”, en de vertaling van “Absoluut” van “完全满意” naar “绝对”.
- “Kies een getal tussen 0 en 10, waarbij 0 helemaal niet betekent en 10 absoluut betekent”, van “请选择一个 0 到 10 之间的数字，其中 0 表示完全不，10表示完全是” naar “请选择一个 0 到 10 之间的数字,其中 0 表示绝对不,10 表示绝对”.
- "Score {score} uit {totaal}. Helemaal niet." van "评分为 {score} ，总分为 {totaal} 。完全不满意。" naar "评分为 {score}，总分为 {totaal}。绝对不。"
- "Score {score} uit {totaal}. Absoluut." van "评分为 {score} ，总分为 {totaal} 。完全满意。" naar "评分为 {score}，总分为 {totaal}。绝对。"

Woensdag 12 maart

Amerikaanse hosting voor nieuwe Peakon-huurders

Vanaf 15 maart breiden we onze hostinginfrastructuur uit met een datacenter in de VS. Nieuwe Peakon-klanten kunnen tijdens het onboardingproces hun hostingregio (VS of EU) kiezen.

Houd er rekening mee dat gegevens- en tenantoverdracht tussen regio's niet wordt ondersteund. In de VS gehoste omgevingen zijn alleen beschikbaar voor nieuwe klanten die nog geen Peakon-tenant hebben.

De Amerikaanse hostingomgeving van Peakon maakt gebruik van de infrastructuur van Amazon Web Services (AWS) in de Amerikaanse regio. De gebruikersinterface blijft voor alle klanten hetzelfde, ongeacht de hostingregio.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Vrijdag 14 maart

Amerikaanse hosting voor nieuwe Peakon-huurders

Vanaf 15 maart breiden we onze hostinginfrastructuur uit met een datacenter in de VS. Nieuwe Peakon-klanten kunnen tijdens het onboardingproces hun hostingregio (VS of EU) kiezen. Houd er rekening mee dat gegevens- en tenantoverdracht tussen regio's niet wordt ondersteund. In de VS gehoste omgevingen zijn alleen beschikbaar voor nieuwe klanten die nog geen Peakon-tenant hebben.

De Amerikaanse hostingomgeving van Peakon maakt gebruik van de infrastructuur van Amazon Web Services (AWS) in de Amerikaanse regio. De gebruikersinterface blijft voor alle klanten hetzelfde, ongeacht de hostingregio.

Woensdag 19 maart

Momenten die ertoe doen: op regels gebaseerde vragen

We introduceren de volgende functie voor Moments that Matter: op regels gebaseerde vragen. Met op regels gebaseerde vragen kunt u de timing van vragen bepalen, zodat klanten werknemers op de juiste momenten kunnen ondervragen in de context van specifieke gebeurtenissen voor onboarding en exit. Zo weet u zeker dat de vragen relevant en actueel zijn voor de ervaring.

Peakon geeft aanbevelingen voor wanneer welke vraag gesteld moet worden, in lijn met typische Onboarding- en Exit-ervaringen. Bijvoorbeeld: in de Onboarding-vragenset richten de vragen onder het onderdeel Oriëntatie zich op de eerste ervaringen (oriëntatie in een nieuwe rol, werkomgeving en de organisatie). Daarom adviseren wij om deze 2 weken na aanvang van de dienst te versturen. Vragen met betrekking tot de Integrating driver, die gericht zijn op ondersteuning van managers en prestatiedoelstellingen, kunnen het beste 4 weken na de startdatum worden gesteld.

De timing van vragen kan worden aangepast op zowel driver- als vraagniveau, zodat deze aansluit op het specifieke onboarding- of exitproces van een bedrijf en dit weerspiegelt.

We introduceren de mogelijkheid om vraagtijden toe te voegen aan uw Onboarding- en Exit-vragen, zodat deze aansluiten op de ervaringen van uw werknemers. De beantwoordingstijden van vragen kunnen worden ingesteld op dagen of weken. Bij vragen op basis van regels wordt een regel geëvalueerd aan de hand van drie belangrijke elementen: de datum van het kenmerk, de regel zelf en de startdatum van de volgende ronde.

- Begindatum kenmerk: Voor de set Onboarding-vragen wordt de timing gebaseerd op het kenmerk dat is toegewezen aan het standaardkenmerk Datum indiensttreding. Voor de exitvragen wordt de timing gebaseerd op het kenmerk dat is toegewezen aan het standaardkenmerk 'Scheidingsdatum'.
- Regels: Voor de Onboarding-vragenset worden de regels geschreven als "na". Bijvoorbeeld: na 2 weken, voor de periode nadat een werknemer in dienst is getreden. Voor de set Exit-vragen worden de regels als "vóór" geschreven, bijvoorbeeld: vóór 2 weken, voor de tijd voordat een werknemer het bedrijf verlaat.
- Begindatum volgende ronde: Bij elke begindatum van de ronde worden de regels geëvalueerd door deze datum te vergelijken met de begindatum van het kenmerk en met de regel, om te zien of de regel wordt toegepast en of er vragen worden gesteld in die enquêteronde.

Er geldt een respijtperiode van 7 dagen, zodat in aanmerking komende werknemers uiterlijk 7 dagen nadat ze aan de criteria van de regel hebben voldaan, vragen krijgen. Als een medewerker buiten deze periode aan de criteria voldoet, ontvangt hij of zij de vragen niet. Wanneer u op regels gebaseerde vragen inschakelt, kunt u onboarding- en exitvragen alleen stellen met behulp van regels. U kunt deze niet handmatig of via het algoritme stellen. De regels worden automatisch geëvalueerd en als een werknemer in aanmerking komt, ontvangt hij of zij een enquête. Om op regels gebaseerde vragen te kunnen gebruiken, moeten deze tijdens een wekelijkse enquêteronde worden gesteld. Ze kunnen niet op een andere manier worden gesteld.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Woensdag 26 maart

Peakon UI-meldingen

We werken de meldingen in de app bij om de toegankelijkheid te verbeteren.

Meldingen in de app blijven nu open totdat de gebruiker handmatig op de sluitknop (x) klikt of naar een andere pagina navigeert.

Dankzij deze wijziging kunnen alle gebruikers, inclusief oudere gebruikers en gebruikers met dyslexie, cognitieve beperkingen of een beperkt zicht, eenvoudig toegang krijgen tot belangrijke berichten.

Meldingen worden niet langer automatisch gesloten. Gebruikers moeten nu handmatig op de sluitknop (x) klikken of naar een andere pagina navigeren om ze te sluiten.

Vrijdag 28 maart

Verbeteringen in de vereenvoudigde Chinese vertaling

We implementeren de volgende vertaalwijzigingen in de enquêteschaal voor Vereenvoudigd Chinees als onderdeel van een komende release:

- “Helemaal niet” in Vereenvoudigd Chinees van “完全不满意” naar “绝对不”, en de vertaling van “Absoluut” van “完全满意” naar “绝对”.
- “Kies een getal tussen 0 en 10, waarbij 0 helemaal niet betekent en 10 absoluut betekent”, van “请选择一个 0 到 10 之间的数字，其中 0 表示完全不，10表示完全是” naar “请选择一个 0 到 10 之间的数字,其中 0 表示绝对不,10 表示绝对”.
- "Score {score} uit {totaal}. Helemaal niet." van "评分为 {score} ，总分为 {totaal} 。完全不满意。" naar "评分为 {score}，总分为 {totaal}。绝对不。"
- "Score {score} uit {totaal}. Absoluut." van "评分为 {score} ，总分为 {totaal} 。完全满意。" naar "评分为 {score}，总分为 {totaal}。绝对。"

We leveren deze functie nu en updaten het Release Note Type van 'Binnenkort beschikbaar' naar 'Functie'.

Verbeteringen in Nederlandse en Poolse vertalingen

We hebben de Nederlandse vertaling van de open vraag “Welke aspecten van ons onboardingproces verliepen goed en wat kunnen we beter doen, aangezien we onlangs bij {Bedrijf} zijn komen werken?” aangepast.

Oude vertaling: Als iemand die recent bij {Company} is gekomen, welke aspecten van onze onboarding werken goed en wat kunnen we verbeteren?

Nieuwe vertaling: Als iemand die onlangs bij {Bedrijf} is gekomen, welke aspecten van onze inwerkperiode werken goed en wat kunnen we verbeteren? We veranderen ook de Poolse vertaling voor de landingspagina van de enquête "{Bedrijf} geeft om uw mening".

Oude vertaling: Firmie {Bedrijf} zależy na Twojej opinii

Nieuwe vertaling: {Company} dba o Twoją opinięVoor de Engagement-vraag: "{Company} geeft echt om mijn welzijn."

Oude vertaling: Firma {Bedrijf} naprawdę troszczy się o moje dobro.

Nieuwe vertaling: {Company} naprawdę troszczy się o moje dobro. En tot slot, voor de Engagement-vraag: "{Bedrijf} geeft echt om mijn geestelijk welzijn".

Oude vertaling: Firma {Bedrijf} troszczy się o moje dobre samopoczucie psychiczne.

Nieuwe vertaling: {Company} troszczy się o moje dobre samopoczucie psychiczne.

We leveren deze functie nu en updaten het Release Note Type van 'Binnenkort beschikbaar' naar 'Functie'.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

Momenten die ertoe doen: op regels gebaseerde vragen

We introduceren de volgende functie voor Moments that Matter: op regels gebaseerde vragen. Met op regels gebaseerde vragen kunt u de timing van vragen bepalen, zodat klanten werknemers op de juiste momenten kunnen ondervragen in de context van specifieke gebeurtenissen voor onboarding en exit. Zo weet u zeker dat de vragen relevant en actueel zijn voor de ervaring.

Peakon geeft aanbevelingen voor wanneer welke vraag gesteld moet worden, in lijn met typische Onboarding- en Exit-ervaringen. Bijvoorbeeld: in de Onboarding-vragenset richten de vragen onder het onderdeel Oriëntatie zich op de eerste ervaringen (oriëntatie in een nieuwe rol, werkomgeving en de organisatie). Daarom adviseren wij om deze 2 weken na aanvang van de dienst te versturen. Vragen met betrekking tot de Integrating driver, die gericht zijn op ondersteuning van managers en prestatiedoelstellingen, kunnen het beste 4 weken na de startdatum worden gesteld.

De timing van vragen kan worden aangepast op zowel driver- als vraagniveau, zodat deze aansluit op het specifieke onboarding- of exitproces van een bedrijf en dit weerspiegelt.

We hebben de sectie 'Wat moet ik doen' bijgewerkt met gedetailleerde configuratiestappen. We leveren deze functionaliteit nu aan uw tenant en updaten het Release Note Type van 'Binnenkort beschikbaar' naar 'Functie'.

Peakon UI-meldingen

We verwijderen deze notitie omdat deze functionaliteit niet beschikbaar is.

april

Woensdag 9 april

Gegevenshostinginformatie

We introduceren het veld *Gegevenshostingregio* in het gedeelte Informatie van het gebied **>** Beheerdersaccount .

We hebben een informatieve, niet-bewerkbare sectie toegevoegd in het Account-gedeelte onder Beheer waarin de datahostingregio voor uw Peakon-tenant wordt weergegeven.

Woensdag 16 april

Hibob-integratiewebhooks

We verbeteren de gegevensverwerking door de gebeurtenis *Medewerker op verlof* niet langer te vereisen voor de Hibob-integratiewebhook.

De gebeurtenis Medewerker met verlof is niet langer vereist van de Hibob-webhook. Werk uw Peakon-webhook bij zodat alleen deze werknemersgebeurtenissen worden verzonden:

- Medewerker aangemaakt
- Medewerker bijgewerkt
- Medewerker verwijderd
- Medewerker lid geworden
- Medewerker vertrokken

Bewerk de Hibob-verbindingsinstellingen op het Hibob-platform om de gebeurtenis *Medewerker met verlof* uit te sluiten.

Standaardkenmerken voor Personio-integratie

We voeren verschillende wijzigingen door die de integratie van Personio met Workday Peakon verbeteren.

We ondersteunen nu het type geheel getal voor het veld *Werknemers-ID* voor de Personio-integratie. We ondersteunen nu niet alleen de velden *Verjaardag*, maar ook *Geboortedatum*, *Geboortedatum* en *Leeftijd* voor het kenmerk *Verjaardag* .

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Peakon-benchmarks

We voegen een bijlage toe aan de release note.

Woensdag 23 april

Focusgebieden op samengestelde inzichten

Met deze release kunt u via Curated Insights focusgebieden bekijken en instellen voor de kernvragensets Diversiteit en inclusie, Gezondheid en welzijn en Transformatie en verandering.

We voegen de vervolgkeuzelijst Bekijk uw gekozen aandachtsgebieden toe voor de vragensets Diversiteit en inclusie, Gezondheid en welzijn en Transformatie en verandering op de pagina Samengestelde inzichten. Als er nog geen focusgebieden zijn ingesteld, kunt u dit nu rechtstreeks op de pagina 'Curated Insights' doen.

Deze wijziging heeft geen invloed op Onboarding, Exit, COVID-19 en de aangepaste vragensets.

Hibob-integratiewebhooks

We verbeteren de gegevensverwerking door de gebeurtenis Medewerker op verlof niet langer te vereisen voor de Hibob-integratiewebhook.

De gebeurtenis Medewerker op verlof is niet langer vereist van de Hibob-webhook. Werk uw Peakon-webhook bij zodat alleen deze werknemersgebeurtenissen worden verzonden:

- Medewerker aangemaakt
- Medewerker bijgewerkt
- Medewerker verwijderd
- Medewerker lid geworden
- Medewerker vertrokken

We hebben de release-opmerkingen bijgewerkt van 'Binnenkort beschikbaar' naar 'Uitgelicht'.

Vrijdag 25 april

Externe beheerder

We introduceren een nieuwe toegangscontrolegroep die speciaal is ontworpen voor externe beheerders.

We voegen de toegangscontrolegroep Externe beheerders toe onder *Algemene toegang*. Deze groep is speciaal bedoeld voor klanten die externe consultants inschakelen ter ondersteuning bij de implementatie van Peakon.

U hoeft geen externe beheerders meer als werknemers toe te voegen in Peakon als u er een gebruikt.

Consultants moeten bij de onboarding een sterk wachtwoord kiezen en 2FA instellen.

Kunnen
Vrijdag 9 mei

Peakon Benchmarks

We updaten de branchebenchmarks voor Workday Peakon Employee Voice met de meest recente gegevens uit het eerste kwartaal van 2025. U kunt hier toegang krijgen tot onze benchmarkingbronnen: https://community-content.workday.com/en-us/reference/products/workday-peakon-employee-voice/design-toolkit/benchmarking-resources-for-workday-peakon-employee-voice.html.

Er kunnen kleine wijzigingen zijn in de externe benchmarks op het dashboard van uw bedrijf.

Later dit jaar verplaatsen we de frequentie van de benchmarkupdate van elk kwartaal naar tweejaarlijks.

We verplaatsen ook de productiedatum voor het derde kwartaal van 2025 van 12 november naar medio oktober.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Branchespecifieke benchmarks veranderen vaak elk kwartaal, waardoor het voor gebruikers moeilijker wordt om op een vast referentiepunt te vertrouwen. Een halfjaarlijks updateschema zorgt ervoor dat benchmarks langer stabiel blijven.

Er worden tot en met 2025 kwartaalupdates uitgebracht, met de definitieve release medio oktober 2025. De eerste tweejaarlijkse update volgt medio april 2026.

Vrijdag 16 mei

Verbeteringen in de Duitse vertaling

We hebben de Duitse vertaling van de sectie Gegevensbron en toegang van de pagina Workday Peakon Employee Voice: Hoe het werktverbeterd.

We voeren een wijziging door in de Duitse vertaling van de alinea:

“Gegevens in Workday Peakon Employee Voice zijn afkomstig van uw organisatie en van de antwoorden op de enquêtes. U hebt het recht om te vragen om inzage, rectificatie en verwijdering van uw persoonsgegevens. Neem contact op met de verantwoordelijke HR-vertegenwoordiger van uw organisatie voor verdere hulp en ondersteuning. Om uw enquêteantwoorden te wijzigen, kunt u uw bestaande antwoorden verwijderen en de enquête opnieuw indienen via de link in de e-mail met de uitnodiging voor de enquête.

Vorige vertaling: “De gegevens in Workday Peakon Employee Voice stammen aus deiner Organization en de Antworten aus de Befragungen. U heeft recht, zorg voor een aantal personen die daten, zodat u de berichten of de gegevens van uw verlangen kunt lezen. Tritt met de persoon van de HR-afdeling in contact, die in de organisatie voor meer Hilfestellungen en Unterstützung verantwortlich ist. Als er een antwoord is in de berichtgeving, kan het zijn dat u een antwoord krijgt en de link in de e-mail gebruikt, die tot de berichtgeving kan leiden.”

Nieuwe vertaling: “Die data in Workday Peakon Employee Voice stammen aus deiner Organization en de Antworten aus den Befragungen. Als u recht heeft, kunt u de verarbeiteten personenbezogenen dateren van de berichten en het loslaten van de daten naar hun verlangen. Tritt met de persoon van de HR-afdeling in contact, die in de organisatie voor meer Hilfestellungen en Unterstützung verantwortlich ist. Als er een antwoord is in de berichtgeving, kan het zijn dat u een antwoord krijgt en de link in de e-mail gebruikt, die tot de berichtgeving kan leiden.”

Woensdag 28 mei

Flexibele domeintoestemmingslijst

We updaten hoe e-maildomeinen werken met Peakon. U kunt nu een verzoek indienen om een e-maildomein toe te voegen aan uw toegestane lijst, zodat meerdere bedrijven op een veilige manier dezelfde e-maildomeinen kunnen delen met hun werknemers. Wij zorgen voor een sterke beveiliging door ervoor te zorgen dat gebruikers alleen toegang hebben tot het Peakon-exemplaar van hun bedrijf via unieke, speciaal daarvoor bestemde subdomeinen van het bedrijf.

U kunt nu elk e-maildomein toevoegen aan uw toegestane lijst. E-maildomeinen zijn niet langer beperkt tot één Peakon-tenant.

PowerPoint Export Afbeeldingen Vervanging

Workday Peakon vervangt afbeeldingen in de PowerPoint-export.

We werken de Peakon PowerPoint-export bij door de huidige afbeeldingen te vervangen door afbeeldingen die zijn gebruikt in de Peakon-enquête.

Vrijdag 30 mei

Nieuwe filteropties voor opmerkingenbevestigingen

We introduceren 2 extra filteropties voor het bevestigen van opmerkingen.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

We hebben de filterlogica verbeterd, zodat ook opmerkingen worden meegenomen die door alle gebruikers zijn bevestigd, niet alleen door de huidige beheerder. In het filter Dankbetuigingen op de pagina Opmerkingen voegen we twee nieuwe filteropties toe:

- Reacties met dankbetuigingen
- Reacties zonder dankbetuigingen

juni
Woensdag 11 juni

Vragen Beheer Gebruiksvriendelijk Verbetering

We hebben de pagina Vragenbeheer bijgewerkt om de bruikbaarheid te verbeteren. Elke vraag verschijnt nu in een eigen rij, gescheiden van de driver waaraan de vraag is gekoppeld. Deze wijziging geldt voor alle vragensets.

Op de pagina Vragen heeft elke enquêtevraag nu een eigen rij.

Update van de kleuren van het COVID-19-vragensetpictogram

We werken de pictogramkleur voor de COVID-19-vragenset in Workday Peakon bij.

We updaten de kleur van het pictogram dat wordt gebruikt voor de COVID-19-vragenset. De inhoud van de COVID-19-vragenset blijft ongewijzigd.

Woensdag 18 juni

Verbeteringen in de Duitse vertaling

We hebben de Duitse vertaling van de sectie Gegevensbron en toegang op de pagina Workday Peakon Employee Voice: Hoe het werkt verbeterd.

We voeren een wijziging door in de Duitse vertaling van de alinea:

“Gegevens in Workday Peakon Employee Voice zijn afkomstig van uw organisatie en van de antwoorden op de enquêtes. U hebt het recht om te vragen om inzage, rectificatie en verwijdering van uw persoonsgegevens. Neem contact op met de verantwoordelijke HR-vertegenwoordiger van uw organisatie voor verdere hulp en ondersteuning. Om uw enquêteantwoorden te wijzigen, kunt u uw bestaande antwoorden verwijderen en de enquête opnieuw indienen via de link in de e-mail met de uitnodiging voor de enquête.

Vorige vertaling: “De gegevens in Workday Peakon Employee Voice stammen aus deiner Organization en de Antworten aus de Befragungen. U heeft recht, zorg voor een aantal personen die daten, zodat u de berichten of de gegevens van uw verlangen kunt lezen. Tritt met de persoon van de HR-afdeling in contact, die in de organisatie voor meer Hilfestellungen en Unterstützung verantwortlich ist. Als er een antwoord is in de berichtgeving, kan het zijn dat u een antwoord krijgt en de link in de e-mail gebruikt, die tot de berichtgeving kan leiden.”

Nieuwe vertaling: “Die data in Workday Peakon Employee Voice stammen aus deiner Organization en de Antworten aus den Befragungen. Als u recht heeft, kunt u de verarbeiteten personenbezogenen dateren van de berichten en het loslaten van de daten naar hun verlangen. Tritt met de persoon van de HR-afdeling in contact, die in de organisatie voor meer Hilfestellungen en Unterstützung verantwortlich ist. Als er een antwoord is in de berichtgeving, kan het zijn dat u een antwoord krijgt en de link in de e-mail gebruikt, die tot de berichtgeving kan leiden.”

We brengen deze functionaliteit nu naar uw Peakon-tenant en updaten de Release Note van 'Binnenkort beschikbaar' naar 'Functies beschikbaar'.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Vrijdag 20 juni

Verbeteringen in de Duitse vertaling

We hebben de Duitse vertaling van de sectie Gegevensbron en toegang op de pagina Workday Peakon Employee Voice: Hoe het werkt verbeterd.

We voeren een wijziging door in de Duitse vertaling van de alinea: 'Gegevens in Workday Peakon Employee Voice zijn afkomstig van uw organisatie en van de reacties op de enquêtes. U hebt het recht om te vragen om inzage, rectificatie en verwijdering van uw persoonsgegevens. Neem contact op met de verantwoordelijke HR-vertegenwoordiger van uw organisatie voor verdere hulp en ondersteuning. Om uw enquêteantwoorden te wijzigen, kunt u uw bestaande antwoorden verwijderen en de enquête opnieuw indienen via de link in de e-mail met de uitnodiging voor de enquête.

Vorige vertaling: “De gegevens in Workday Peakon Employee Voice stammen aus deiner Organization en de Antworten aus de Befragungen. U heeft recht, zorg voor een aantal personen die daten, zodat u de berichten of de gegevens van uw verlangen kunt lezen. Tritt met de persoon van de HR-afdeling in contact, die in de organisatie voor meer Hilfestellungen en Unterstützung verantwortlich ist. Als er een antwoord is in de berichtgeving, kan het zijn dat u een antwoord krijgt en de link in de e-mail gebruikt, die tot de berichtgeving kan leiden.”

Nieuwe vertaling: “Die data in Workday Peakon Employee Voice stammen aus deiner Organization en de Antworten aus den Befragungen. Als u recht heeft, kunt u de verarbeiteten personenbezogenen dateren van de berichten en het loslaten van de daten naar hun verlangen. Tritt met de persoon van de HR-afdeling in contact, die in de organisatie voor meer Hilfestellungen en Unterstützung verantwortlich ist. Als er een antwoord is in de berichtgeving, kan het zijn dat u een antwoord krijgt en de link in de e-mail gebruikt, die tot de berichtgeving kan leiden.”

We brengen deze functionaliteit nu naar uw Peakon-tenant en updaten de Release Note van 'Binnenkort beschikbaar' naar 'Functies beschikbaar'.

juli
Woensdag 2 juli

Plaatsing van de knop Vraag verwijderen

We hebben de knop Vraag verwijderen verplaatst om de bruikbaarheid te verbeteren en het risico op onbedoelde verwijdering bij het bewerken of toevoegen van vragen te verkleinen.

De knop Vraag verwijderen bevindt zich nu onderaan het schuifvenster Vraag bewerken , in het accordeonvenster voor het verwijderen van vragen.

De nieuwe positie scheidt het van de sluitknop (x), waardoor de interface intuïtiever en gebruiksvriendelijker wordt.

Vraaglokalisatie

We hebben het label van het lokalisatieveld aangepast, zodat het voor klanten duidelijker is op welke lokalisatie het betrekking heeft.

We hernoemen het veldlabel van Lokalisatie naar Vraaglokalisatie in het schuifpaneel Vraag bewerken .

Woensdag 9 juli

Verbeteringen in de gebruikersinterface voor vraagbeheer op meerdere platforms

We introduceren een reeks gebruikersinterfaceverbeteringen in Workday Peakon om het beheer van vragen voor zowel desktop- als mobiele ervaringen te verbeteren.

In deze release werken we de lay-out van de slide-in voor het bewerken van vragen in Workday Peakon bij om prioriteit te geven aan belangrijke acties en de zichtbaarheid te verbeteren:

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

- Introduceer een nieuw ontwerpcomponent voor de manier waarop we een inactieve driver of vragenset weergeven in de slide-inweergave.
- Verplaats de lokalisatiewaarschuwing naar de bovenkant van de slide-in voor standaardvragen.
- Velden opnieuw ordenen: het selectievakje Vraag activeren wordt nu weergegeven vóór de vervolgkeuzemenu's *Vragenset* en *Stuurprogramma* .

We werken ook het label 'Inactieve vragen' bij:

- Het staat nu onder de vraag, zodat het beter leesbaar is.
- We veranderen de kleur van het etiket van amber naar rood.
- Er is een nieuw *'geblokkeerd'*- icoon toegevoegd om de inactieve status duidelijk aan te geven.

Bovendien verbeteren we de ervaring op mobiel:

- De knop Bewerken op de pagina voor vraagbeheer is nu rechts van elke vraag uitgelijnd. Dit vervangt de eerdere gestapelde lay-out en is nu beter bruikbaar op kleinere schermen.

Moments that Matter Koreaanse vertaling

We werken de Koreaanse vertaling van Moments that Matter in Workday Peakon bij om de lokalisatie en het inzicht voor de gebruiker te verbeteren.

We veranderen de Koreaanse vertaling van “Moments that Matter-vragensets” van “Moments that Matter 질문 세트” in “주요 마일스톤 질문 세트” in Workday Peakon.

Opties voor het bekijken van e-mails met lage deelname en herinneringen

We hebben de gebruikersinterface op de pagina met instellingen voor de enquêteplanning bijgewerkt om de voorbeeldopties voor herinnerings- en e-mails met een lage deelname te scheiden.

We vervangen het dropdownmenu Voorbeeld door twee aparte knoppen voor Voorbeeld van herinneringsmail en Voorbeeld van e-mail bij lage deelname. Deze opties worden nu rechtstreeks weergegeven in het gedeelte Schema 's op de pagina met enquête-instellingen.

Woensdag 16 juli

Verbeteringen in de gebruikersinterface voor vraagbeheer op meerdere platforms

We introduceren een reeks gebruikersinterfaceverbeteringen in Workday Peakon om het beheer van vragen voor zowel desktop- als mobiele ervaringen te verbeteren.

We werken het veld Wijzigingen bij om een nieuwe wijziging in het venster Vraag bewerken te documenteren.

In deze release werken we de lay-out van de slide-in voor het bewerken van vragen in Workday Peakon bij om belangrijke acties te prioriteren en de zichtbaarheid te verbeteren:

- Introduceer een nieuw ontwerpcomponent voor de manier waarop we een inactieve driver of vragenset weergeven in de slide-inweergave.
- Verplaats de lokalisatiewaarschuwing naar de bovenkant van de slide-in voor standaardvragen.
- Verwijder de tekst uit het invoervak 'Vraag' *: 'Voeg een vraag toe die betrekking heeft op de bovenstaande driver'*.
- Velden opnieuw ordenen: het selectievakje Vraag activeren wordt nu weergegeven vóór de vervolgkeuzemenu's *Vragenset* en *Stuurprogramma* .

We werken ook het label 'Inactieve vragen' bij:

- Het staat nu onder de vraag, zodat het beter leesbaar is.
- We veranderen de kleur van het etiket van amber naar rood.
- Er is een nieuw *'geblokkeerd'*- icoon toegevoegd om de inactieve status duidelijk aan te geven.

Bovendien verbeteren we de ervaring op mobiel:

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

- De knop Bewerken op de pagina voor vraagbeheer is nu rechts van elke vraag uitgelijnd. Dit vervangt de eerdere gestapelde lay-out en is nu beter bruikbaar op kleinere schermen.

Vrijdag 18 juli

Duidelijke AI-samenvattingen wanneer een enquête als test is gemarkeerd

Wij zorgen ervoor dat uw AI-opmerkingensamenvattingen uitsluitend productiegegevens bevatten.

Met deze release worden AI-opmerkingensamenvattingen voor die ronde automatisch van dashboards verwijderd wanneer een enquêteronde als test wordt gemarkeerd. Dit geldt zowel voor bestaande als voor nieuw aangemaakte testrondes. We introduceren ook een pop-upwaarschuwing die beheerders informeert dat alle samenvattingen die aan de opmerkingen van die ronde zijn gekoppeld, permanent worden verwijderd.

Verbeteringen in de gebruikersinterface voor vraagbeheer op meerdere platforms

We introduceren een reeks gebruikersinterfaceverbeteringen in Workday Peakon om het beheer van vragen voor zowel desktop- als mobiele ervaringen te verbeteren.

We werken het veld Wijzigingen bij om een nieuwe wijziging in het venster Vraag bewerken te documenteren.

In deze release werken we de lay-out van de slide-in voor het bewerken van vragen in Workday Peakon bij om belangrijke acties te prioriteren en de zichtbaarheid te verbeteren:

- Introduceer een nieuw ontwerpcomponent voor de manier waarop we een inactieve driver of vragenset weergeven in de slide-inweergave.
- Verplaats de lokalisatiewaarschuwing naar de bovenkant van de slide-in voor standaardvragen.
- Verwijder de tekst uit het invoervak 'Vraag' *: 'Voeg een vraag toe die betrekking heeft op de bovenstaande driver'*.
- Velden opnieuw ordenen: het selectievakje Vraag activeren wordt nu weergegeven vóór de vervolgkeuzemenu's *Vragenset* en *Stuurprogramma* .

We werken ook het label 'Inactieve vragen' bij:

- Het staat nu onder de vraag, zodat het beter leesbaar is.
- We veranderen de kleur van het etiket van amber naar rood.
- Er is een nieuw *'geblokkeerd'*- icoon toegevoegd om de inactieve status duidelijk aan te geven.

Bovendien verbeteren we de ervaring op mobiel:

- De knop Bewerken op de pagina voor vraagbeheer is nu rechts van elke vraag uitgelijnd. Dit vervangt de eerdere gestapelde lay-out en is nu beter bruikbaar op kleinere schermen.

Woensdag 23 juli

Telefoonnummer Aanmelden

Workday Peakon ondersteunt nu inloggen met telefoonnummer, waardoor gebruikers flexibeler en toegankelijker kunnen inloggen.

Werknemers krijgen veilig toegang tot hun accounts, zonder dat ze een e-mailadres of wachtwoord nodig hebben. Dit is ideaal voor medewerkers in de frontlinie.

Met deze release kunnen gebruikers zich nu aanmelden met hun telefoonnummer en een eenmalige sms-code. Gebruikers die zich aanmelden met een telefoonnummer, krijgen alleen toegang tot hun persoonlijke medewerkersdashboard.

De bezorging van SMS-berichten wordt verzorgd door Twilio. De betrouwbaarheid kan variëren afhankelijk van regionale en providerspecifieke factoren.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Beheerders kunnen aanmelden met telefoonnummer inschakelen door een Customer Care- ticket aan te maken. Zodra uw ticket is opgelost, activeert ude functie onder Beheer > Account > Gegevensbeheer .

Zorg ervoor dat telefoonnummers in de personeelsgegevens staan.

Vragenset over milieu, maatschappij en bestuur (ESG)

We zijn van plan om de ESG-vragenset met 25 vragen aan te bieden om organisaties te helpen zinvolle feedback van werknemers te verzamelen over ethiek, duurzaamheid en verantwoordelijkheid op de werkplek.

We leveren de ESG-vragenset met 25 gevalideerde items verdeeld over 5 dimensies:

- Ethiek
- Sociale verantwoordelijkheid
- Duurzaamheid
- Financiële naleving en risico
- Veilige werkomgeving

Leiders kunnen ESG-percepties volgen, hiaten ontdekken en gerichte actieplannen opstellen.

Controleer en wijzig de toegangsmachtigingen om toegang tot de vragensets te verlenen zodra de functie is gelanceerd. Evalueer de vragensets en werk ze indien nodig bij.

De vragenset is:

- Actief voor de toegangscontrolegroep Beheerders .
- Zichtbaar voor beheerders in het gebied Beheer > Vragen .
- Uitgeschakeld in uw enquêteschema's. Dit is zichtbaar op het tabblad Frequentie van de configuratie van de enquêteplanning en kan worden opgenomen in bestaande enquêteplanningen.

Workday Peakon Employee Voice Numbers-lettertype

We verbeteren de letterafstand en voegen extra symbolen toe aan het lettertype van Workday Peakon Employee Voice. Ook laden we nu de animatie correct wanneer u een pagina laadt.

Woensdag 30 juli

Verbeteringen in de gebruikersinterface van vraagbeheer

We introduceren een reeks verbeteringen in de gebruikersinterface voor vraagbeheer.

Gebruikers kunnen de panelen Vraag bewerken en Stuurprogramma configureren nu alleen openen door op de knoppen Bewerken of Configureren te klikken in plaats van door op de vraag of het stuurprogramma zelf te klikken. Ook verplaatsen we de aanbeveling voor het instellen van de vraagtijden, samen met de knop Timingen voor deze driver bewerken, naar onder de driverheader.

augustus
Woensdag 6 augustus

Moments that Matter Koreaanse vertaling

We werken de Koreaanse vertaling van Moments that Matter in Workday Peakon bij om de lokalisatie en het inzicht voor de gebruiker te verbeteren.

We veranderen de Koreaanse vertaling van “Moments that Matter-vragensets” van “Moments that Matter 질문 세트” in “주요 마일스톤 질문 세트” in Workday Peakon.

We leveren deze functie nu aan uw Peakon-productietenant en updaten het Release Note Type van 'Binnenkort beschikbaar' naar 'Functie'.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Peakon Benchmarks

We updaten de branchebenchmarks voor Workday Peakon Employee Voice met de meest recente gegevens uit het tweede kwartaal van 2025. U kunt hier toegang krijgen tot onze benchmarkingbronnen: https://community-content.workday.com/en-us/reference/products/workday-peakon-employee-voice/design-toolkit/benchmarking-resources-for-workday-peakon-employee-voice.html.

Er kunnen kleine wijzigingen zijn in de externe benchmarks op het dashboard van uw bedrijf.

Vrijdag 8 augustus

Reactiescorefilter voor opmerkingen

U kunt nu rechtstreeks op de pagina Opmerkingen reacties filteren op responsscore. Hiermee kunt u schriftelijke feedback bekijken en analyseren op basis van de manier waarop respondenten de vraag hebben beoordeeld.

We verbeteren de filterlogica door een nieuw filter 'Responsscore' toe te voegen aan de pagina 'Opmerkingen'. Filteropties omvatten:

- Geen score
- 0-10 (individuele scorewaarden)

U kunt het filter toepassen om snel opmerkingen te isoleren die gekoppeld zijn aan specifieke antwoordscores.

Woensdag 13 augustus

Percentage gunstige scoremodus

We introduceren een nieuwe scoreweergavemodus om klanten te helpen bij de overstap van oudere beoordelingsschalen naar een betere afstemming op vertrouwde statistieken.

U kunt nu het percentage gunstig instellen als de standaardscoreweergave in Peakon. Deze nieuwe scoremodus toont het percentage reacties en verdeelt alle reacties in 3 duidelijke categorieën:

- 0-3: Ongunstig
- 4-6: Neutraal
- 7-10: Gunstig

Beheerders kunnen 2 nieuwe, verschillende modi rechtstreeks vanuit het paneel Gegevensinstellingen toepassen op alle managerdashboards:

- Gemiddelde score met gunstigheidsverdeling
- Positief percentage met positief verdeling

Managers zien dan standaard de gunstige score en de volledige verdeling ervan, waardoor de resultaten gemakkelijker te interpreteren zijn.

Dit is een optionele nieuwe scoremodus. Om dit in te stellen, gaat u naar Beheer > Gegevensinstellingen > Dashboard en selecteert u een van de nieuwe opties:

- Percentage gunstig met gunstigheidsverdeling
- Gemiddelde score met gunstigheidsverdeling

Vrijdag 15 augustus

Momenten die ertoe doen: een enquête onder vertrokken medewerkers

We introduceren Surveying Exited Employees, de volgende verbetering in ons Moments that Matter-traject. Deze functie bouwt voort op de exitvragenset en op regels gebaseerde vragen om relevante feedback op het juiste moment te verzamelen. Door verlaten medewerkers te enquêteren, kunt u op specifieke momenten nadat een medewerker de organisatie heeft verlaten, feedback krijgen over zijn of haar exit-ervaring.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Met deze nieuwe functionaliteit kunt u regels opvragen bij vertrokken medewerkers. Deze functionaliteit is alleen beschikbaar voor de set exitvragen. U kunt nieuwe regels configureren om enquêtes naar medewerkers te sturen voordat ze vertrekken, nadat ze vertrekken, of allebei. Bovendien worden er nieuwe segmenten toegevoegd aan het kenmerk Datum van vertrek om deze functie te ondersteunen. Peakon geeft aanbevelingen voor wanneer vragen aan vertrokken medewerkers moeten worden gesteld om deelname en feedback te maximaliseren. Op basis van een typische exit-ervaring wordt aanbevolen om deze vragen 3 dagen nadat een werknemer is vertrokken, te stellen.

We voegen nieuwe functionaliteit toe aan Workday Peakon om het enquêteren van enthousiaste medewerkers te ondersteunen. Deze wijzigingen zijn een voortzetting van de bestaande Moments that Matter-functies (exitvragenset en op regels gebaseerde vragen). U kunt:

- Configureer nieuwe *'after'* -regels voor de set exitvragen met nieuwe opties voor de timing van vragen, zodat u na de vertrekdatum nog enquêtes naar medewerkers kunt sturen.
- Maak een schema met een nieuwe optie voor Medewerkersstatus , zodat u onderscheid kunt maken tussen schema's voor in dienst zijnde en uit dienst zijnde medewerkers.
- Synchroniseer persoonlijke e-mailadressen als onderdeel van uw reguliere Workday-synchronisatie of via een handmatige upload, wat nodig is om vertrokken werknemers te enquêteren.
- Krijg toegang tot nieuwe segmenten voor het kenmerk datum van vertrek: *0-1 maand na vertrek*, *1-2 maanden na vertrek*en *2-3 maanden na vertrek*.

Als u besluit om deze functie te gebruiken en persoonlijke e-mailadressen te verzamelen, zorg er dan voor dat u alle benodigde interne zakelijke besprekingen hebt afgerond en goedkeuring hebt verkregen over hoe u deze gegevens wilt beheren en verwerken. Dit is belangrijk omdat het te maken heeft met uw interne processen voor gegevensbescherming en naleving. Nadat u de persoonlijke e-mailadressen van de vertrekkende kandidaten hebt ingevoerd:

- Controleer en configureer de regels voor de exitvragenset: bepaal welke exitvragen pas na de datum van vertrek van de werknemer van toepassing moeten zijn, welke vragen zowel ervoor als erna van toepassing moeten zijn en welke vragen alleen vóór vertrek van toepassing moeten zijn.
- Maak het exit-schema: Selecteer de werknemersstatus 'Vertrokken' bij het maken van het exit-enquêteschema om de populatie te richten op het ondervragen van werknemers die de organisatie hebben verlaten.
- Activeer het vertrekschema: zorg ervoor dat alle vertrekkende werknemers hierin zijn opgenomen.
- Werk uw trainingsmateriaal bij: zorg ervoor dat medewerkers op de hoogte zijn van de wijzigingen in het exit-enquêteproces.

Woensdag 20 augustus

Verbeteringen in enquête-illustraties

We werken de illustraties op de foutpagina's van enquêtes bij om de gebruikerservaring te verbeteren. De illustraties variëren afhankelijk van de specifieke foutmelding om meer context te bieden. Workday Peakon blijft de bestaande illustraties gebruiken voor reguliere enquêtevragen.

We updaten de illustraties op de volgende pagina's in Workday Peakon:

- Landingspagina wanneer er voor een enquête geen vragen beschikbaar zijn.
- Landingspagina voor voltooide enquête.
- Foutpagina's met betrekking tot connectiviteitsproblemen (bijvoorbeeld: "Pagina kon niet worden geladen", "Kan niet communiceren met de service...").

Deze update heeft alleen betrekking op de foutpagina's in de enquête. De normale enquêtevragen behouden hun huidige afbeeldingen.

Geconsolideerde e-mail met bevestiging van commentaar

Met deze release verstuurt Workday Peakon nu één enkele, dagelijkse e-mail naar medewerkers met daarin een samenvatting van alle ontvangen bevestigingen van hun opmerkingen. De vorige methode,

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

waarbij voor elke bevestiging een aparte e-mail werd verzonden, is hiermee verleden tijd. We voeren deze wijziging gefaseerd door en deze zal de komende weken voor alle klanten beschikbaar zijn.

We vervangen de bestaande e-mail met bevestigingsberichten voor opmerkingen door een nieuwe e-mail. Hierin worden alle ontvangen bevestigingen voor de opmerkingen van een werknemer in één dagelijks bericht samengevat.

De nieuwe e-mail wordt eenmaal per dag verzonden en alleen als er de vorige dag bevestigingen van reacties zijn ontvangen. Als de werknemer het Persoonlijk Dashboard heeft ingeschakeld, bevat de e-mail een koppeling naar de opmerkingenpagina. Als het Persoonlijk Dashboard is uitgeschakeld, bevat de e-mail de inhoud van de opmerkingen en de bevestigingen van de betreffende beheerders.

Vrijdag 22 augustus

Verbeteringen in de gebruikersinterface van kenmerken

We verbeteren de gebruikersinterface voor de pagina Kenmerken in Workday Peakon om de bruikbaarheid en duidelijkheid te verbeteren. We groeperen nu enquêtebeperkingen en gerichte instellingen voor gegevensverzameling in duidelijk gedefinieerde kaarten.

We introduceren deze wijzigingen op de pagina Kenmerken:

- We verplaatsen de enquêtebeperkingen naar een nieuwe kaart, die nu direct onder de attribuuttitel staat.
- We groeperen nu gerichte instellingen voor gegevensverzameling, inclusief en exclusief segmenten, in een speciale kaart.

september
Vrijdag 5 september

Vragenset over milieu, maatschappij en bestuur (ESG)

We leveren deze functionaliteit nu aan uw Peakon-tenant en updaten het Release Note Type van 'Binnenkort beschikbaar' naar 'Functie'.

Wij leveren de ESG-vragenset met 25 vragen waarmee organisaties zinvolle feedback van werknemers kunnen verzamelen over ethiek, duurzaamheid en verantwoordelijkheid op de werkplek. Als onderdeel van onze investering in flexibel luisteren is ESG de eerste vragenset die in ons vereenvoudigde vraagmodel wordt aangeboden. Wij bieden duidelijke vraagtitels en vraaggroepen, waardoor de gepresenteerde inzichten helderder zijn.

We leveren de ESG-vragenset met 25 gevalideerde items verdeeld over 5 dimensies:

- Ethiek
- Sociale verantwoordelijkheid
- Duurzaamheid
- Financiële naleving en risico
- Veilige werkomgeving

Leiders kunnen ESG-percepties volgen, hiaten ontdekken en gerichte actieplannen opstellen. Beheerders kunnen ook vraagtitels maken voor hun aangepaste ESG-vragen.

Vrijdag 12 september

Momenten die ertoe doen: een enquête onder vertrokken medewerkers

Wij introduceren Surveying Exited Employees, de volgende verbetering in ons Moments that Matter-traject.

Deze functie bouwt voort op de exitvragenset en op regels gebaseerde vragen om relevante exitfeedback op specifieke momenten te verzamelen. U kunt uw medewerkers enquêteren voordat ze vertrekken, nadat ze vertrekken, of allebei.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Peakon geeft aanbevelingen voor wanneer u vragen aan vertrekkende medewerkers kunt stellen om deelname en feedback te maximaliseren. Op basis van een typische exit-ervaring wordt aanbevolen om deze vragen 3 dagen nadat een werknemer is vertrokken, te stellen.

Het onderzoeken van vertrokken medewerkers bouwt voort op bestaande Moments that Matter-functies (sets met exitvragen en op regels gebaseerde vragen). U kunt:

- Synchroniseer persoonlijke e-mailadressen als onderdeel van uw reguliere Workday-synchronisatie, andere synchronisaties of via een handmatige upload, wat nodig is om vertrokken werknemers te enquêteren.
- Synchroniseer de scheidingsdatum en -reden vooraf, tot maximaal 3 maanden voor de scheidingsdatum.
- Krijg toegang tot nieuwe segmenten voor het kenmerk Datum van scheiding: 0-1 maand na vertrek, 1-3 maanden na scheiding, 3-6 maanden na scheiding en > 6 maanden na scheiding.
- Gebruik de optie Werkstatus op de pagina voor het plannen van de enquête. Daarmee kunt u een enquête houden onder vertrokken werknemers.
- Configureer nieuwe 'after'-regels voor de set exitvragen met nieuwe opties voor de timing van vragen, zodat u na de vertrekdatum nog enquêtes naar medewerkers kunt sturen. Dit zal werken als onderdeel van de bestaande op regels gebaseerde vraagfunctionaliteit

Wat moet ik doen? Als u besluit om deze functie te gebruiken en persoonlijke e-mailadressen te verzamelen, zorg er dan voor dat u alle benodigde interne zakelijke besprekingen hebt afgerond en goedkeuring hebt verkregen over hoe u deze gegevens wilt beheren en verwerken. Dit is belangrijk omdat het betrekking heeft op uw interne processen voor gegevensprivacy en naleving.

Nadat u de persoonlijke e-mailadressen van de vertrekkers hebt ingevoerd:

- Werk uw trainingsmateriaal bij: zorg ervoor dat medewerkers op de hoogte zijn van de wijzigingen in het exit-enquêteproces.
- Wijzig de synchronisatie-instellingen: zorg dat de datum en reden van ontslag regelmatig en consistent worden vastgelegd in uw organisatie en selecteer om persoonlijke e-mail op te nemen in uw synchronisatie.
- Bepaal wie u wilt ondervragen: bepaal of u alle vertrokken medewerkers wilt ondervragen of slechts een deel ervan. Zorg dat u de enquête goed invult.
- Controleer en configureer de regels voor de exitvragenset: bepaal welke exitvragen pas na de datum van vertrek van de werknemer van toepassing moeten zijn, welke vragen zowel ervoor als erna van toepassing moeten zijn en welke vragen alleen vóór vertrek van toepassing moeten zijn.
- Maak het exit-schema: Selecteer de status 'Vertrokken' bij het maken van het exit-enquêteschema om de populatie te richten op het ondervragen van medewerkers die de organisatie hebben verlaten.
- Maak het vertrekschema actief: zorg dat alle vertrekkende medewerkers hierin zijn opgenomen.

Wat gebeurt er als ik niets doe? Er verandert niets in de manier waarop vragen worden gesteld. Als u al op regels gebaseerde vragen gebruikt, gaat dit op de normale manier door.

U kunt beslissen of u regels wilt gebruiken voor de set exitvragen. U moet de regels inschakelen op de pagina met exitvragen en vervolgens een live-schema instellen.

Als u niets doet, heeft dit geen invloed op bestaande schema's of het luisterprogramma voor uw medewerkers.

Segmenten voor vertrekdatums voor inzichten in vertrekkers

We voegen optionele segmenten toe aan het kenmerk Datum van vertrek, zodat u meer inzicht krijgt in uw vertrekenquêtes.

Met deze nieuwe segmenten kunt u feedback van onlangs vertrokken medewerkers analyseren en vergelijken met feedback van medewerkers die maanden geleden zijn vertrokken.

We hebben de optie toegevoegd om de volgende vier nieuwe segmenten toe te voegen aan het kenmerk Scheidingsdatum:

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

- < 1 maand na scheiding
- 1-3 maanden na scheiding
- 3-6 maanden na scheiding
- 6 maanden na scheiding

Wanneer deze wijziging wordt doorgevoerd, worden vertrokken medewerkers naar de bijbehorende nieuwe segmenten verplaatst en worden hun scores en opmerkingen opnieuw toegewezen.

Dit kan leiden tot wijzigingen in bestaande dashboards voor scheidingsdatums. Houd er rekening mee dat deze actie niet ongedaan kan worden gemaakt.

Enquête-inclusie-instelling

We vervangen de schakelaar Engagement Status in Workday Peakon door het selectievakje Survey Inclusion. Dankzij deze wijziging kunt u gemakkelijker bepalen wie enquêtes ontvangt en wordt het mogelijk om via speciale enquêteschema's enquêtes onder vertrekkende medewerkers te houden.

De schakelaar Betrokkenheidsstatus is bijgewerkt naar het selectievakje Enquête-opname .

Optie voor score-aggregatie voor opname van voormalige werknemers

We introduceren een nieuwe optie voor score-aggregatie waarmee u meer inzicht krijgt in voormalige werknemers.

U kunt nu de periode waarin de scores van een voormalig werknemer worden opgenomen in de verzamelde enquêteresultaten verlengen door gebruik te maken van de nieuwe optie van 1 jaar .

We voegen de optie van 1 jaar toe voor de instelling Inclusie van voormalige werknemers, de periode hoelang de scores van voormalige werknemers worden opgenomen in de geaggregeerde resultaten.

Toekomstige beëindigingen, synchronisatie en integratieverbeteringen

We brengen een reeks updates uit om de integratie van Peakon met Workday en HR-systemen van derden te verbeteren.

Met deze release:

- We verplaatsen de optie Integratie-instellingen naar een inschuifpaneel op de Integratiepagina.
- Elke optie 'Opnemen in synchronisatie' wordt nu geleverd met contextuele hulp.
- Persoonlijke e-mail is nu beschikbaar als synchronisatieoptie voor alle HRIS- en SCIM-integraties.
- We introduceren de incrementele synchronisatie voor toekomstige beëindigingen , waarmee beëindigingsgegevens tot 3 maanden vóór de einddatum van de werknemer worden gesynchroniseerd.

Woensdag 17 september

ANCC Magnet Nursing Excellence Vragenset

Binnenkort beschikbaar

We implementeren de ANCC Magnet Nursing Excellence-vragenlijst op het Peakon-platform. Deze vragenset is speciaal ontworpen voor onze klanten in de gezondheidszorg. Hiermee kunt u vragen opnemen in uw werknemersenquêtes die aansluiten bij de 7 componenten van de ANCC Magnet Model-principes. Met deze vragenset krijgt u inzicht in belangrijke aspecten, zoals verpleegkundig leiderschap, professionele ontwikkeling en de werkomgeving voor uw verplegend personeel.

We introduceren de ANCC Magnet Nursing Excellence-vragenset. Deze update bevat een speciale set van 21 vragen die zijn afgestemd op de 7 componenten van het ANCC Magnet Model.

Beheerders kunnen de ANCC-vragenset opvragen door een Customer Care-ticket aan te maken. Zodra uw ticket is opgelost, controleert u de toegangsrechten en werkt u deze bij om toegang te verlenen tot de

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

vragenset zodra de functie is gelanceerd. Evalueer de vragensets en werk ze indien nodig bij. Nadat u deze hebt aangevraagd en geactiveerd, ziet de vragenset er als volgt uit:

- Actief voor de toegangscontrolegroep Beheerders.
- Zichtbaar voor beheerders in het gedeelte > Beheervragen .
- Uitgeschakeld in uw enquêteschema's. Dit is zichtbaar op het tabblad Frequentie van de configuratie van de enquêteplanning en kan worden opgenomen in bestaande enquêteplanningen.

Als u niets doet, krijgt u geen toegang tot de vragenset.

Khmer (Cambodja) Enquêtetaal

Binnenkort beschikbaar

We voegen Khmer (Cambodja) toe als nieuwe enquêtetaaloptie in Workday Peakon.

Medewerkers kunnen Khmer (Cambodja) selecteren als taal voor de enquête in de vervolgkeuzelijst voor de taal van de enquête. Beheerders kunnen Khmer ook als beschikbare optie instellen tijdens het opzetten van de enquête.

Vrijdag 26 september

Peakon mobiele applicatie

We zijn van plan om de Peakon mobiele applicatie voor iOS en Android op 31 maart 2026 te beëindigen.

Er is geen directe vervanging voor deze functionaliteit. We zijn van plan om de MyTask-integratie in de Workday Mobile-app vrij te geven vóór de volledige stopzetting, zodat gebruikers Peakon-enquêtes in de Workday-app kunnen invullen. Daarnaast kunnen gebruikers de mobiele webbrowser blijven gebruiken voor geavanceerdere toegang tot dashboards en enquêtes. Voorbeelden: Safari en Google Chrome. Hierdoor kunnen niet-Workdayklanten Peakon blijven gebruiken op hun mobiele apparaat.

We willen ons richten op de mogelijkheden van Connected Experiences (Workday Mobile) en blijven de medewerkers in de frontlinie ondersteunen door onze klanten beter te bedienen waar ze zich ook bevinden, via de kanalen die ze al gebruiken en volledig geïntegreerd in Workday. Door de interne communicatie te vereenvoudigen, kunnen klanten hun gebruikers naar één enkele app (de Workday-app) sturen in plaats van naar twee afzonderlijke apps. Dit zal leiden tot een hogere deelname aan enquêtes.

Wij adviseren u om belanghebbenden te informeren en managers en medewerkers te laten weten dat zij de Peakon-dashboards en -enquêtes nog steeds kunnen openen via hun mobiele webbrowser. Wij adviseren Workday-klanten ook om een uitrolstrategie te overwegen van de mobiele Workday-applicatie als Peakon-enquêtekanaal.

Verbetering van AI-samenvattingen

We hebben de manier bijgewerkt waarop Workday Peakon de datum van de laatste update voor AI-samenvattingen weergeeft. De weergegeven datum geeft nu aan wanneer het overzicht voor het laatst is gemaakt of opnieuw is gegenereerd. Hierdoor krijgt u een nauwkeuriger en actueler beeld van de informatie. Voorheen was de weergegeven datum gekoppeld aan de sluitingsdatum van de ronde.

- De datum in het AI-overzicht geeft nu aan wanneer het overzicht voor het laatst is gemaakt of opnieuw is gegenereerd.
- De datum wordt automatisch bijgewerkt nadat een ronde is gesloten of wanneer de samenvatting opnieuw wordt gegenereerd.

oktober
Woensdag 1 oktober

Kazachse (Cyrillische) enquêtetaal

Binnenkort beschikbaar

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

We zijn van plan om Kazachs (Cyrillisch) toe te voegen als nieuwe enquêtetaal in Workday Peakon.

Medewerkers kunnen Kazachs (Cyrillisch) selecteren als taal voor de enquête in de vervolgkeuzelijst Enquêtetaal. Beheerders kunnen Kazachs ook instellen als beschikbare taal voor de enquête tijdens het opzetten van de enquête.

Peakon mobiele applicatie

We werken dit pensioen bij ter ondersteuning van het nieuwe veld Pensioenstatus in de sectie Leveringsdetails.

We corrigeren deze opmerking om het gedeelte Wijzigingen te verduidelijken. Ook de beoogde pensioendatum actualiseren we van 30-09-2025 naar 31-03-2026.

We zijn van plan om de Peakon mobiele applicatie voor iOS en Android te beëindigen.

Er is geen directe vervanging voor deze functionaliteit. Wij adviseren u om de Peakon-enquêtes te gebruiken met PEX-kaarten.

Daarnaast kunnen gebruikers de mobiele webbrowser blijven gebruiken voor geavanceerdere toegang tot dashboards en enquêtes. Voorbeelden: Safari en Google Chrome. Hierdoor kunnen niet-Workdayklanten Peakon blijven gebruiken op hun mobiele apparaat.

2024

augustus

Vrijdag 2 augustus

Benchmarks voor COVID-19-vragensets

We zijn van plan om de benchmarks voor de COVID-19 Peakon-vraag van 14 augustus te schrappen. De benchmarks voor deze vragenset worden niet meer actief gebruikt.

Woensdag 14 augustus

Peakon-benchmarks

We updaten de branchebenchmarks voor Workday Peakon Employee Voice met de meest recente gegevens uit het tweede kwartaal van 2024. Deze updates gaan op 14 augustus in productie.

Peakon afgeleide tijdzone-pensionering

We verwijderen nu afgeleide tijdzones in Workday Peakon.

Wij adviseren u om de personeelsgegevens in Peakon bij te werken, zodat u nu ook de tijdzone van de werknemer kunt opnemen. Als u gegevens uit Workday integreert, kunt u automatisch de tijdzone voor een werknemer invullen door het selectievakje Tijdzone op de pagina Workday-integratie in Peakon te selecteren.

Wij adviseren u ook om te controleren of u de juiste tijdzones gebruikt wanneer deze functionaliteit niet meer beschikbaar is, voordat u enquêtes start.

Als u de tijdzone voor de werknemer in zijn of haar personeelsdossier niet bijwerkt, bepaalt Peakon wanneer de enquêtemelding moet worden verzonden op basis van deze prioriteitsvolgorde:

- Tijdzone op het onderzoeksschema.
- Tijdzone van het bedrijf in de accountinstellingen.
- UTC.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Woensdag 21 augustus

Peakon Legacy-domeinen

Wij hebben u oorspronkelijk op 08-09-2023 geïnformeerd over deze pensionering met een pensioenperiode van 12 maanden. Deze functionaliteit wordt nu volledig stopgezet.

We verwijderen deze generieke domeinen:

- app.peakon.com
- survey.peakon.com
- api.peakon.com

Wij vervangen de afgeschreven items door subdomeinen waarin uw bedrijfsnaam voorkomt. Voorbeeld: een bedrijf met de naam ABC heeft de volgende subdomeinen:

- abc.peakon.com
- abc.peakon.com/survey
- abc.peakon.com/api

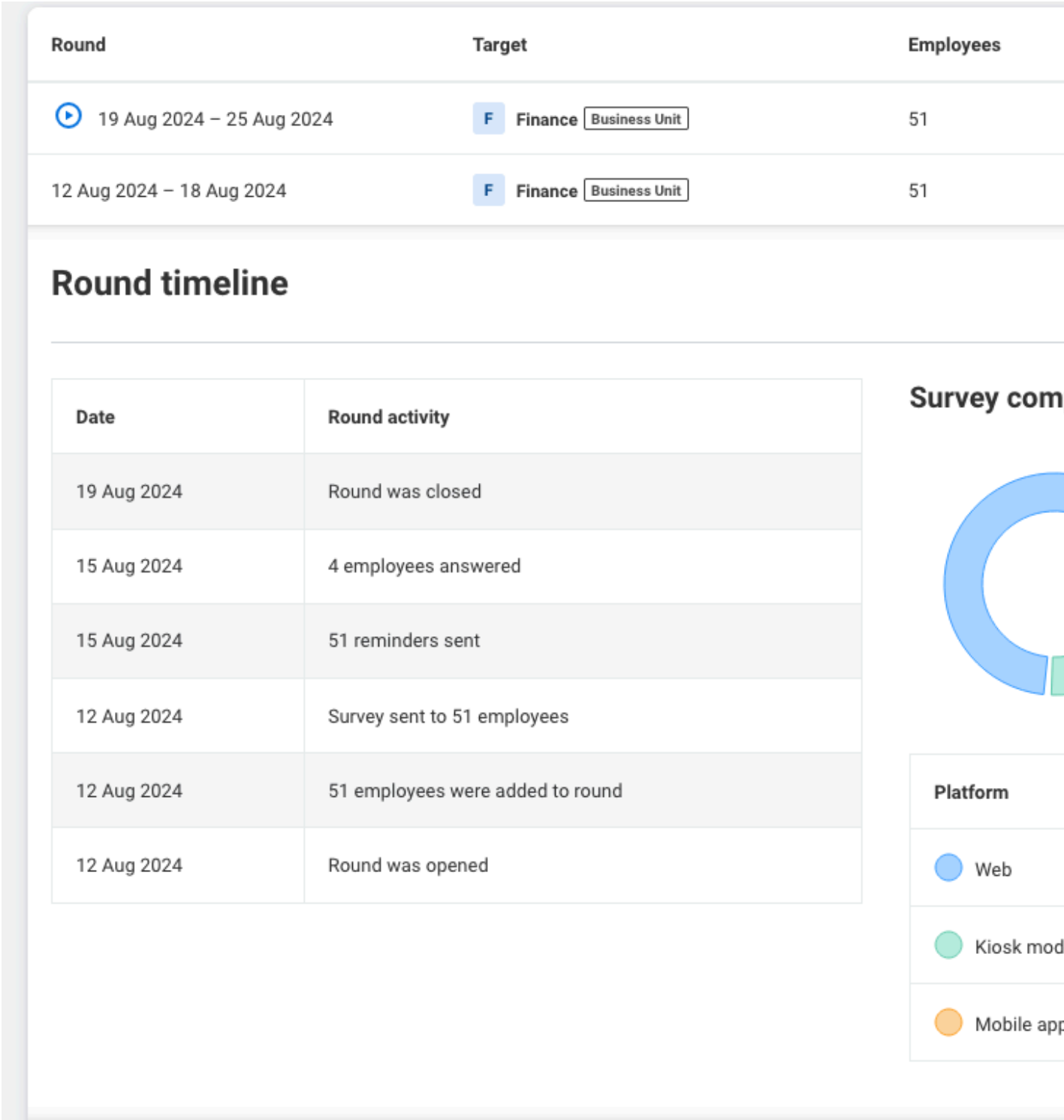
september
Woensdag 4 september

Enquête-invulling per platform

Met deze release bieden we een nieuw rapport waarmee organisaties inzicht kunnen krijgen in de voltooiing van enquêtes per platform. Voorbeeld: web- of mobiele applicatie. We brengen deze update geleidelijk uit, verspreid over een week.

Het rapport is nu voor elke enquêteronde zichtbaar op het tabblad Activiteit , inclusief historische enquêtes. U moet op de pijl-omlaag klikken om de details van de enquêteronde uit te vouwen.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved



In het rapport worden de volgende platforms voor het invullen van enquêtes weergegeven:

- Web
- Kioskmodus
- Mobiele app
- Niet bekend

De webcategorie omvat het invullen van enquêtes op zowel desktop- als mobiel internet, evenals de pop-up in Microsoft Teams en enquêtes die via Slack-koppelingen worden geopend.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

De kioskmodus omvat het invullen van enquêtes vanaf elk apparaat, zolang de werknemers de kioskmodus gebruiken. Voorbeeld: Het invullen van de enquête op een mobiel internet met behulp van de kioskmodus draagt bij aan de kioskmodusmetriek.

Het rapport is automatisch beschikbaar voor iedereen die toegang heeft tot het gedeelte Schema's binnen Beheer.

Standaardtekst voor het verzamelen van attribuutgegevens (binnenkort beschikbaar)

Met deze release verbeteren we de enquête-ervaring voor organisaties die gebruikmaken van kenmerkgegevensverzameling in enquêtes. Deze release zal tussen eind september en begin oktober in productie gaan.

We verwijderen het standaardbericht dat boven de attribuutopties voor gegevensverzameling in enquêtes wordt weergegeven: *Help ons door wat gegevens te verstrekken. Het systeem gebruikt deze informatie om de scores in verschillende segmenten te sorteren. Zo krijgt uw organisatie beter inzicht in waar de nadruk moet liggen op verbeteringen. Uw antwoorden op de enquête blijven vertrouwelijk.*

De bewerkbare tekst is nu het enige bericht dat wordt weergegeven vóór de opties voor gegevensverzameling in de enquête. Deze tekst wordt nu weergegeven met een witte achtergrond, in plaats van een grijs vak.

Dankzij deze wijziging hebben organisaties meer flexibiliteit om aan medewerkers uit te leggen hoe het verzamelen van kenmerkgegevens werkt, zonder dat ze hiervoor de standaardtekst hoeven te raadplegen.

Verbeteringen in Zweedse en Thaise vertalingen (binnenkort beschikbaar)

We brengen verbeteringen aan in de vertalingen van Zweedse en Thaise enquêtevragen in Peakon. Deze wijzigingen worden in de week van 30 september tot en met 4 oktober in productie genomen.

We veranderen de Zweedse vertaling van de vraag: "Mijn huidige werk maakt optimaal gebruik van mijn sterke punten." uit "Mitt nuvarande arbete utnyttjar mina starka sidor på bästa sätt." naar "Mitt nuvarande arbete nyttjar mina starka sidor på bästa sätt.".

We veranderen ook de Thaise vertaling voor de vraag: "De gezondheid en het welzijn van werknemers is een prioriteit bij %s." van " Veelgestelde vragen %s ต้องให้ความสำคัญ" naar " Veelgestelde vragen %s ให้ความสำคัญ".

Helpcentrum-widget

Met deze release werken we de beschikbare helpfunctionaliteit in Peakon-dashboards bij voor managers en medewerkers na de migratie van Peakon Help Center.

We verwijderen de helpwidget van het dashboard en we updaten de Help Center-link in het helpmenu in de dashboardheader.

Vrijdag 13 september

Moments that Matter vertaling (correctie)

Toen we de namen van chauffeurs en enquêtevragen van Moments that Matter naar het Litouws vertaalden, werden de Letse vertalingen onjuist weergegeven.

De Litouwse vertalingen worden nu correct weergegeven.

oktober
Woensdag 2 oktober

Peakon mobiele applicatie

We zijn van plan om de mobiele applicatie Peakon voor iOS en Android te beëindigen.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

In plaats daarvan willen we ons richten op de mogelijkheden van Connected Experiences (Workday Mobile) en de medewerkers in de frontlinie blijven ondersteunen door onze klanten beter te bedienen waar ze zijn, via de kanalen die ze al gebruiken en volledig geïntegreerd in Workday. Door de interne communicatie te vereenvoudigen, kunnen klanten hun gebruikers naar één enkele app (de Workday App) sturen in plaats van naar twee afzonderlijke apps. Dit zal leiden tot een hogere deelname aan enquêtes.

Er is geen directe vervanging voor deze functionaliteit.

We zijn van plan om de MyTask-integratie in de Workday Mobile-app uit te brengen vóór de volledige stopzetting, zodat gebruikers Peakon-enquêtes in de Workday-app kunnen invullen.

Daarnaast kunnen gebruikers de mobiele webbrowser blijven gebruiken voor geavanceerdere toegang tot dashboards en enquêtes. Voorbeelden: Safari en Google Chrome. Hierdoor kunnen niet-Workdayklanten Peakon blijven gebruiken op hun mobiele apparaat.

Wij adviseren u om belanghebbenden te informeren en managers en medewerkers te laten weten dat zij de Peakon-dashboards en -enquêtes nog steeds kunnen openen via hun mobiele webbrowser.

Wij adviseren Workday-klanten ook om een uitrolstrategie te overwegen van de mobiele Workday-applicatie als Peakon-enquêtekanaal.

Verbeteringen in de vertaling van Braziliaans-Portugees

We veranderen de manier waarop de bronterm 'divers' in het Braziliaans-Portugees wordt vertaald in het hele Peakon-product.

Met deze wijziging worden onduidelijkheden weggenomen en wordt de tekst duidelijker voor Braziliaans-Portugees sprekende gebruikers.

De vertalingen bevatten updates voor terminologie in het dashboard, enquêtevragen, gebruikerscommunicatie en driverdefinities. Disclaimer: verdere verbeteringen aan vertalingen worden doorgevoerd indien en wanneer nodig.

Geef de wijzigingen door aan belanghebbenden, omdat deze update gevolgen heeft voor open enquêterondes met de betreffende vragen.

Vrijdag 4 oktober

Verbeteringen in Zweedse en Thaise vertalingen

We leveren deze release, oorspronkelijk aangekondigd in deze release-opmerking: woensdag 4 september.

Melding nieuwe Peakon-versie

Met deze release veranderen we de manier waarop we communiceren wanneer er een nieuwe versie van Peakon beschikbaar is.

Er wordt geen pop-up meer weergegeven waarin wordt aangegeven dat er een nieuwe versie beschikbaar is. In plaats daarvan vernieuwen we de pagina nu de volgende keer dat de dashboardgebruiker naar een andere pagina in Peakon navigeert, waarbij automatisch de nieuwe versie wordt geladen.

We blijven de balk onderaan de pagina weergeven om aan te geven dat er een nieuwe versie beschikbaar is.

Dit zorgt voor een minder verstorende ervaring voor dashboardgebruikers, omdat er niet meerdere pop-ups per dag worden weergegeven. Bovendien weet u zeker dat alle gebruikers de nieuwste versie van Peakon gebruiken.

We brengen deze update geleidelijk uit tussen 7 en 18 oktober.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

Vrijdag 11 oktober

Standaardtekst voor het verzamelen van attribuutgegevens

We leveren deze release, oorspronkelijk aangekondigd in deze release-opmerking: woensdag 4 september.

PowerPoint-exportopties

In deze release introduceren we PowerPoint-exportopties voor Peakon-dashboards, waarmee u kortere, meer gerichte versies van de presentatie kunt exporteren. We leveren deze release gefaseerd tot medio november.

We voegen een schuifpaneel toe waarmee u de volledige versie of aangepaste versiekunt selecteren.

Als u Aangepaste versieselecteert, kunt u selecteren welke secties u in de export wilt opnemen:

- Overzicht van resultaten
- Gedetailleerde enquêteresultaten
- Sterke punten en aandachtsgebieden

De standaardversie die nu wordt gedownload, is de sjabloon Resultatenoverzicht . Deze sjabloon fungeert als een gerichte samenvatting voor de gebruiker die de presentatie downloadt.

Dit biedt meer flexibiliteit aan gebruikers die slechts bepaalde secties in hun export nodig hebben.

Vrijdag 18 oktober

Peakon BetterUp-integratie

Met deze release introduceren we een nieuwe integratie met BetterUp, waarmee managers meldingen over enquêterondes op hun platform kunnen ontvangen. BetterUp biedt coaching voor medewerkers, bruikbare inzichten voor managers en ontwikkelingsplannen voor medewerkers. De integratie kan vanaf maandag 7 oktober worden ingesteld voor alle Peakon-tenants.

Via de BetterUp- > tegel > Beheerintegratie kunnen beheerders nu hun Peakon-account synchroniseren met BetterUp. Dankzij deze integratie krijgt BetterUp een melding wanneer een enquêteronde begint of eindigt. Ook worden managers die in aanmerking komen voor rapporten na de enquête, hiervan op de hoogte gesteld.

Woensdag 30 oktober

Meldingsvoorkeuren per kanaal

Met deze release breiden we de sectie met meldingsvoorkeuren in uw profiel uit met nieuwe opties om Peakon-meldingen voor Slack en MS Teams te beheren.

U kunt nu uw meldingsvoorkeuren voor Slack en MS Teams instellen naast uw bestaande e-mailmeldingsopties.

We introduceren twee nieuwe secties voor de meldingsvoorkeuren van Slack en MS Teams. Deze zijn beschikbaar onder het tabblad *Meldingen* op de profielpagina.

November
Vrijdag 1 november

Manager-hiërarchielijsten op opmerkingen

Met deze release verbeteren we de manier waarop we het schuifpaneel van de opmerkingenbeheerder weergeven. Deze functionaliteit wordt weergegeven voor dashboardgebruikers die de toegangsrechten voor *beheerders van opmerkingen weergeven* hebben.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

We geven nu alle managers weer in de rapportagehiërarchie wanneer we het dia-inpaneel van de manager openen in een enquêteopmerking, ongeacht de segmentcontext.

Voorheen werden bij het bekijken van opmerkingen via de context van een specifiek segment in de lijst met opmerkingbeheerders alleen de beheerders weergegeven die beschikbaar waren in de context van dat segment. Wanneer u dezelfde opmerking op een afzonderlijke pagina opent, worden in de lijst bovendien alle managers in de rapportageregel weergegeven. Deze nieuwe versie zorgt ervoor dat de twee versies van deze lijst consistenter zijn en er minder verwarring ontstaat.

De lijst met opmerkingenbeheerders hanteert nog steeds de zichtbaarheidsdrempels en toont alleen beheerders die aan de vereiste criteria voldoen.

We voegen ook een tabblad Manager-hiërarchie toe aan het inschuifpaneel voor managers. Hierin worden de functionaliteit en de criteria uitgelegd op basis waarvan een manager in deze lijst wordt weergegeven.

Het samenvoegen van de twee versies van de lijst met opmerkingenbeheerders moet zorgen voor meer consistentie en minder verwarring. Daarnaast kan de helptekst helpen bij het beperken van vragen van managers aan beheerders van bedrijven en bij het oplossen van eventuele supportvragen.

Woensdag 6 november

Verbeteringen in de vertaling van Braziliaans-Portugees

We verbeteren onze Braziliaans-Portugese vertalingen om de belangrijkste terminologie voor gevoelige opmerkingen te verbeteren.

Van 9 tot 13 december zullen we de term 'Comentário delicado' updaten naar 'Comentário sensível' en de daaraan gerelateerde terminologie op alle relevante gebieden, inclusief het dashboard en gebruikerscommunicatie.

Disclaimer: verdere verbeteringen aan vertalingen worden doorgevoerd indien en wanneer nodig.

Vrijdag 8 november

Verbeteringen in de Zweedse vertaling

Tussen 18 en 22 november brengen we vertaalverbeteringen uit in Peakon-dashboards.

We hebben overal in Peakon de Zweedse vertaling van "sub-processor" gewijzigd van "personuppgiftsbiträde" naar "underbiträde".

Peakon Cookie Consent Manager en Intercept Surveys

Vanaf 15 november introduceren we Workday-productfeedbackenquêtes voor aangemelde gebruikers op het dashboard van zowel managers als medewerkers.

Deze intercept-enquêtes zijn ontworpen om feedback te verzamelen over het gebruiksgemak van een bepaalde functie of de algehele toepassing. Deze feedback wordt gebruikt om de bruikbaarheid van Peakon te verbeteren. Voorbeeld: Nadat een gebruiker een taak heeft voltooid, verschijnt er een enquête waarin de gebruiker de moeilijkheidsgraad van de taak kan aangeven of eventuele uitdagingen kan identificeren.

Voor het onderscheppen van enquêtes zijn analytische cookies nodig. Daarom voegen we in deze release ook een cookietoestemmingsbeheerder toe waarmee gebruikers hun cookievoorkeuren kunnen instellen en bijwerken.

We tonen alleen interceptie-enquêtes aan gebruikers die de optionele cookies hebben geaccepteerd, tenzij hun bedrijf deze functionaliteit heeft uitgeschakeld. We sturen ook geen enquêtes naar gebruikers die advertentieblokkers gebruiken, ongeacht hun cookievoorkeuren. Het invullen van de intercept-enquête is volledig optioneel. Gebruikers kunnen de pop-up voor de enquête desgewenst sluiten.

Zakelijke voordelen

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Met Intercept-enquêtes krijgt het Peakon-productteam direct taakspecifieke feedback die van cruciaal belang is voor het identificeren van bruikbaarheidsproblemen en het verbeteren van het product voor klanten.

Wijzigingen

We introduceren een pop-up voor cookietoestemmingsbeheerder met de volgende opties:

- Alles accepteren
- Alles afwijzen
- Instellingen

De cookietoestemmingsbeheerder merkt op dat er essentiële cookies (verplicht) worden gebruikt en vraagt de gebruiker om zijn/haar voorkeur voor Analytics-cookies (optioneel) aan te geven. Als een gebruiker Alles weigerenselecteert, worden alleen essentiële cookies gebruikt.

Gebruikers kunnen hun cookietoestemming op elk gewenst moment bijwerken door de optie Cookie-instellingen te selecteren in het helpmenu (het ? -pictogram) naast hun profielpictogram in hun dashboard.

Houd er rekening mee dat Peakon eerder dashboardfeedback heeft verzameld van gebruikers die optionele cookies hadden geaccepteerd. Eind 2023 hebben we de tool die we voorheen gebruikten voor interceptie-enquêtes stopgezet. Ook hebben we het tabblad met cookievoorkeuren van de profielpagina verwijderd, omdat we geen optionele cookies meer verzamelden. Daarom introduceren we met deze release opnieuw de cookietoestemmingsbeheerder, die nu in het helpmenu te vinden is. We hebben altijd essentiële cookies verzameld waarvoor geen toestemming nodig is.

Wat moet ik doen?

Niets, deze update is automatisch beschikbaar.

Om de eindgebruikers van uw bedrijf af te melden voor het ontvangen van enquêtes, moet een Named Support Contact Admin de volgende Customer Care-case aanmaken in de Workday Community: Customer Care > Peakon Instance Management > Enable Peakon Instance Feature. Het is niet mogelijk om alleen specifieke gebruikers uit te sluiten, aangezien dit een instelling is die geldt voor het hele bedrijf.

Houd er rekening mee dat de cookietoestemmingsbeheerder alle opties van ons cookiebeleid weergeeft aan gebruikers van alle bedrijven. We sturen echter geen enquêtes als uw bedrijf zich hiervoor heeft afgemeld.

Woensdag 13 november

Peakon-benchmarks

We updaten de branchebenchmarks voor Workday Peakon Employee Voice met de meest recente gegevens uit het derde kwartaal van 2024.

Woensdag 20 november

Verbetering van de incrementele synchronisatieprestaties

We werken de timing van incrementele synchronisaties bij om de systeemprestaties voor Peakon's Workday- en BambooHR-integraties te verbeteren.

Met deze release:

- Synchronisatie voor Workday- en BambooHR-integraties vindt niet langer uitsluitend plaats om UU:15. Tegenwoordig wordt het signaal over het hele uur verspreid, met intervallen zoals HH:15, HH:30 of HH:45. Als een synchronisatie wordt overgeslagen, wordt gewacht tot het volgende geplande venster om het opnieuw te proberen in plaats van dat het direct opnieuw wordt geprobeerd. Gebruikers kunnen een snellere voltooiing van de synchronisatie verwachten.
- We introduceren een informatiekaart op de integratiepagina in Peakon om de synchronisatietijden weer te geven.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Woensdag 27 november

Peakon Demo en Pre-Acquisition Gratis Proefaccounts

Met deze release voeren we het volgende uit:

- Beëindig gratis proefaccounts die we vóór de overname van Workday hebben aangemaakt.
- Werk onze richtlijnen bij voor instanties die klanten gebruiken voor testen.

Vanaf 27 november 2024 beginnen we met het sluiten van alle resterende gratis proefaccounts van vóór de overname van Workday. Uw oude proefaccount is na sluiting niet meer beschikbaar.

Daarnaast werken we de richtlijnen bij voor klanten met een demo-account (bijvoorbeeld vanuit het inkoopproces). Synchroniseer of verstuur geen klant- en/of testgegevens naar deze omgeving, omdat deze niet geschikt is voor klantgegevens. Als u een apart exemplaar voor testdoeleinden nodig hebt, neem dan contact op met de klantenservice om een implementatieaccount aan te vragen.

December
Vrijdag 6 december

Update vertaalproces

We werken het implementatieproces voor belangrijke vertaalwijzigingen in Peakon bij.

Belangrijke vertaalwijzigingen hebben betrekking op enquêtevragen, de gebruikersinterface van de enquête, namen van drivers, namen van functies en veelgebruikte termen. We implementeren het nieuwe proces van 25R1 om ervoor te zorgen dat belangrijke vertaalwijzigingen worden toegepast in 25R2.

We stemmen de belangrijkste vertaalwijzigingen af op de twee belangrijkste jaarlijkse releases van Workday. Ongeveer 1 maand vóór elke livegangdatum publiceren we in Community een overzicht van de komende belangrijke vertaalwijzigingen.

Deze update is alleen van toepassing op belangrijke vertalingen die niet worden veroorzaakt door updates van de Engelse brontekst. Wijzigingen in de Engelse brontekst worden het hele jaar door doorgevoerd in de vertalingen. Updates van niet-belangrijke vertalingen worden uitgevoerd zonder speciale communicatie.

Herontwerp van Peakon-enquête-e-mail

We passen het ontwerp van de Peakon-enquête-e-mailuitnodiging aan om de gebruikerservaring te verbeteren. De lay-out is duidelijker en er zijn minder links. Hierdoor is de kans kleiner dat phishingdetectiemechanismen de e-mail als phishing of verdacht classificeren. Deze update zal eind januari 2025 live gaan.

Je zult het volgende merken:

- Een nieuw ontwerp voor de e-mailuitnodiging voor de enquête.
- Een beperkt aantal links.
- De beoordelingsschaal van 0 tot 10 is verwijderd.

Woensdag 11 december

Verbeteringen in de vertaling van Braziliaans-Portugees

We verbeteren onze Braziliaans-Portugese vertalingen om de belangrijkste terminologie voor gevoelige opmerkingen te verbeteren.

We updaten de term 'Comentário delicado' naar 'Comentário sensível' en de daarmee samenhangende terminologie op alle relevante gebieden, inclusief het dashboard en gebruikerscommunicatie.

Disclaimer: verdere verbeteringen aan vertalingen worden doorgevoerd indien en wanneer nodig.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Vertalingsverbeteringen

We verbeteren vertalingen in Workday Peakon in meerdere talen om de duidelijkheid van enquêtes en de gebruikerservaring te verbeteren.

Verbeteringen in de vertaling zijn van toepassing op:

- Enquêtevragen
- Enquêtegebruikersinterface (UI)
- Gebruikerscommunicatie
- Dashboardgebieden waar van toepassing

Betrokken talen:

- Arabisch
- Canadees Frans
- Spaans (Latijns-Amerikaans)
- Traditioneel Chinees
- Zweeds

Wereldwijde vertaalverbetering

We voeren meerdere vertaalwijzigingen door in het gehele Peakon-product.

In oktober hebben we meerdere talen op het platform bijgewerkt om de formulering en consistentie te verbeteren:

- Turks (tr)
- Macedonisch (mk)
- Sloveens (sl)
- Hongaars (hu)
- Marathi (mr)
- Litouws (lt)
- IJslands (is)
- Bengali (bn)
- Xhosa (xh)
- Faeröers (fo)
- West-Vlaams (vls-BE)
- Nederlands (nl)
- Maleis (ms)
- Gujarati (gu-IN)
- Japans (ja)
- Duits (de)
- Russisch (ru)
- Pools (mv)
- Oekraïens (VK)
- Fins (fi)
- Tamil (ta)
- Urdu (ur)
- Chinees (zh-CN)
- Slowaaks (sk)
- Malayalam (ml)
- Azerbaijani (az)
- Portugees (pt)
- Birmees (mijn)

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

- Portugees (Portugal-variant, pt-PT)
- Italiaans (it)
- Kroatisch (hr) Tagalog (tl)
- Zulu (zu)
- Estisch (et)
- Punjabi (India-variant, pa-IN)
- Kannada (kn)
- Frans (Canadese variant, fr-CA)
- Frans (fr)
- Grieks (el)
- Bulgaars (bg)
- Roemeens (ro)
- Hindi (hoi)

Gebruikers kunnen veranderingen verwachten in dashboards, enquêtes, meldingen, vragen en driverdefinities.

Verbeteringen in de Koreaanse vertaling

We brengen tussen 9 en 13 december vertaalverbeteringen uit in Peakon-dashboards.

Waar van toepassing veranderen we de Koreaanse vertaling van "Exit" van "종료" naar "퇴사".

Woensdag 18 december

Vind medewerkers die Peakon-e-mails als spam hebben gemeld

Met deze release introduceren we de e-mailstatus Gerapporteerd als spam voor individuele werknemersrecords en als zoekfilteroptie op de pagina Werknemers. U kunt nu problemen met e-mailbezorging oplossen door onderscheid te maken tussen gebruikers die Peakon-e-mails als spam hebben gerapporteerd en gebruikers die e-mails hebben teruggestuurd.

Wij introduceren:

- Nieuwe *e-mails naar dit adres worden gemarkeerd als spam* . Deze e-mails worden direct onder het veld E-mailadres in de records van individuele werknemers weergegeven.
- Nieuwe zoekfilteroptie ' *Gerapporteerd als spam'* wanneer u naar werknemersgegevens zoekt. U vindt de zoekfilteroptie op de pagina > Medewerkersbeheer , onder het filtergedeelte Status e-mailadres > contactpersoon .

Historische release-opmerkingen (vóór augustus 2024)

2022

Releaseopmerkingen augustus 2022

Branchebenchmarks Q2

Met deze release werken we externe benchmarks bij, zodat ze nu de nieuwste branchegegevens uit 2022 bevatten. Hiermee krijgt u inzicht in het gedrag van uw medewerkers en in hoe uw organisatie presteert ten opzichte van de concurrentie.

We hebben het Workday Peakon Employee Voice Global Benchmark Report bijgewerkt met de meest recente gegevens uit het tweede kwartaal van 2022. Hiermee kunt u inzicht krijgen in de impact van recente gebeurtenissen wereldwijd op het gedrag van uw werknemers en de prestaties van uw organisatie.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Voorgestelde acties voor de optie Toegangscontrole

Met deze release kunt u nu uw eigen, door uw bedrijf voorgestelde acties maken voor al uw vragensets. Zo kunt u zich beter richten op uw prioriteiten voor het aansturen en beheren van veranderingen binnen uw organisatie. We voegen nu ook door Peakon gecreëerde suggesties voor acties toe aan alle vragensets. Zo helpen we uw managers om feedback efficiënt en effectief aan te pakken en tegelijkertijd de betrokkenheid van uw medewerkers te vergroten.

U kunt nu Beheer > Verbeteren > Acties selecteren om te bepalen welke groepen toegang hebben tot zowel uw aangepaste door het bedrijf voorgestelde acties als door Peakon voorgestelde acties via de optie Toegangsbeheer in het gedeelte Bedrijf op het tabblad Beheer.

Vragenset Transformatie en Verandering

Met deze release bieden we een nieuwe set kernvragen voor Workday Peakon Employee Voice Transformation en Change. Hiermee kunt u de impact van transformatie en verandering op de betrokkenheid van uw medewerkers volgen en meten, uw leiders voorzien van tijdige feedback en inzichten, vertrouwen opbouwen bij medewerkers in onzekere tijden en belangrijke factoren voor succesvolle transformatie en verandering ontsluiten.

We voegen een nieuwe kernvragenset voor Transformatie en Verandering toe waarmee u inzicht krijgt in de veerkracht bij verandering en verstoring binnen uw personeelsbestand. We voegen ook nieuwe optionele drivers toe om een gedetailleerder inzicht te krijgen in de impact van transformatie en verandering op de algehele betrokkenheid van medewerkers.

Openbare dashboards markeren als privé

Met deze release voegen we een nieuwe optie toe waarmee u de beveiliging van toegang tot deelbare dashboards kunt verbeteren. Wanneer u een dashboard deelt, krijgen medewerkers nu de mogelijkheid om zich aan te melden of een wachtwoord te maken als ze dat nog niet hebben gedaan.

Wanneer u een dashboard deelt, kunt u er nu voor kiezen om het te delen met:

- Alleen medewerkers die zijn aangemeld.
- Iemand die de link naar het dashboard heeft?

U kunt nu ook naar Beheer > Gegevensinstellingen > Delen gaan om openbare dashboards te markeren:

- Die je eerder als privé hebt gedeeld.
- Als particulier, individueel of in bulk.

U kunt ook het gedeelde dashboardvenster openen om uw deelinstellingen bij te werken.

Dashboardtoegang voor niet-SSO-gebruikers

Met deze release voegen we een nieuwe optie toe waarmee u de beveiliging van toegang tot deelbare dashboards kunt verbeteren. Wanneer u een dashboard deelt, krijgen medewerkers nu de mogelijkheid om zich aan te melden of een wachtwoord te maken als ze dat nog niet hebben gedaan.

Met deze update geldt het volgende wanneer u een privédashboard deelt:

- Binnen Peakon vragen we gebruikers die geen SSO gebruiken nu om zich aan te melden wanneer ze het dashboard openen. Als de gebruiker nog geen wachtwoord heeft aangemaakt, vragen we hem/haar er een aan te maken.
- Buiten Peakon vragen we gebruikers die geen SSO gebruiken om zich aan te melden met hun bestaande inloggegevens. Als een gebruiker nog geen wachtwoord heeft aangemaakt, moet hij/zij op de link Wachtwoord vergeten klikken om er een aan te maken.

Voorbeeld: u kopieert de link naar het privédashboard naar uw klembord en verstuurt deze in een e-mailthread naar een medewerker die nog geen wachtwoord heeft aangemaakt. Wanneer de werknemer toegang probeert te krijgen tot het dashboard, moet hij of zij op de link Wachtwoord vergeten klikken om een wachtwoord aan te maken en een account in te stellen.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Releaseopmerkingen september 2022

Microsoft PowerPoint-exporten

Met deze release verbeteren we de manier waarop u uw enquêteresultaten exporteert als Microsoft PowerPoint, waardoor u eenvoudiger inzichten kunt delen, discussies kunt leiden en presentaties kunt maken.

Wanneer u uw Workday Peakon Employee Voice-gegevens exporteert als een Microsoft PowerPoint-bestand, kunt u nu informatie bekijken over:

- Een samenvatting waarin u een globaal overzicht krijgt van uw resultaten.
- Betrokkenheidsfactoren die context toevoegen aan uw data.
- De werknemerservaringscyclus, waarmee u inzicht krijgt in informatie over werknemers die zich in verschillende fasen van hun dienstverband binnen uw organisatie bevinden.

Bovendien voegen we Workday-branding en visuele verbeteringen toe aan het bestand dat u exporteert, zodat u zich kunt richten op het vertellen van verhalen met uw gegevens.

Impactgegevens exporteren

Met deze release kunt u nu uw engagement impact-statistieken exporteren naar Microsoft Excel. Hiermee kunt u uw eigen grafieken maken met uw gegevens.

We hebben een nieuwe knop Exporteren toegevoegd aan de optie Impact in de sectie Rapporten op het tabblad Analyse, waarmee u uw betrokkenheidsimpactanalyse kunt exporteren als een Microsoft Excel-bestand.

Peakon iPhone mobiele applicatie - Diverse updates

We blijven de gebruikerservaring voor Workday Peakon Employee Voice op de iPhone verbeteren door het voor managers gemakkelijker te maken om te communiceren door middel van opmerkingen. Daarnaast vergroten we uw mogelijkheden om de betrokkenheid van uw medewerkers te vergroten door voorgestelde acties weer te geven in uw belangrijkste vragenreeksen.

Nieuwe functionaliteitstitel	Beschrijving
Gebruikers omleiden na het inloggen	Met deze update worden uw gebruikers, wanneer ze zich moeten aanmelden bij de mobiele app Workday Peakon Employee Voice nadat ze een pushmelding of koppeling hebben geopend, na het inloggen doorgestuurd naar de gekoppelde bestemming.
Antwoorden voor gesprekken	Om de handmatige inspanning te verminderen, worden er nu standaardantwoorden weergegeven wanneer u een gesprek start naar aanleiding van een opmerking. U kunt een standaardantwoord gebruiken als uw reactie, of als startpunt voor een diepgaander gesprek.
Erkenningszichtbaarheid	Op het Persoonlijk Dashboard tonen we nu de naam van de manager die een opmerking bevestigt met zijn/haar bevestiging. Dit verhoogt de transparantie voor uw medewerkers.
Voorgestelde acties voor vragensets	Met deze update nemen we de volgende vragensets op in onze voorgestelde acties: • Diversiteit en inclusie • Gezondheid en welzijn • Transformatie & Verandering We voegen beschrijvingen en controlelijsten toe aan de voorgestelde acties, zodat u gemakkelijker snel acties op uw apparaat kunt maken.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Nieuwe functionaliteitstitel	Beschrijving
Acties voor aanvullende vragensets	Om de handmatige werkzaamheden te beperken, kunnen managers nu snelle acties maken voor deze aanvullende vragensets: • Bedrijfsvragen • COVID-19
Driver Scores voor iPhone Widget	Met deze update verbeteren we de iPhone-widget voor de mobiele app Workday Peakon Employee Voice door nu scores van individuele chauffeurs te ondersteunen. U kunt nu een bestuurder selecteren uit de volgende vragenreeksen: • Engagement • Diversiteit en inclusie • Gezondheid en welzijn • Transformatie & Verandering

Segment Heat Maps

Met deze release blijven we de heatmapfunctionaliteit verbeteren, zodat uw organisatie belangrijke verbeterpunten, trends en correlaties kan identificeren. Zo krijgt u beter en diepgaander inzicht in de gevoelens en betrokkenheid van uw medewerkers.

Nieuwe functionaliteitstitel	Beschrijving
Heat Map Driver-scores	We bieden personeelsleiders nu de mogelijkheid om in te zoomen op individuele vraagscores op basis van heatmapdrivers en subdrivers. Hiermee verbetert u uw vermogen om factoren te analyseren die bijdragen aan de betrokkenheidsscores van werknemers.
Heat Map Kernscores	Met deze update wordt nu altijd de kernresultaatscore weergegeven wanneer u drivers en subdrivers op uw heatmap bekijkt en hierop inzoomt. Hiermee kunt u inzichtelijke verbanden leggen tussen de details van werknemersbetrokkenheid en het grotere geheel binnen uw organisatie.

Voorgestelde acties in de Peakon Android mobiele applicatie

Voor standaardvragensets voegen we een lijst met voorgestelde acties toe op het tabblad Acties van elke bestuurderspagina. We voegen beschrijvingen en controlelijsten toe aan de voorgestelde acties, waardoor u niet meer handmatig acties hoeft aan te maken terwijl u onderweg bent.

Segmentlimieten

Met deze release introduceren we een limiet op het aantal segmenten dat u in uw kenmerken kunt maken. Hiermee voorkomt u dat u een overmatig aantal segmenten maakt, die de prestaties kunnen beïnvloeden, en zorgt u ervoor dat uw systemen efficiënt werken.

We hebben een voortgangsbalk toegevoegd aan de sectie Kenmerken op het tabblad Beheer. Hiermee kunt u zien hoe dicht u bij het bereiken van uw segmentlimiet bent.

Let op: Als u 110% van uw segmentlimiet hebt bereikt, kunt u geen nieuwe segmenten meer toevoegen, totdat u uw huidige segmenten verwijdert.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Kaartkenmerken op basis van externe ID voor Peakon Workday-integratie

Met deze release kunt u nu externe ID's koppelen aan segmenten wanneer u kenmerken van Workday toewijst aan Workday Peakon Employee Voice. Hierdoor kunt u geavanceerdere kenmerktoewijzing gebruiken wanneer u geen dubbele segmenten hebt.

Met behulp van de integratie brengt u kenmerken zoals afdeling, dienstverband en geslacht in kaart.

We bieden deze nieuwe schakelaar aan op de pagina Automatische import van medewerkers in de integratie waarmee u uw medewerkersgegevens kunt synchroniseren met Workday: Toewijzen op basis van externe ID (alleen als de gegevens geen dubbele segmenten bevatten). Hiermee kunt u geavanceerde mapping gebruiken.

Let op: u kunt de nieuwe schakelaar alleen gebruiken als uw gegevens geen dubbele segmenten bevatten.

Releaseopmerkingen oktober 2022

Gesprekken in de Android mobiele applicatie

Nieuwe functionaliteitstitel	Nieuwe functionaliteit
Antwoorden voor gesprekken	Om de handmatige inspanning te verminderen, worden er nu standaardantwoorden weergegeven wanneer u een gesprek start naar aanleiding van een opmerking. U kunt een standaardantwoord gebruiken als uw reactie, of als startpunt voor een diepgaander gesprek.
Erkenningszichtbaarheid	We werken de persoonlijke dashboards van werknemers bij door nu de naam weer te geven van de manager die een opmerking heeft bevestigd. Dit verhoogt de transparantie voor uw medewerkers.

Acties maken vanuit microcursussen

We voegen voorgestelde acties toe aan microcursussen, waardoor het minder tijd kost om acties in een apart tabblad te maken. Hiermee kunt u conceptuele actieplannen maken op basis van de inhoud van de cursus die u afrondt.

Releaseopmerkingen november 2022

Medewerkers starten gesprekken op basis van opmerkingen voor mobiele applicatie

Met deze update kunnen uw medewerkers nu gesprekken starten over hun opmerkingen vanaf hun persoonlijke dashboards op Workday Peakon Employee Voice voor mobiel, zowel iOS als Android. Wanneer een medewerker een gesprek begint, stellen wij ook zijn/haar directe manager op de hoogte.

Peakon-benchmarks

Met deze release werken we externe benchmarks bij, zodat ze nu de nieuwste branchegegevens uit 2022 bevatten. Hiermee krijgt u inzicht in het gedrag van uw medewerkers en in hoe uw organisatie presteert ten opzichte van de concurrentie.

We updaten de branchebenchmarks voor Workday Peakon Employee Voice met de meest recente gegevens uit het derde kwartaal van 2022.

We introduceren ook de volgende benchmarkopties uit de sector voor de vragenset Transformatie en verandering:

- Peakon.
- Technologie.
- Technologie – Software en diensten.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

VIBE-index voor Peakon in Workday People Analytics

Om uw leiders te helpen beter geïnformeerde zakelijke beslissingen te nemen, introduceren we een nieuw interessant onderwerp over werknemerssentiment in het Configure People Analytics-rapport. Hiermee kunt u de mate van betrokkenheid in de VIBE-index meten.

U kunt selecteren welke Peakon-vragen u wilt gebruiken om het gevoel van verbondenheid bij de installatie te meten. Vervolgens gebruiken we de vertrouwelijke, actuele en continue gegevens uit de antwoorden van uw medewerkers om de 'Betrokkenheid'-uitkomst te berekenen die bijdraagt aan de algehele VIBE-score. Bovendien worden in uw VIBE-pariteitsmatrix nu de bijbehorende gegevens weergegeven voor elk kruispunt dat u in de VIBE-berekening opneemt.

Opmerking: Voordat u het nieuwe onderwerp van uw interesse instelt, opent u een Customer Care-ticket om de Data Export API in uw Peakon-account in te schakelen.

Gebruikersinterface

We updaten onze gebruikersinterface zodat deze beter aansluit bij de branding van Workday. Dit zorgt voor meer consistentie tussen de Workday-producten.

We werken de tegelpictogrammen in het beheerderspaneel bij zodat deze overeenkomen met de pictogrammen van andere Workday-producten. We maken de pictogrammen ook dikker om de leesbaarheid te verbeteren.

Bron van Workday Peakon Employee Voice-gegevens

Wij introduceren de Peakon Employee Voice Analytic Data Source waarmee u aangepaste rapporten over werknemersbetrokkenheid kunt maken voor Workday Prism Analytics.

Nieuwe functionaliteitstitel	Nieuwe functionaliteitsbeschrijving
Peakon Responses Analytisch gegevensbrondomein	We leveren een nieuw Peakon Responses Analytic Data Source-domein waarmee u de toegang tot rapportage over de Peakon Employee Voice-analysegegevensbron kunt beheren.
Peakon Employee Voice Raw-dataset	Wanneer u de analysegegevensbron Peakon Employee Voice installeert, maakt Workday ook een Prism Analytics-dataset aan in de gegevenscatalogus met Peakon-antwoordgegevens. Deze dataset wordt vervolgens toegevoegd. De gegevens in de Peakon Employee Voice Raw Data-dataset zijn gelijk aan de gegevens in de analytische gegevensbron. Met Prism Analytics kunt u deze dataset koppelen aan andere gegevens, zoals werknemers- of externe gegevens. Zo worden uw rapportage- en analysemogelijkheden in Discovery Boards en Report Writer nog verder uitgebreid.
Peakon Employee Voice Analytic-gegevensbron	We leveren een nieuwe Peakon Employee Voice-analysegegevensbron (beveiligd aan het Peakon Responses Analytic Data Source-domein) die u kunt configureren in de taak Tenant Setup for Analytic Data Source. De analytische gegevensbron Peakon Employee Voice haalt niet-geaggregeerde antwoorden uit het Peakon-systeem, zodat u uw Peakon-gegevens gedetailleerder kunt analyseren. Deze analytische gegevensbron bevat scores en opmerkingen van alle vragenlijsten die u meet in uw Peakon Employee Voice-enquête: • Alle bedrijfsspecifieke vragen. • COVID-19. • Diversiteit en inclusie. • Betrokkenheid.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Nieuwe functionaliteitstitel	Nieuwe functionaliteitsbeschrijving
	• Gezondheid en welzijn. Houd rekening met de gevoelige aard van de Peakon-scoregegevens wanneer u met deze analytische gegevensbron en de onderliggende dataset werkt. Alle scores en opmerkingen worden gekoppeld aan een medewerker-ID. Zo is het mogelijk om de individuele scores en opmerkingen te identificeren die een medewerker heeft achtergelaten in zijn of haar betrokkenheidsenquête. Deze analytische gegevensbron is ontworpen voor bedrijven met de juiste waarborgen. Om deze analytische gegevensbron te installeren, moet u het volgende doen: • De Data Export API-functie van Peakon is ingeschakeld. • De naam van de Workday-tenant is toegewezen in Peakon.

Deelbaar dashboard voor alle vragensets

Met deze release verbeteren we de gebruikerservaring, waardoor managers de resultaten van alle vragensets voor chauffeurs op hun deelbare dashboard kunnen opnemen. Hiermee kunt u uw medewerkers een aantrekkelijkere ervaring bieden, doordat ze toegang hebben tot alle teamresultaten op het deelbare dashboard.

U kunt nu selecteren welke vragensets deel moeten uitmaken van het deelbare dashboard dat u genereert. We hebben ook een knop 'Instellingen bewerken' toegevoegd, waarmee u vragensets kunt toevoegen aan reeds gedeelde dashboards. Elke vragenset wordt als een apart tabblad weergegeven.

Voorbeeld: als u onlangs vragen over diversiteit en inclusie in uw enquête hebt opgenomen, willen managers mogelijk de set met vragen over diversiteit en inclusie inschakelen in het deelbare dashboard van hun team.

PowerPoint-export voor alle vragenreeksen

Met deze release breiden we de vragensets uit waarmee u uw enquêteresultaten kunt exporteren naar Microsoft PowerPoint. Hierdoor kunt u gemakkelijker inzichten delen, discussies faciliteren en presentaties maken. Als u onlangs vragen over diversiteit en inclusie in uw enquête hebt opgenomen, kunt u nu een aparte PowerPoint-presentatie over diversiteit en inclusie rechtstreeks vanaf uw dashboard exporteren.

We voegen een Exporteren-knop toe aan de dashboards van vragensets over Diversiteit en Inclusie, zodat u over een conceptueel gegevensoverzicht beschikt dat u aan uw leidinggevenden kunt presenteren.

Aangepast toestemmingsbericht voor gevoelige kenmerken

Met deze release breiden we de beschikbare functionaliteit uit om kenmerken te verzamelen waarvoor toestemming vereist is via Workday Peakon Employee Voice-enquêtes. Wij bieden u de mogelijkheid om uw toestemmingsbericht aan te passen. Zo hebt u meer flexibiliteit om het bericht in een conforme, gemakkelijk te begrijpen taal te beheren.

We hebben een tabblad Toestemmingsverzoek toegevoegd aan de Accountinstellingen binnen Beheer, waarmee u kunt kiezen tussen een standaard- of aangepast toestemmingsbericht bij het verzamelen van gevoelige kenmerken. Hiermee kunt u een aangepast toestemmingsbericht opstellen in een taal die past bij uw bedrijfscultuur, in overeenstemming met de AVG en lokale wettelijke normen. U kunt lokalisaties en een URL toevoegen aan uw aangepaste toestemmingsbericht, wat zorgt voor meer flexibiliteit en transparantie.

relatedlinks
Concepten
Workday Peakon Employee Voice Global Benchmark-rapporten

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Releaseopmerkingen december 2022

Gebruikersinterface en toegankelijkheid

Met deze update verbeteren we de gebruikersinterface en toegankelijkheid van de pagina Kenmerken in het beheerderspaneel. Met deze update kunt u de gebruikerservaring voor beheerders verbeteren bij het configureren van kenmerken en segmenten voor uw organisatie.

We verbeteren het scrollgedrag, de slepen-en-neerzetten-functionaliteit en de interface voor hiërarchieconfiguratie, allemaal op de pagina Kenmerken in Beheer:

- U kunt nu onafhankelijk van elkaar door de kenmerk- en segmentlijsten scrollen. U raakt de kenmerklijst niet meer kwijt wanneer u door uw segmenten scrollt.
- De kopteksten boven de segmentlijst worden nu op een vaste plaats weergegeven wanneer u door de segmenten scrolt.
- De sleep- en neerzetpictogrammen op elk kenmerk zijn altijd zichtbaar. U hoeft dus niet langer met de muis over een kenmerk te bewegen om het pictogram weer te geven.
- U kunt de functie slepen en neerzetten met uw toetsenbord gebruiken, waardoor het toegankelijker wordt.
- De knoppen in het hiërarchieconfiguratiepaneel staan nu in een aparte rij naast de balk waarmee elke hiërarchie wordt uitgevouwen, waardoor de gebruikersinterface wordt vereenvoudigd.

Exporteer integratiegebeurtenis-auditlogboeken

Met deze update kunt u nu auditlogboeken van integratiegebeurtenissen exporteren in CSV-indeling wanneer u integraties uitvoert tussen Peakon en Workday of integraties voor de inrichting van werknemers van derden.

Hiermee kunt u gebeurtenislogboekmeldingen filteren, sorteren en doorzoeken, waardoor u tijd bespaart en efficiënter werkt.

Semantisch zoeken naar opmerkingen

We verbeteren de zoekfunctionaliteit voor opmerkingen, zodat u de resultaten kunt bekijken gerangschikt op hun semantische relevantie voor een zoekterm. Hiermee kunt u in uw eigen woorden achterhalen wat uw medewerkers belangrijk vinden. Zo kunt u nieuwe initiatieven starten, menselijke beslissingen stimuleren en de betrokkenheid van iedereen vergroten.

We hebben een tabblad 'Semantisch zoeken' toegevoegd aan de pagina met opmerkingen. Hiermee kunt u opmerkingen vinden die betrekking hebben op een specifiek onderwerp, zelfs als ze geen exacte match bevatten. We voegen ook filters toe om de resultaten te verfijnen op vragenset, datumbereik, NPS-categorie en opmerkingeninteracties. Hiermee kunt u onderzoeken versnellen en resultaten verfijnen met geavanceerde slimme filtering.

Microcursussen voor de vragenset Diversiteit en Inclusie

We hebben de bronnenbibliotheek van onze Improve Hub bijgewerkt door drie microcursussen toe te voegen voor de vragenset Diversiteit en Inclusie:

- Wat het betekent om een inclusieve leider te zijn.
- Diversiteit en inclusie in wervingspraktijken.
- Voorrechten en discriminatie op de werkvloer.

Dit kan leiders en voorvechters van Diversiteit en Inclusie helpen om feedback in de praktijk te brengen en inzicht te krijgen in hoe ze de scores van enquêtes kunnen verbeteren.

U kunt microcursussen volgen om meer te leren over diversiteit en inclusie op de werkvloer. Bovendien kunt u de aanbevolen verbeterpunten gebruiken om feedback van werknemers op te volgen.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

2023

Releaseopmerkingen januari 2023

Verbeteringen in de gebruikerservaring van Peakon Workday Integration

Met deze update verbeteren we de gebruikerservaring van de Workday-naar-Peakon-integratie. Wij beperken de noodzaak voor het handmatig beëindigen van dienstverbanden en het intrekken van dienstverbanden en zorgen ervoor dat u alle nieuwe dienstverbanden, functiewijzigingen, actieve, retroactieve en ontslagen werknemers beter kunt synchroniseren, indien nodig. Hiermee verbetert u de kwaliteit van de gegevens die u overdraagt wanneer u volledige integraties en elk uur incrementele gegevenscontroles uitvoert, waardoor u tijd en moeite bespaart.

Nieuwe functionaliteitstitel	Nieuwe functionaliteit
Synchroniseer werknemers op de beëindigingsdatum	Wanneer u de volledige integratie van Workday met Peakon uitvoert en elk uur een incrementele gegevenscontrole uitvoert, leggen we nu informatie vast met betrekking tot alle ontslagen werknemers. Zo kunt u informatie synchroniseren wanneer ontslagen op dezelfde dag plaatsvinden als de integratie.
Werknemers synchroniseren met organisatie-ID	Met deze update kunt u nu informatie synchroniseren voor ontslagen medewerkers en voor tijdelijke medewerkers met verlopen contracten met behulp van hun organisatie-ID's.
Ingetrokken werknemers- en voorwaardelijke aanstellingen	De Peakon Workday-integratie legt nu alle ingetrokken aanwervingen van medewerkers en contracten voor tijdelijke werknemers vast. Ingetrokken toekomstige aanwervingen worden automatisch uit uw Peakon-werknemersrecords verwijderd.
Verbeteringen in de gebruikerservaring van Peakon Workday Integration	Met deze update verbeteren we de gebruikerservaring van de Workday-naar-Peakon-integratie. Wij beperken de noodzaak voor het handmatig beëindigen van dienstverbanden en het intrekken van dienstverbanden en zorgen ervoor dat u alle nieuwe dienstverbanden, functiewijzigingen, actieve, retroactieve en ontslagen werknemers beter kunt synchroniseren, indien nodig. Hiermee verbetert u de kwaliteit van de gegevens die u overdraagt wanneer u volledige integraties en elk uur incrementele gegevenscontroles uitvoert, waardoor u tijd en moeite bespaart. Wanneer u de volledige integratie van Workday met Peakon uitvoert en elk uur een incrementele gegevenscontrole uitvoert, leggen we nu informatie vast met betrekking tot alle ontslagen werknemers. Zo kunt u informatie synchroniseren wanneer ontslagen op dezelfde dag plaatsvinden als de integratie. U kunt nu informatie synchroniseren van ontslagen medewerkers en van tijdelijke medewerkers met verlopen contracten met behulp van hun organisatie-ID's. De Peakon Workday-integratie legt nu alle ingetrokken aanwervingen van medewerkers en contracten voor tijdelijke werknemers vast. Ingetrokken toekomstige aanwervingen worden automatisch uit uw Peakon-werknemersrecords verwijderd.

Releaseopmerkingen februari 2023

Reacties in de mobiele applicatie

Met deze release optimaliseren we het tabblad 'Opmerkingen' in onze mobiele app voor iPhone en Android. Hierdoor kunnen managers soepeler enquêteopmerkingen lezen en ermee communiceren.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Nieuwe functionaliteitstitel	Nieuwe functionaliteit
Commentaarkaarten	Elke opmerking, op het tabblad Opmerkingen en op de pagina's van de bestuurder, wordt weergegeven als een kaart. Met de nieuwe kaartweergave kunt u een opmerkingkaart ingedrukt houden om de bevestigings- en antwoordopties weer te geven, of op de kaart klikken om de conversatiepagina van de opmerking te openen. Dit zorgt voor een soepelere en georganiseerde gebruikerservaring bij het doornemen van opmerkingen.
Gebruikersinterface van het tabblad Opmerkingen	We hebben een zoekbalk bovenaan het tabblad 'Opmerkingen' geïntroduceerd, waarmee u opmerkingen met specifieke trefwoorden kunt vinden. De zoekbalk bevat filters, waaronder gevoelige trefwoordcategorieën, waarmee u uw zoekopdracht verder kunt verfijnen. We verbeteren ook de gebruikersinterface op individuele commentaarconversatiepagina's met de volgende wijzigingen: • We tonen u een uitgebreide lijst met bevestigingsopties, zodat u snel een bevestigingsoptie kunt selecteren. • We plaatsen pictogrammen op de voorgrond die overeenkomen met de namen van managers die met de opmerking kunnen communiceren. Zo krijgt u context over wie u in uw interactie kunt @vermelden. U kunt ook op de pictogrammen klikken om de volledige namen weer te geven. • We voegen een tekstveld toe onder de opmerking, zodat u direct kunt beginnen met het typen van uw antwoord. Als u uw eerste reactie op de opmerking typt, worden de voorgestelde reacties weergegeven. U krijgt dan desgewenst een sjabloon voor uw reactie. • We verplaatsen de optie om een interne notitie toe te voegen achter het + pictogram van extra opties, waardoor er meer nadruk komt te liggen op de openbare antwoordmodus. • We voegen een waarschuwingsbericht toe wanneer u iemand @vermeldt in de openbare antwoordmodus. Zo kunt u doorgaan of de tekst omzetten in een interne notitie, wat de kans op menselijke fouten verkleint. • We hebben het cachen van reacties geïntroduceerd. Hierdoor verliest u geen reacties meer die u als concept hebt getypt, als u de reactie of de app verlaat voordat u het antwoord hebt verzonden. Elk concept wordt de volgende keer dat u het opent, weergegeven op de conversatiepagina van de bijbehorende opmerking.

Gecureerd Insights Dashboard

Met deze release introduceren we het Curated Insights-dashboard, waarmee u de enquêteresultaten van de belangrijkste vragensets in één overzicht kunt samenvatten. Met dit dashboard kunnen senior managers zelfstandiger aan de slag met hun dashboard, omdat ze snel een totaaloverzicht krijgen van hun resultaten. Hierdoor hoeven ze minder afhankelijk te zijn van HR-businesspartners voor het verstrekken van dashboardsamenvattingen.

We voegen een nieuw tabblad toe in het Insights-gedeelte voor het dashboard Curated Insights. Beheerders kunnen het dashboard in Toegangsbeheer per groep inschakelen.

Binnen het dashboard bieden wij:

- Een filter om het tijdsbestek voor de resultaten te selecteren, waardoor er een venster ontstaat voor scores en deelname in de loop van de tijd.
- Een uitbreidbare lijst met geselecteerde prioriteiten voor de Engagement-vragenset.
- Een sectie waarin de grootste veranderingen in drivers tijdens een geselecteerd tijdsbestek worden weergegeven. Hierdoor is er minder behoefte aan handmatige analyse.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

- De mogelijkheid om de grootste wijzigingen in drivers uit te vouwen en subteams van de senior leider weer te geven. Zo kunt u snel teams identificeren die ondersteuning nodig hebben.

Opmerkingen bevestigen in persoonlijke dashboards

Met deze update verbeteren we de persoonlijke dashboardervaring voor medewerkers door de namen weer te geven van managers die hun opmerkingen hebben bevestigd. Met deze update profiteren medewerkers van een uniformere enquête- en persoonlijke dashboardervaring, waardoor ze niet langer primair op bevestigingsmeldingen per e-mail hoeven te vertrouwen.

We voegen bevestigingsiconen toe onder opmerkingen op het persoonlijke dashboard, zodat medewerkers kunnen klikken om een venster met de bevestigingslijst te openen.

Peakon Workday Integratie Verbindingsvalidatie

Met deze update verbeteren we de gebruikerservaring van de Workday-naar-Peakon-integratie. We voegen validaties toe aan de Peakon-naar-Workday-verbinding om invoerfouten door gebruikers te voorkomen, zodat u tijd en moeite bespaart.

In Peakon voegen we validaties toe op de verbindingspagina van Peakon met Workday om gebruikers te waarschuwen wanneer ze het volgende invoeren:

- Onjuiste gebruikersnamen of wachtwoorden.
- Ongeldige huurdersnamen.
- Ongeldige webservicehostadressen.

Gebruikersinterface op de opmerkingenpagina

We hebben de gebruikersinterface van de tooltips voor managercommentaren (die bij elk commentaar te vinden zijn) bijgewerkt om deze beter af te stemmen op de vereisten voor toegankelijkheid via het toetsenbord. Dit verbetert de ervaring voor gebruikers die een toetsenbord gebruiken om door het dashboard te navigeren.

We zetten de tooltips voor managercommentaren om in een klikbare link, waardoor een paneel verschijnt met een lijst met managersnamen. Bij het verlaten van de beheerderslijst hoeven toetsenbordgebruikers niet meer buiten de tooltips te klikken. Daarmee wordt voldaan aan het criterium voor toegankelijkheidssucces, namelijk dat de inhoud met het toetsenbord kan worden gesloten zonder dat de muisaanwijzer hoeft te worden verplaatst of de toetsenbordfocus hoeft te worden gebruikt.

relatedlinks
Concepten
Wat is er nieuw? Bericht: Curated Insights Dashboard op Workday Peakon Employee Voice

Releaseopmerkingen maart 2023

PowerPoint-presentaties over gezondheid en welzijn

Met deze release breiden we de vragensets uit waarmee u uw enquêteresultaten kunt exporteren naar Microsoft PowerPoint. U kunt nu een exporteerbaar overzicht krijgen van de inzichten, acties en hulpmiddelen die u kunt gebruiken om uw gezondheid en welzijn te ondersteunen.

We voegen een Exporteren-knop toe aan de dashboards met vragen over gezondheid en welzijn, zodat u over een conceptueel gegevensoverzicht beschikt dat u aan uw leidinggevenden kunt presenteren.

Peakon-benchmarks

Met deze release werken we externe benchmarks bij, zodat ze nu de nieuwste branchegegevens uit 2022 bevatten. Hiermee krijgt u inzicht in het gedrag van uw medewerkers en in hoe uw organisatie presteert ten opzichte van de concurrentie.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

We updaten de branchebenchmarks voor Workday Peakon Employee Voice met de meest recente gegevens uit het vierde kwartaal van 2022.

Wij introduceren de benchmarkindustrie voor de hospitality-sector (hotels, restaurants en vrijetijdsbesteding). We voegen ook Transformatie- en Veranderingsbenchmarks toe voor de consumentenindustrie.

Melding van mislukte synchronisatie van Peakon Workday-integratie

Met deze update worden Peakon-beheerders op de hoogte gesteld als synchronisaties van integratiegegevens mislukken. Hierdoor wordt de gebruikerservaring voor integratie verbeterd en bespaart u tijd en moeite.

We voegen een melding toe aan Peakon-integratiegebeurtenislogboeken om beheerders te informeren dat:

- Door een technisch defect kon de integratie niet worden voltooid.
- Sommige gegevens zijn mogelijk nog gesynchroniseerd.

Gecorrigeerde Workday Records-synchronisatie met Peakon

Met deze update verbeteren we de gebruikerservaring verder wanneer u werknemersgegevens vanuit Workday naar Peakon overbrengt met behulp van de integratie, waardoor u tijd en moeite bespaart.

Peakon wordt nu bijgewerkt met correctiegebeurtenissen voor personeelsaanwervingen die in Workday zijn gemaakt wanneer u gegevens van Workday naar Peakon overbrengt via de integratie. Voorbeeld: Een correctie-aanstellingsgebeurtenis in Workday naar een toekomstige datum voor een bestaande werknemer in Peakon resulteert erin dat de werknemer uit Peakon wordt verwijderd.

Peakon Manager Onboarding Tour

Met deze update bieden we nieuwe managers een overzicht van de belangrijkste functies en voordelen van hun Peakon-managerdashboards. Tijdens de onboardingtour krijgt u inzicht in het gebruik van Peakon om teamgevoelens te peilen, feedback om te zetten in acties en de betrokkenheid van uw medewerkers te verbeteren.

Nieuwe functionaliteitstitel	Nieuwe functionaliteit
Manager Onboarding Producttour	Voor managers met toegang tot statistieken en minstens één van deze vragensets voegen we een korte introductietour door hun Peakon-dashboards toe, die ze kunnen bekijken wanneer ze zich voor het eerst aanmelden: • Diversiteit en inclusie • Engagement • Gezondheid en welzijn • Transformatie en verandering
Helpmenu Link naar Onboarding Tour	We bieden nu alle managers toegang tot de onboardingtour voor nieuwe managers via het Help-menu op het managerdashboard.

Releaseopmerkingen april 2023

Persoonlijke dashboards

Met deze release verbeteren we het persoonlijke dashboard door de gebruikersinterface te updaten en scores van alle vragensets voor chauffeurs op de pagina Uw enquêteresultaten weer te geven. Met deze update kunnen medewerkers hun eigen enquêteresultaten bekijken, voorbij de Engagement-vragenset. Zo krijgen ze een compleet beeld van hun enquêteresultaten. Voorbeeld: als uw organisatie de vragenset Diversiteit en inclusie gebruikt, wordt deze nu weergegeven als een optie in het vervolgkeuzemenu Enquêtethema. Medewerkers kunnen dan hun scores voor deze vragenset bekijken.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Nieuwe functionaliteitstitel	Nieuwe functionaliteit
Enquêtescores voor alle vragensets op het persoonlijke dashboard	We voegen een vervolgkeuzemenu toe met de titel Enquêtethema, waarmee medewerkers de vragenset kunnen selecteren die ze willen weergeven. Elke medewerker kan een selectie maken uit een lijst met vragenlijsten waaraan hij/zij minimaal 1 antwoord heeft gegeven.
Persoonlijke dashboardgebruikersinterface	We werken de gebruikersinterface van de scorespagina op het persoonlijke dashboard bij om de werknemerservaring te verbeteren met de volgende wijzigingen: • De pagina Uw scores heet nu Uw enquêteresultaten, in lijn met de ondersteuning voor meerdere vragensets. • De scorevergelijking wordt nu weergegeven als een vervolgkeuzemenu, wat zorgt voor een overzichtelijkere gebruikersinterface. • Gerelateerde vragen worden weergegeven op het dashboard van elke driver of subdriver, waardoor context wordt geboden bij de vragen die bijdragen aan de score. • Wanneer u op 'Wat is dit?' onder de naam van de coureur klikt, verschijnt er een uitschuifpaneel met informatie over de coureur. Zo kunt u meer te weten komen over de scores die u bekijkt. • De volgorde waarin de scores van uw chauffeurs worden vergeleken, begint nu met uw hoogst beoordeelde chauffeurs. Zo kunt u zich concentreren op de positieve resultaten wanneer u de scores van de enquête bekijkt.

Actieplan-gebruikersinterface op de mobiele Peakon-applicatie

Met deze release verbeteren we de gebruikersinterface van de mobiele Peakon-applicatie door een functie voor snelle toegang tot actieplannen van managers te introduceren.

Je kunt nu lang op een actiekaart drukken om een optiemenu te openen, zodat je deze opties sneller kunt weergeven.

Persoonlijke dashboardnavigatie in managerdashboards

We updaten het pictogram voor het persoonlijke dashboard in de navigatiebalk van het managerdashboard naar een link met de naam van de functie. Hierdoor wordt het persoonlijke dashboard beter zichtbaar voor managers en beheerders.

Releaseopmerkingen mei 2023

Gebruikersinterface voor opmerkingen in de Peakon mobiele applicatie voor iPhone

Met deze update verbeteren we de mobiele applicatie voor iPhone om de gebruikerservaring op de reactiepagina te vereenvoudigen.

We voegen een sticky header met een zoekbalk en filters toe op de opmerkingenpagina voor beheerders. Hierdoor hoeven beheerders niet meer naar boven te scrollen om toegang te krijgen tot de zoek- en filteropties.

Validaties op Peakon Workday-integratie

Met deze update voegen we nieuwe validaties toe wanneer u verbinding maakt met de integratie van Peakon en Workday start. Zo bespaart u tijd en moeite en voorkomt u fouten.

Nieuwe functionaliteitstitel	Nieuwe functionaliteitsbeschrijving
Validaties van de verbinding tussen WPEV en Workday.	Wanneer u Opslaan of Alles synchroniseren selecteert, voegen we validaties toe voor onjuiste

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Nieuwe functionaliteitstitel	Nieuwe functionaliteitsbeschrijving
	of ongeldige integratiesysteem- en organisatie-ID's in de WPEV-naar-Workday-integratie. Zo voorkomt u invoerfouten.

Peakon historische industriebenchmarks

Met deze release werken we de benchmarkgegevens bij die beschikbaar zijn in de gebruikersinterface, waardoor de nauwkeurigheid ervan in de context van historische enquêtescores wordt verbeterd.

De grafiek Score in de loop van de tijd op het dashboard van managers geeft nu historische benchmarks met de bijbehorende datums weer bij het weergeven van scores van eerdere enquêterondes. Hiermee wordt ervoor gezorgd dat het verschil in benchmarking voor historische scores hetzelfde blijft als op het moment dat Peakon benchmarkgegevens bijwerkt.

Peakon-benchmarks

Met deze release werken we externe benchmarks bij, zodat ze nu de nieuwste branchegegevens uit 2023 bevatten. Hiermee krijgt u inzicht in het gedrag van uw medewerkers en in hoe uw organisatie presteert ten opzichte van de concurrentie. We updaten de industriële benchmarks op Peakon met de meest recente gegevens uit het eerste kwartaal van 2023.

We verwijderen de benchmark voor de sector consumentengoederen.

Diverse verbeteringen - Peakon-beheerderservaring

Met deze update verbeteren we de gebruikerservaring voor Workday Peakon Employee Voice-beheerders.

Nieuwe functionaliteitstitel	Nieuwe functionaliteitsbeschrijving
Bekijk alle nieuwe medewerkers in de enquêteronde.	We hebben een knop *'Bekijk alle medewerkers'* toegevoegd op de medewerkerspagina's van uw bedrijf. Hiermee kunt u alle nieuwe medewerkers bekijken en selecteren die u hebt toegevoegd voor opname in uw enquête.
Validatiewaarschuwing voor leeg enquêteafzenderveld.	We hebben een validatie toegevoegd om beheerders te waarschuwen dat, wanneer ze een enquête plannen maar het veld *Enquêteafzender* leeg laten, Peakon de eerste beheerder uit de lijst met beheerders van uw organisatie selecteert als de enquêteafzender. Zo kunt u fouten bij enquêtes voorkomen.
Pas de volgorde van de toegangsgroeplijst aan met slepen en neerzetten.	U kunt nu de volgorde aanpassen waarin u wilt dat uw toegangscontrolegroepen worden weergegeven in de lijst met toegangsgroepen op de pagina Toegangscontrole met behulp van een pictogram dat u kunt slepen en neerzetten. Zo krijgt u meer controle over uw toegangscontrolegroepen.

Gebruikersnaam en wachtwoordlabels van Peakon Integration System

Met deze update blijven we de gebruikerservaring voor de integratie van Workday en Peakon verbeteren. Zo voorkomt u verbindingsfouten bij het synchroniseren van werknemersgegevens.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Voor de duidelijkheid wijzigen we het label *Gebruikersnaam* op de Workday-connectorpagina in Peakon naar *Integration System User (ISU) Gebruikersnaam (vereist)*. Zo voorkomen we invoerfouten bij het verbinden van de integratie.

We veranderen ook het *wachtwoordlabel* naar*Integratiesysteemgebruikerswachtwoord (verplicht)*.

Peakon Integration System ID en synchronisatie opgenomen velden

Met deze update verbeteren we de gebruikerservaring van de Workday/Peakon-integratie verder.

We voegen een foutvalidatiebericht toe aan de Workday-integratie in Peakon wanneer u:

- Selecteer de optie *Alleen opgenomen werknemers synchroniseren* en selecteer *Opslaan*, maar vergeet niet om ook uw *integratiesysteem-ID*in te voeren.
- Selecteer *Alles synchroniseren* om handmatig een volledige synchronisatie uit te voeren met de optie *Alleen opgenomen werknemers* synchroniseren geselecteerd, maar zonder uw *integratiesysteem-ID*in te voeren.

We voegen ook foutmeldingen toe aan het foutlogboekrapport over incrementele integraties wanneer uw configuratie de optie *Alleen opgenomen werknemers synchroniseren* bevat, maar zonder een *integratiesysteem-ID*.

Peakon Dashboard-interface op liggende tablets

Met deze release updaten we de gebruikersinterface op liggende tablets, zodat het dashboard over de volledige breedte kan worden weergegeven.

We verplaatsen de navigatiemenu-items van het dashboard naar een uitvouwbaar zijbalkmenu voor gebruikers van tablets in liggende stand.

Lang indrukken op commentaarkaarten in de Peakon iOS mobiele app

Gebruikers van het persoonlijke dashboard van de mobiele app kunnen nu lang op een opmerkingenkaart drukken om te reageren of naar de bijbehorende bestuurder te gaan.

Vraagscoredata op Peakon Personal Dashboards

We geven nu de datum weer waarop u de laatste score voor elke gerelateerde vraag hebt ingediend, wanneer u zich in het dashboard van de bijbehorende bestuurder binnen het persoonlijke dashboard bevindt.

Releaseopmerkingen juni 2023

Peakon-integratieverbeteringen

Met deze update blijven we de gebruikerservaring voor beheerders verbeteren wanneer u Peakon-integraties verbindt en start. Zo bespaart u tijd en moeite en voorkomt u fouten.

Nieuwe functionaliteitstitel	Nieuwe functionaliteitsbeschrijving
Verander synchronisatieschakelaars in selectievakjes.	Voor een consistentere en gebruiksvriendelijkere ervaring ordenen we nu de opties voor kenmerken die u kunt synchroniseren tussen Peakon en Workday in deze categorieën en wijzigen we de selectiemethode van schakelaars naar selectievakjes: • Opnemen in synchronisatie • Specifieke werknemers opnemen • Andere opties
Melding van gebeurtenissen in de synchronisatiewachtrij.	We voegen een nieuwe integratiegebeurtenismelding toe om beheerders te informeren dat, wanneer u een volledige synchronisatie

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Nieuwe functionaliteitstitel	Nieuwe functionaliteitsbeschrijving
	selecteert op een Peakon HRIS-integratiepagina, de synchronisatie is gestart en in de wachtrij is geplaatst om te beginnen met synchroniseren.
Meldingen over de synchronisatievoortgang.	We hebben een nieuw integratiegebeurtenislogboek toegevoegd waarin het aantal werknemers dat tot nu toe is gesynchroniseerd tussen Peakon en Workday, stapsgewijs voor elke 5.000 werknemers, wordt weergegeven. Zo kunt u de voortgang van volledige en incrementele integraties bekijken.

Peakon Driver Prioriteiten

U kunt nu voorgestelde prioriteiten voor deze vragenreeksen zonder betrokkenheid accepteren of afwijzen:

- Gezondheid en welzijn.
- Diversiteit en inclusie.

U kunt nu ook uw eigen prioriteiten instellen voor elke driver in alle vragensets, inclusief waarden.

Peakon mobiele applicatie gebruikersinterface

We geven nu voorgestelde bronnen voor bestuurdersprioriteiten weer op het tabblad Verbeteren in de mobiele applicatie.

Gebruikersinterface van het Manager Dashboard

De naam van de chauffeur op de chauffeurskaarten is nu aanklikbaar, zodat u eenvoudig toegang hebt tot het chauffeursdashboard. De hover met bijdragende vragen is nu een uitschuifbaar paneel, dat u kunt selecteren uit de verticale ellips aan de rechterkant van de bestuurderskaarten.

Verbetering van de waardenvragenset

We hebben de tekenlimiet die u kunt gebruiken in beschrijvingen en vertaalde beschrijvingen van waarden ingesteld op 4.096 tekens. Deze limiet komt beter overeen met de tekenlimieten voor beschrijvingen in Peakon.

Peakon-enquêtemeldingen op MS Teams

Met deze update investeren we verder in het opschalen van onze applicatie om zo te voldoen aan de behoeften van zakelijke klanten. Dankzij deze wijzigingen verlopen enquêtes in Microsoft Teams nog succesvoller.

Nieuwe functionaliteitstitel	Nieuwe functionaliteitsbeschrijving
Enquêteronde gesloten kaart.	De kaart *Enquêteronde gesloten* wordt niet meer weergegeven. We tonen deze informatie nu in het enquêtevenster nadat de enquêteronde is gesloten, voor gebruikers die de enquête niet hebben voltooid.
Melding van herinnering aan enquête.	We sturen nu een aparte herinneringsmelding voor de enquête, in plaats van de oorspronkelijke enquêtemelding om te zetten in een herinnering.

Overzichtpagina van het persoonlijke dashboard

Met deze update blijven we de inzichten uit enquêtes op de persoonlijke dashboards van medewerkers verbeteren.

We voegen deze verbeteringen toe aan de Overzichtpagina op de persoonlijke dashboards van medewerkers:

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

- Een kaart voor elk vraagthema waarop de medewerker heeft geantwoord, zodat u eenvoudig een overzicht krijgt van alle vragenreeksen.
- Een sectie 'Uw team' waarin de prioriteiten worden weergegeven die uw manager heeft ingesteld voor alle vragensets.
- Een vak waarin uw enquête- en opmerkingenstatistieken worden weergegeven.
- Informatie over hoe wij omgaan met privacy.

Releaseopmerkingen juli 2023

Toegang per segment

Met deze update introduceren we Toegang per segment, waarmee u afzonderlijke toegangsrechten voor verschillende segmenten kunt verlenen. Hiermee kunt u geselecteerde gebruikers toegang verlenen tot specifieke vragensets, drivers of segmenten die direct relevant zijn voor hun rollen, samen met organisatiebrede enquêtegegevens. Het biedt gebruikers meer flexibiliteit en zelfredzaamheid, en daarnaast toegang tot nieuwe, gerichte inzichten in teambetrokkenheid, terwijl beheerders tegelijkertijd tijd en moeite besparen.

Voorbeeld: Uw Franse regionale D&I-manager, die tevens lijnmanager is voor een team, ziet de toegang van zijn team in de ene context en ziet de D&I-gegevens voor Frankrijk in een nieuwe context van toegang per segment.

Bij Toegangscontrole voegen we een nieuw Specialist-type toe: Segmentspecifieke toegangsgroep in Specialistentoegang, waardoor gebruikers nu kunnen kiezen tussen bedrijfsbrede toegang en toegang voor specialistische segmenten. Beheerders kunnen nu segmentspecifieke toegangsgroepen maken en gebruikers aan de groepen toevoegen. Vervolgens kunt u segmenten selecteren en toewijzen die de gebruikers kunnen bekijken, en de toegangsrechten, vragensets en bestuurderstoegang toepassen op alle leden van de groep. Deze segmenten verschijnen in de contextkiezer, waar gebruikers toegang hebben tot hun nieuwe weergaven op hun dashboards.

Nieuwe dashboardtalen

Met deze update breiden we onze taalmogelijkheden verder uit door nieuwe talen voor het managerdashboard toe te voegen en bestaande enquêtevertalingen te verbeteren, zowel op de Peakon-web- als mobiele applicaties.

Nieuwe functionaliteitstitel	Nieuwe functionaliteitsbeschrijving
Dashboard voor Turkse en Franse (Canadese) managers.	We activeren de talen Turks en Frans (Canada) in het managerdashboard.
Updates voor bestaande talen.	Wij verbeteren de bestaande Turkse en Franse (Canadese) vertalingen in alle onderdelen van Peakon.

Persoonlijke dashboards in de mobiele applicatie

Met deze release verbeteren we het persoonlijke dashboard in de Peakon mobiele applicatie voor enquêtedeelnemers.

Nieuwe functionaliteitstitel	Nieuwe functionaliteitsbeschrijving
Enquêtescores voor alle vragenreeksen.	Op het nieuwe tabblad Resultaten wordt nu voor elke vragenset die uw organisatie in de enquête gebruikt, een kaart weergegeven. U kunt op de kaart klikken om een dashboard te openen met uw enquêtescores voor de vragenset.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Nieuwe functionaliteitstitel	Nieuwe functionaliteitsbeschrijving
Tabblad Resultaten.	De tabbladen Overzicht en Scores zijn samengevoegd in een nieuw tabblad Resultaten. Zo kunt u de resultaten van uw enquête overzichtelijk in één oogopslag bekijken.

Bestuurdersprioriteiten in de mobiele applicatie voor iPhone

U kunt nu voorgestelde prioriteiten in de mobiele applicatie accepteren of afwijzen voor de volgende vragenreeksen zonder betrokkenheid:

- Gezondheid en welzijn.
- Diversiteit en inclusie.

U kunt nu ook uw eigen prioriteiten instellen voor elke driver in alle vragensets, inclusief waarden.

Actieplanning

Met deze update voeren we de volgende wijzigingen door in de items op de checklist voor actieplanning:

- Elk item heeft nu een knop 'Opslaan' in het invoerveld. U kunt het item nu niet meer opslaan door buiten het veld te klikken.
- Het is niet meer mogelijk om een item zonder invoer te annuleren door buiten het veld te klikken.
- Het verwijderpictogram wordt niet meer weergegeven in de bewerkingsmodus. In plaats daarvan wordt het item niet opgeslagen als er geen invoer is.
- Elk item bevat een bijbehorend label 'Checklistitem' boven het invoerveld, zodat schermlezers het doel van het invoerveld eenvoudig kunnen identificeren.
- Elk item bevat een bewerkingsicoon. U kunt een item op de checklist niet meer bewerken door op de tekst te klikken.
- Het is nu mogelijk om een item op de controlelijst te selecteren door op de tekst te klikken. Hiermee schakelt u niet langer het item op de controlelijst over naar de bewerkingsmodus.

Deze wijzigingen verbeteren de gebruikersinterface door deze intuïtiever te maken en beter aan te laten sluiten bij standaardgedrag.

Aanpasbaar privacybeleid

Met deze update kunt u de vertrouwelijkheids- en privacyverklaring voor enquêtes opstellen en aanpassen, zodat deze aansluit op de behoeften van uw organisatie. Hiermee kunt u voldoen aan uw doelstellingen op het gebied van gegevensbescherming door de transparantie te verbeteren en uw enquêtedeelnemers gerust te stellen over privacy en vertrouwelijkheid.

We verwijderen de originele berichttekst op de startpagina van de enquête boven de knop Enquête starten en tonen een standaardberichttekst over privacy en vertrouwelijkheid onder de knop Enquête starten. U kunt de tekst onder de knop Enquête starten aanpassen en de boodschap van uw organisatie opnemen. Typ uw bericht in het tekstvak in de sectie Disclaimer vertrouwelijkheid op het tabblad E-mail van de enquêteplanning.

Integratiegebeurtenislogboeken

We hebben de lay-out van de tabellen in integratiegebeurtenislogboeken opnieuw ontworpen, zodat er meer ruimte is om uw uitvoerbare logberichten weer te geven. Dit zorgt voor meer duidelijkheid en een verbeterde bruikbaarheid.

We voegen ook een nieuwe kolom 'Status' toe aan de tabellen met integratiegebeurtenislogboeken. Deze kolom geeft het volgende weer:

- Foutmeldingen.
- Informatie met betrekking tot elke logboekgebeurtenis.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

- Waarschuwingen.

We specificeren nu ook de tijdzone als UTC in de kolom Tijd in de tabellen met integratiegebeurtenislogboeken, zodat u snel de tijdzone van de integratiegebeurtenis kunt bekijken voor elke synchronisatie die u uitvoert.

Persoonlijke dashboards in de mobiele applicatie voor Android

We voegen een Help-tabblad toe met veelgestelde vragen op het persoonlijke dashboard, zodat medewerkers snel en rechtstreeks in de mobiele applicatie antwoord kunnen vinden op veelgestelde vragen.

Bestuurdersprioriteiten in de mobiele applicatie voor Android

U kunt nu voorgestelde prioriteiten in het managerdashboard accepteren of afwijzen voor deze vragenreeksen zonder betrokkenheid:

- Gezondheid en welzijn.
- Diversiteit en inclusie.

U kunt nu ook uw eigen prioriteiten instellen voor elke driver in alle vragensets, inclusief waarden.

Releaseopmerkingen augustus 2023

Semantische onderwerpen

Met deze release verbeteren we de mogelijkheden voor het analyseren van opmerkingen voor managers en beheerders die gebruikmaken van Machine Learning, met name Natural Language Processing (NLP). Hiermee wordt de last voor leidinggevenden en bestuurders verminderd, die grote groepen opmerkingen moeten begrijpen en analyseren.

We voegen een tabblad Semantische onderwerpen toe aan het onderwerpgebied binnen Opmerkingen. Met Semantic Topics groeperen we opmerkingen in thema's op basis van hun betekenis in plaats van op basis van trefwoorden. Deze functie wordt de komende week geleidelijk uitgerold.

Bedrijfssubdomeinen

Met deze release starten we de opzegtermijn van 12 maanden voor de oude domeinen app.peakon.com, survey.peakon.com en api.peakon.com. Ook schakelen we voor elke klant een uniek subdomein in. Door per klant een subdomein aan te maken, kunnen klanten zelf bepalen waar hun gegevens worden opgeslagen en verwerkt.

Wij verplaatsen klanten van de bestaande domeinen naar hun eigen unieke subdomein. Bijvoorbeeld: als uw bedrijfsnaam Kinetar is, wordt uw subdomein kinetar.peakon.com.

Gedurende de opzegtermijn van 12 maanden blijven we de achterwaartse compatibiliteit van de oude domeinen handhaven en oude links omleiden naar de nieuwe subdomeinlinks.

E-mailmeldingen

We sturen nu e-mailmeldingen naar deelnemers aan de enquête wanneer hun manager een nieuwe prioriteit heeft toegevoegd. Deze is zichtbaar op het dashboard van hun directe ondergeschikten. Het venster dat wordt weergegeven wanneer u een prioriteit instelt, bevat nu een kopie over de e-mailmelding. We voegen ook de prioriteits-e-mailmelding toe aan de abonnementsopties in de persoonlijke profielen van gebruikers.

Deze functie wordt de komende 2 weken geleidelijk uitgerold.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Commentaar Exporteren

We verwijderen de kolom waarin de enquêtetaal wordt weergegeven die aan elke opmerking in de opmerkingenexport is gekoppeld. Hiermee kunt u het vertrouwelijkheidsrisico verkleinen voor opmerkingen die door werknemers in verschillende talen zijn geschreven.

Voorbeeld: Als een medewerker de enquête naar zijn of haar moedertaal wijzigt en een opmerking achterlaat (ongeacht of dit in de moedertaal of de taal van het bedrijf is), wordt de kolom met de taal van de enquête niet meer weergegeven.

Dashboard-gebruikersinterface

Met deze release blijven we de gebruikersinterface van Peakon-dashboards verbeteren voor een efficiëntere en intuïtievere gebruikerservaring.

Wij voeren de volgende gebruikersinterface-updates uit:

- Op de pagina's met vragenscores en opmerkingen kunt u op de naam van een bestuurder klikken om naar het dashboard van die bestuurder te gaan.
- Als u op de Overzichtpagina en op de pagina's met drivers op 'Waarom wordt dit voorgesteld' en '?' (naast 'Deze driver is een voorgestelde prioriteit voor [Bedrijfsnaam]') klikt bij de drivers met de voorgestelde prioriteit, wordt er een zijbalk geopend in plaats van een zwevende muisknop.
- Op het tabblad Verbeteren en in de actiedia's worden aangepaste bedrijfsacties, indien beschikbaar, boven de door Peakon voorgestelde acties weergegeven.
- Op de bestuurderspagina's in de manager en gedeelde dashboards worden de weergegeven vragen weergegeven in een inschuifbare zijbalk in plaats van dat u er met uw muis overheen beweegt als u op het "?" naast "[Naam van bestuurder] score" klikt.
- Als u op gedeelde dashboards op de namen van uitkomstvragen klikt, wordt de pagina van de vraag geopend in plaats van dat er een muisklik wordt weergegeven.

Verbetering van het integratiegebeurtenislogboek

Met deze update wijzigen we de volgorde waarin datums en tijden in geëxporteerde integratiegebeurtenislogboeken worden weergegeven van UU:MM:SS, JJJJ-MM-DD naar JJJJ-MM-DD, UU:MM:SS. Hierdoor kunt u in Excel-sheets beter sorteren op datum en tijd wanneer u gebeurtenislogboeken exporteert.

Peakon-benchmarks

We updaten de branchebenchmarks voor Workday Peakon Employee Voice met de meest recente gegevens uit het tweede kwartaal van 2023. Hiermee krijgt u inzicht in het gedrag van uw medewerkers en in hoe uw organisatie presteert ten opzichte van de concurrentie.

Herformuleer de beloningsvraag in de set met betrokkenheidsvragen

Met deze update herformuleren we de vraag 'Beloning' in de vragenset 'Betrokkenheid', waarbij %s verwijst naar uw organisatie. Deze luidt nu als volgt: Ik word eerlijk beloond (bijv. salaris, promotie, training) voor mijn bijdragen aan %s.

Semantische zoekexport

Met deze update breiden we de rapportage van Semantic Search uit, waardoor managers en beheerders verdere analyses kunnen uitvoeren.

We hebben een Exporteren-knop toegevoegd op de Semantisch Zoeken-pagina, waarmee u de eerste 10.000 resultaten van de reactieranglijsten kunt exporteren, gesorteerd op relevantie voor de zoekopdracht.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Native wachtwoord reset flow

We implementeren de wachtwoordherstelprocedure die voorheen in een pop-upwebweergave werd weergegeven in de applicatie, waardoor de gebruikerservaring soepeler verloopt. Wanneer u nu uw wachtwoord opnieuw instelt in de Android-applicatie, hoeft u niet langer uw e-mailadres opnieuw in te voeren wanneer u de applicatie opnieuw opent nadat u uw wachtwoord opnieuw hebt ingesteld.

relatedlinks
Concepten
Wat is er nieuw? Bericht: Semantische onderwerpen op Peakon
Artikel in de Workday Community: Uitfasering van het verouderde domein van Workday Peakon

Releaseopmerkingen september 2023

Demo Dashboards Pensioen

Met deze release bieden we een dashboardupdate door een functie te verwijderen die weinig wordt gebruikt en veel onderhoud vergt. Door deze functie af te schaffen, kunnen we ons blijven richten op het bouwen en verbeteren van functies die wel waarde toevoegen.

We verwijderen de optie 'Demo-dashboard weergeven' uit de contextswitcher in Peakon-dashboards.

Peakon-aangepaste overschrijvingen voor telefoonnummers inschakelen

Met deze update kunt u uw telefoongegevens van werknemers beter synchroniseren tussen Workday en Peakon, waardoor u flexibeler en nauwkeuriger kunt werken.

U kunt nu aangepaste overschrijvingen configureren voor het veld Telefoonnummer. Met het voorvoegsel *phoneNumber* kunt u alle bestaande telefooninstellingen overschrijven wanneer u werknemersgegevens koppelt tussen Workday en Peakon. Als de aangepaste overschrijving geen waarde vindt, schakelt de synchronisatie over op standaardtoewijzingen op basis van de instellingen voor telefoonnummerintegratie. Als de aangepaste overschrijving is ingesteld en een waarde retourneert, worden de configuratie-instellingen genegeerd.

Klikbare namen op segment- en waardekaarten

We maken de namen van segment- en waardekaarten klikbaar, zodat u eenvoudig toegang krijgt tot de dashboards van segment- en waardevragen. Deze update is een voortzetting van onze eerdere inspanningen op het gebied van toegankelijkheid voor bestuurderskaarten en zorgt voor een consistentere gebruikerservaring. De toetsenbordfocus ligt nu uitsluitend op de titel van de kaart, waardoor spraakassistenten beter kunnen functioneren voor toetsenbordgebruikers.

Enquêteflexibiliteit en verbeteringen in deelname

Met deze update kunt u nu Betrokkenheid, Open vragen en Waarden in- en uitschakelen voor geselecteerde enquêteschema's. Zo krijgt u de flexibiliteit om afzonderlijke enquêtes uit te voeren die gericht zijn op specifieke segmenten van uw bedrijf, of om uw vragen met verschillende frequenties uit te voeren, afhankelijk van uw behoeften. Hierdoor kunt u zich beter richten op specifieke vragensets, hebt u meer flexibiliteit in de timing en de targeting van enquêterondes en worden de relevantie en nauwkeurigheid van de verzamelde gegevens verbeterd. Bovendien voorkomt u dat uw dashboards en scores opnieuw worden berekend, omdat deze mogelijk andere actieve vragensets bevatten.

Voorbeeld: U kunt maandelijks Engagement-, H&W- en D&I-vragensets plannen en afzonderlijke, driemaandelijkse T&C-enquêterondes plannen die specifiek gericht zijn op uw financiële afdeling.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Nieuwe functionaliteitstitel	Nieuwe functionaliteit
Configureer betrokkenheid, open vragen en waarden.	U kunt nu Betrokkenheid, Open vragen en Waarden in- of uitschakelen wanneer u de frequentie van geplande enquêtes instelt. Wanneer u een ronde voltooit en naar het dashboard van een vragenset navigeert, worden in de hoofdheader voor de geselecteerde vragenset nu alleen scoreberekeningen weergegeven die zijn gebaseerd op de geselecteerde vragenset.
Bekijk scores en deelnamepercentages.	Naast het totale deelnamepercentage voor alle vragensets op de dashboards, kunt u nu ook het volgende bekijken: • Score over tijd, met uitzondering van de rondes waarin de geselecteerde vragenset niet is gesteld. • Reacties van werknemers, inclusief het totale aantal deelnemers aan de enquête die de geselecteerde vragenset bevat. • Nauwkeurigheid van de totale score, gebaseerd op de antwoorden van werknemers op de geselecteerde vragenset. • Datum waarop de laatste ronde is gesloten, inclusief vragen uit het dashboard met de momenteel bekeken vragenset. • Datum waarop de enquête voor het laatst is beantwoord, inclusief vragen uit het dashboard met de momenteel bekeken vragenset.
Vragensets inbegrepen in de ronde-einde.	Wanneer u bij de heatmaps-analyse voor elke vragenset Verschil in afronding selecteert in het vervolgkeuzemenu Weergeven, kunt u nu zien of de geselecteerde vragenset deel uitmaakte van de enquêteronde. We voegen ook een validatie toe op de einddatum van de ronde. Deze validatie informeert u wanneer u een eerdere enquêteronde selecteert die de geselecteerde vragenset niet bevatte.
Validatie voor vragenset uitgeschakeld, maar ingeschakeld in schema.	We hebben een validatiewaarschuwing toegevoegd waarin u wordt gevraagd om individuele vragen in te schakelen wanneer deze zijn uitgeschakeld op de pagina Vrageninstellingen, voordat u deze vragensets aan een geplande enquête kunt toevoegen: • Bedrijf • Open einde • Waarden

Bekijk waarden op de pagina met vraagscores

We blijven werken aan het verbeteren van de gebruikerservaring bij het bekijken van enquêtescores, waardoor u uw enquêtegegevens beter kunt zien.

Met deze update kunt u nu waarden bekijken op de pagina's met vraagscores en op de startpagina van Engagement.

Onboarding Tour van Prioriteiten

Met deze release blijven we de gebruikerservaring op managerdashboards verbeteren door leiders aan te moedigen de prioriteiten van drivers voor hun team te beheren.

We voegen deze verbeteringen toe aan de producttour voor managers die de machtiging 'Toegang tot het beheren van prioriteiten' hebben ingeschakeld:

- Bijgewerkte tekst voor de producttourdia waarin de kaart van een prioriteitsdriver op het hoofddashboard wordt gemarkeerd. De update wordt weergegeven voor nieuwe dashboardgebruikers, of voor bestaande gebruikers als zij de productrondleiding in het helpmenu activeren.
- Nieuwe productrondleiding met dashboards met voorgestelde prioriteitsdrivers, waarbij de mogelijkheid wordt benadrukt om de suggestie te accepteren of af te wijzen. De update

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

wordt slechts één keer weergegeven voor nieuwe en bestaande dashboardgebruikers als de bestuurderskaart een call-to-action bevat.

De tekst op beide dia's benadrukt het feit dat wanneer u een prioriteit instelt, deze aan uw dashboard wordt vastgezet en zichtbaar wordt voor uw team op gedeelde en persoonlijke dashboards.

relatedlinks
Concepten
Wat is er nieuw in het bericht: Flexibiliteit en deelnameverbeteringen in de Peakon-enquête

Releaseopmerkingen oktober 2023

Verbeter telefoonsynchronisatie op Peakon Workday-integratie

Met deze update verbeteren we de bruikbaarheid, verduidelijken we de logica en verhogen we de flexibiliteit en controle over de gegevens die u importeert wanneer u telefoonnummers synchroniseert tussen Workday en Peakon.

Nieuwe functionaliteitstitel	Nieuwe functionaliteit
Opties voor telefoonnummersynchronisatie	Op de Workday-synchronisatiepagina vervangen we de bestaande synchronisatieopties voor het selectievakje voor telefoonnummers door één enkel selectievakje voor het telefoonnummer. Wanneer u het selectievakje Telefoon selecteert, kunt u nu uit de volgende synchronisatieopties kiezen: • Privé • Privénummers synchroniseren • Werk
Voorrang voor werk- en thuistelefoonnummers	Wanneer u zowel het selectievakje Werk- als het telefoonnummer thuis inschakelt, heeft het primaire werktelefoonnummer voorrang wanneer u telefoongegevens synchroniseert tussen Workday en Peakon.
Synchronisatie van privénummers	U kunt nu eenvoudiger privételefoonnummers van werknemers uitsluiten wanneer u ook werk- of privénummers selecteert.

Prioriteitsbestuurdersgebruikersinterface op dashboards

We vervangen de tekst op de knop naast de voorgestelde prioriteitsdrivers van 'Suggestie afwijzen' naar 'Verwerpen'. Het doel van deze wijziging is om de tekst beter te laten aansluiten bij de functionaliteit, zodat u de suggestie tijdelijk kunt negeren (u kunt de driver later nog steeds als prioriteit instellen).

Prioriteitsmeldingen voor bestuurders

Met deze release kunnen leidinggevenden zelf bepalen of ze medewerkers een melding sturen over de prioriteiten die zij stellen. Hierdoor krijgen leiders meer controle over hoe zij hun Peakon-dashboard beheren en met hun team communiceren.

Nieuwe functionaliteitstitel	Nieuwe functionaliteit
Prioriteitsinstelling inschuifpaneel	We verplaatsen de pop-up voor de configuratie van de prioriteit van drivers naar een uitschuifbaar paneel ter ondersteuning van ons toekomstige werk aan het verbeteren van de feedbackfuncties. Dit is een voortzetting van onze eerdere inspanningen op het gebied van toegankelijkheid, waarbij we pop-ups en zweefteksten naar schuifpanelen verplaatsten om zo een consistente gebruikerservaring te bieden.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Nieuwe functionaliteitstitel	Nieuwe functionaliteit
Configuratie van prioriteitsmeldingen voor bestuurders	In het venster dat wordt weergegeven wanneer u een prioriteit instelt, voegen we de optie toe om te selecteren of er een melding moet worden verzonden naar segmenten van direct ondergeschikten. Hiermee kunt u meldingsmoeheid verminderen wanneer u meerdere prioriteiten voor bestuurders instelt in segmenten met een groot aantal werknemers.

Aanmelden bij Peakon mobiele applicatie

Met deze release zetten we de eerste stappen om de mobiele Peakon-applicatie uit te breiden naar medewerkers zonder vaste werkplek.

We voegen een knop 'Inloggen met telefoonnummer' toe aan het aanmeldscherm van de mobiele applicatie. De knop wordt weergegeven voor alle gebruikers die zich nog niet hebben aangemeld bij de applicatie. Alleen medewerkers van klanten in het Early Access-programma kunnen zich echter verifiëren met hun telefoonnummer totdat we deze functionaliteit beschikbaar stellen voor algemene toegang.

Enquêteresultaten op persoonlijke dashboards

Met deze release blijven we de persoonlijke dashboardervaring voor enquêtedeelnemers verbeteren door enquêtescores, acties en prioriteiten weer te geven voor alle segmenten waarvan ze deel uitmaken binnen de rapportagehiërarchie. Hiermee wordt de transparantie vergroot en worden waardevollere teaminzichten geboden aan medewerkers van wie de directe teams onder de zichtbaarheidsdrempel vallen.

Nieuwe functionaliteitstitel	Nieuwe functionaliteit
Enquêteresultaten van teams boven de directe manager	We tonen de resultaten van de teams boven de directe manager van een medewerker en voor het hele bedrijf in het gedeelte Jouw teams op het tabblad Overzicht. Voorbeeld: Het bredere team van de regiomanager waar de enquêtedeelnemer deel van uitmaakt. De kaart van een manager wordt weergegeven als hij of zij minimaal één bestuurdersprioriteit heeft ingesteld. Acties van de extra teams worden weergegeven op de bijbehorende coureurpagina's. De teamsegmenten voldoen aan de vertrouwelijkheidsinstellingen die uw organisatie heeft ingesteld. We voegen deze teams ook toe als filteropties aan het vervolgkeuzemenu Beoordelingen op het tabblad Uw enquêteresultaten. Hierdoor kunnen deelnemers aan de enquête hun eigen scores vergelijken met die van hun bredere team en organisatie. Bovendien scheiden we de directe team- en organisatievergelijking die voorheen beschikbaar was in één weergave, om rekening te houden met de verschillende teamopties.
Toegangscontrole toestemming	We voegen een nieuwe toegangscontrolemachtiging toe: 'Gegevens voor teams boven de directe manager' in de machtigingen van het persoonlijke dashboard binnen de toegangscontrolegroepen van het type 'Individueel'. Met deze toestemming kunt u bepalen of u aanvullende informatie op de persoonlijke dashboards van enquêtedeelnemers wilt weergeven. We vervangen ook de bestaande toestemming 'Vergelijken met bedrijfsscores' door 'Organisatiegegevens' en de toestemming 'Vergelijken met teamscores' door 'Teamscores van directe manager' voor meer duidelijkheid.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Prioriteiten van bestuurders voor toegang zonder betrokkenheid

We ontkoppelen de toestemming 'Toegang om prioriteiten te beheren' van de set betrokkenheidsvragen. Dit betekent dat beheerders geen foutmelding meer krijgen wanneer ze proberen deze machtiging in te schakelen voor toegangsgroepen zonder dat de betrokkenheidsvraag is ingesteld.

Peakon-informatiepagina's

We werken de pagina Wat is Peakon bij zodat deze is afgestemd op de informatie die beschikbaar is in onze documentatie.

Releaseopmerkingen november 2023

Talen op dashboards en enquêtes

Met deze update breiden we onze taalmogelijkheden verder uit door nieuwe talen voor het managerdashboard toe te voegen en bestaande enquêtevertalingen te verbeteren.

Nieuwe functionaliteitstitel	Nieuwe functionaliteit
Letse, Litouwse en Estse dashboards	We activeren de talen Lets, Litouws en Estisch in de manager- en persoonlijke dashboards.
Bestaande vertaalupdates voor het Lets, Litouws en Estisch	Wij verbeteren de bestaande Letse, Litouwse en Estische vertalingen in alle onderdelen van Peakon.
Bestaande vertalingsupdate voor Koreaans	Naar aanleiding van feedback van klanten hebben we de term 'Manager' in het Koreaans gewijzigd van '상사' naar '매니저'.
Bestaande vertalingsupdate voor Nederlands	We veranderen de vraag: "Wat zorgt ervoor dat je je zo voelt?" uit "Waarom heb je dat gevoel?" naar "Wat maakt dat je er zo over denkt?" als reactie op feedback van klanten.
Bestaande vertalingsupdate voor het Tsjechisch	We verwijderen alle vermeldingen van de voornaam van ontvangers in de begroeting van e-mails met enquêtemeldingen en Slack-enquêtemeldingsberichten als reactie op feedback van klanten. Voorbeeld: 'Dobrý den, {voornaam}! ' is nu 'Dobrý den!'.
Bestaande vertalingsupdate voor het Frans	We wijzigen de tekst 'Bedankt voor uw feedback en dat u ons helpt om {{company}} een betere werkplek te maken. Je kunt dit venster nu sluiten.' bericht aan het einde van enquêtes van 'Merci of nous avoir aidé à faire de {{company}} un meilleur lieu de travail. U kunt het onderhoud van uw huis onderhouden.' 'Dank u voor uw feedback die ons helpt bij het eerlijke leven van {{company}} een betere arbeidsplaats. U kunt het onderhoud van uw huis onderhouden.' als reactie op feedback van klanten.
Bestaande vertalingsupdate voor Zweeds	We veranderen de term 'beperking' in de vragenset Diversiteit & Inclusie voor Zweedse vragen van 'Funktionshinder' in 'Funktionsnedsättning'.

Peakon mobiele applicatie - Diverse updates

Met deze release verbeteren we de mobiele applicatie door nieuwe taalondersteuning toe te voegen en verbeteren we de meldingservaring in managerdashboards.

Nieuwe functionaliteitstitel	Nieuwe functionaliteit
Letse, Litouwse en Estse dashboards	We activeren de talen Lets, Litouws en Estisch in de manager en op de persoonlijke dashboards in de mobiele applicatie.
Pushmeldingen voor opmerkingen	We voegen pushmeldingen toe voor nieuwe opmerkingen in managerdashboards, zodat managers sneller op nieuwe feedback kunnen reageren.
Tabblad Meldingen	We voegen een tabblad met meldingen toe aan de mobiele Android-app en we updaten de gebruikersinterface van het bestaande tabblad met meldingen in de mobiele iOS-app.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Waarschuwingsbericht in onderzoeksschema's

Met deze release verbeteren we het planningsgebied voor enquêtes voor beheerders door beheerders proactief te waarschuwen om te controleren of de toegangsrechten van hun organisatie overeenkomen met hun planningsconfiguratie voor enquêtes.

Er wordt een waarschuwingsbericht weergegeven als u de vragenset Waarden selecteert in een enquêteschema zonder dat u ook de vragenset Betrokkenheid selecteert. Dit komt doordat de resultaten van de Waardenvragen alleen worden weergegeven in managerdashboards en vraagscorepagina's als ze ook toegang hebben tot de Betrokkenheidsvragenset. De waarschuwing is niet-blokkerend en is bedoeld om beheerders aan te sporen te controleren of de leiding toegang heeft tot de resultaten van de Engagement-vragenset.

Peakon-benchmarks

We updaten de branchebenchmarks voor Workday Peakon Employee Voice met de meest recente gegevens uit het derde kwartaal van 2023.

Attributen Gebruikersinterface

Wanneer u een nieuw segment toevoegt binnen een bestaand kenmerk, tonen we een uitschuifpaneel met configuratieopties in plaats van een leeg veld. Hiermee kunt u het segment toevoegen, de lokalisatie en geavanceerde instellingen instellen (bijvoorbeeld: het segment beperken of een segmentlogo toevoegen) in één weergave, consistent met het inschuifpaneel bij het bewerken van bestaande segmenten.

Wanneer u een nieuwe hiërarchie maakt of een bestaande hiërarchie bewerkt, tonen we ook een schuifpaneel, voor een verbeterde en consistentere gebruikerservaring.

Meldingen op alle rapportdashboards

Het schuifpaneel dat wordt weergegeven wanneer u een prioriteit instelt, biedt nu de optie om medewerkers op de hoogte te stellen van de segmentdashboards van Alle rapporten. De e-mailmelding wordt nu naar alle medewerkers in het segment verzonden, ongeacht of ze een persoonlijk dashboard hebben. Medewerkers die het persoonlijke dashboard gebruiken, worden nu doorgestuurd naar de categoriedetailpagina op hun persoonlijke dashboard als ze op de melding klikken.

Gebruikersinterface voor enquêteschema's

De knop Wijzigingen opslaan op de pagina Frequentie van enquêteschema's is grijs wanneer u een vragenset inschakelt die geen actieve vragen bevat.

In het gedeelte 'Samenvatting schema' op de pagina 'Frequentie' wordt bovendien vermeld dat er geen vragen te beantwoorden zijn.

Hiermee wordt voorkomen dat beheerders een enquête versturen zonder dat er vragen zijn. De update is van toepassing op de volgende vragensets:

- Bedrijfsvragen.
- Vragen over COVID-19.
- Vragen over waarden.
- Open vragen.

Heatmap-exporten

Met deze release blijven we de rapportagemogelijkheden van Peakon voor beheerders en managers verbeteren door het uiterlijk en de beleving van de heatmap-export te verbeteren met de volgende wijzigingen:

- Koptekstcellen worden vetgedrukt weergegeven.
- Het lettertype is nu Arial.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

- Celkleuren sluiten beter aan bij die in de productinterface.
- Geen celgrenzen.
- Groter lettertype en celgrootte om de leesbaarheid van de export te verbeteren.
- De kenmerknaam wordt onder de segmentnaam weergegeven.

relatedlinks
Concepten
Artikel in de Workday Community: Verbeterde vertalingen voor Lets, Litouws en Estisch

Releaseopmerkingen december 2023

Inzichten in enquêtedeelname

Nieuwe functionaliteitstitel	Nieuwe functionaliteit
Deelname-informatiemodel	We voegen een nieuw informatievenster toe dat wordt weergegeven wanneer u op het informatie-icoontje klikt. In het modale venster hebben we de volgende updates doorgevoerd: • De grafiek met de deelname per ronde (voorheen zichtbaar door te klikken op 'Uitvouwen') bevat nu duidelijkere en gemakkelijker te volgen balken. • De deelnamebenchmark is beschikbaar op de toggle en wordt per enquêteronde weergegeven. • Er is een nieuwe gemiddelde deelnamemetriek beschikbaar op de schakelaar, om gebruikers beter inzicht te geven in trends in de loop van de tijd. Ook kan hiermee de kloof tussen de laatste en de totale deelname worden overbrugd. • Er wordt een nieuwe tabelweergave in een apart tabblad weergegeven, voor een betere toegankelijkheid en voor verdere analyse.
Deelname startpagina kaart	We wijzigen de lay-out van de startpaginakaart voor deelname om de weergegeven cijfers beter zichtbaar te maken. Als onderdeel van deze update voeren we de volgende wijzigingen door: • De deelname aan de laatste ronde wordt nu op de startpagina weergegeven, zodat u visueel onderscheid kunt maken tussen samengevoegde deelname en deelname per ronde. • De benchmark voor deelname en aanvullende informatie (die voorheen beschikbaar was bij hover) worden nu weergegeven in het nieuwe informatievenster. Dit vereenvoudigt de gebruikersinterface en verbetert de toegankelijkheid.

Synchronisatie van opnieuw ingehuurde medewerkers voor de Peakon Workday-integratie

Met deze release verbeteren we de synchronisatie van werknemers van Workday naar Peakon door een probleem op te lossen dat eerder de fout 422 ("De datum van indiensttreding mag niet na de datum van vertrek vallen") veroorzaakte bij het synchroniseren van opnieuw in dienst genomen werknemers.

Dankzij de integratie worden opnieuw aangenomen medewerkers nu gesynchroniseerd met Peakon door hun eerdere ontslagdatum te verwijderen tijdens de synchronisatie. Dankzij deze verbetering is het niet langer nodig om tijdelijke oplossingen te gebruiken om ervoor te zorgen dat opnieuw aangenomen medewerkers succesvol worden gesynchroniseerd met Peakon.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Manager Leermiddelen

Nieuwe functionaliteitstitel	Nieuwe functionaliteit
Bestaande resource-vernieuwing	We voegen een nieuw informatievenster toe dat wordt weergegeven wanneer u op het informatie-icoontje klikt. In het modale venster hebben we de volgende updates doorgevoerd: We vernieuwen de bestaande artikel- en videobronnen op het tabblad Verbeteren voor vragenreeksen over betrokkenheid, gezondheid en welzijn en diversiteit en inclusie, zodat ze actueel en relevant zijn.
Voorgestelde acties voor de vragenset Transformatie & Verandering	We wijzigen de lay-out van de startpaginakaart voor deelname om de weergegeven cijfers beter zichtbaar te maken. Als onderdeel van deze update voeren we de volgende wijzigingen door: We introduceren 19 voorgestelde acties voor de vragenset Transformatie & Verandering.

Gebruikersinterface van driverpagina's

Op de driverpagina's van Peakon hebben we het tabblad 'Meer informatie over [drivernaam]' verwijderd. Dit tabblad dupliceerde het grootste deel van de informatie uit de slide-in wanneer u op het '?'-teken naast de drivernaam klikte. We hebben ook het onderdeel Theorie verplaatst van het tabblad naar de informatiedia.

Peakon Enquête Vraag Vernieuwing

We hebben de formulering van 23 vragen uit de vragenreeksen Betrokkenheid en Gezondheid en Welzijn bijgewerkt.
relatedlinks
Concepten
Artikel in de Workday Community: Aankomende Workday Peakon Employee Voice-vragenvernieuwing

2024

Releaseopmerkingen januari 2024

Verbeteringen in de Koreaanse vertaling

Wij verbeteren de bestaande Koreaanse vertalingen op verschillende onderdelen van Peakon. Voorbeelden: We vertalen de term Transformatie en Verandering nu consequent als 변혁과 변화, en we vertalen de Waarden-vraag nu als 일상의 근무 경험이 아래의 가치에 부합한다고 Is dit het geval?.

Tekst van de gebruikersinterface van het dashboard

We brengen deze wijzigingen aan in de gebruikersinterfacetekst in het Engels (VK):

- Prioriteiten zijn nu focusgebieden.
- Voorgestelde acties zijn nu Aanbevolen acties.

We brengen deze wijzigingen uit in alle andere ondersteunde talen, inclusief Engels (VS), in de week van 5 februari.

LET OP: Beide fasen van deze update worden met een week vertraagd. (Bijgewerkt op 24 januari)

Verbeteringen voor het configureren van aangepaste subdomeinen voor eenmalige aanmelding

Met deze release introduceren we configuratie-updates voor bestaande klanten die hun single sign-on-integratie met Okta moeten bijwerken na de overstap naar een uniek subdomein.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Nieuwe functionaliteitstitel	Nieuwe functionaliteit
Forceer een verouderd domein voor eenmalige aanmelding	We hebben de optie ingeschakeld om het oude domein te forceren, zelfs nadat u uw aangepaste subdomein hebt geactiveerd. Dit maakt de adoptie van subdomeinen eenvoudiger voor klanten die Okta of andere single sign-on-providers gebruiken die meerdere callback-URL's niet toestaan.
Peakon Okta-applicatie	We hebben een nieuwe versie van de Peakon Okta-integratie in het Okta Integration Network uitgebracht, waarmee u een aangepast bedrijfssubdomein kunt opgeven.

Verbeteringen in Bob-integratie

Met deze release introduceren we een update van de Bob-integratiepagina ter ondersteuning van Bob's afschaffing van de Access Token API-methode voor het verbinden van de integratie.

We voegen de Add Service User-methode toe voor het maken van de verbinding op de Bob-integratiepagina op Peakon. We tonen 'Servicegebruiker toevoegen' als methode 1 en 'Toegangstoken' als methode 2. Vanaf maart 2024 schaffen we Methode 2 af. Vanaf die datum moeten alle verbindingen met Bob via een API-servicegebruiker lopen en worden alle bestaande verbindingen die Methode 2 nog gebruiken, verbroken.

Peakon Vraagvernieuwingsconfiguratie

Het is nu mogelijk om oude vragen te verwijderen die vertalingen en/of segmenttargeting hadden toen u uw vragen bijwerkte tijdens het vernieuwen van de vraag.

U kunt de banner ook sluiten en opnieuw weergeven via het informatie-icoontje.

Releaseopmerkingen februari 2024

Taalverbeteringen

Met deze update breiden we onze taalmogelijkheden verder uit door nieuwe talen voor het managerdashboard toe te voegen en bestaande enquêtevertalingen te verbeteren.

Nieuwe functionaliteitstitel	Nieuwe functionaliteit
Punjabi-enquêtetaal	We voegen Punjabi toe als ondersteunde enquêtetaal.
Dashboardtalen Spaans (LA) en Portugees (PT)	We activeren Spaans (LA) en Portugees (PT) op het dashboard van managers en medewerkers.
Zweedse en Nederlandse microcursussen	We schakelen Zweeds en Nederlands in als ondersteunde talen voor Peakon-microcursussen voor de Engagement-vragenset.
Italiaanse chauffeur voor thuiswerk	Naar aanleiding van feedback van klanten hebben we de naam van de Remote Work-chauffeur gewijzigd van Telelavoro naar Lavoro da remoto.
Japanse sleuteltermen en functienaam	Wij verbeteren de bestaande Japanse vertalingen op verschillende onderdelen van Peakon. Voorbeelden: Belangrijke termen zoals Manager en de functienaam Curated Insights.

Semantische Onderwerpen Inzichten

Met deze release introduceren we inzichten in semantische onderwerpen. Met deze functionaliteit kunnen managers en beheerders snel de onderwerpen identificeren die het belangrijkst zijn binnen een organisatie, en ook de trends in die onderwerpen in de loop van de tijd. Met Insights on Topics kunt u ook de impact van uw initiatieven op de werknemerssensitiviteit en betrokkenheid bijhouden.

Er staat nu een rapport op de categoriepagina van elk semantisch onderwerp, waarin het volgende wordt weergegeven:

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

- Het aantal bijbehorende opmerkingen, momenteel en in de toekomst.
- De verdeling van de NPS-score.
- De gemiddelde score op dit moment en in de loop van de tijd.
- Gerelateerde drivers.

Gebruikersinterface voor Peakon Workday Sync

Het is nu mogelijk om de gebeurtenissentabel op de Workday-integratiepagina op Peakon opnieuw te laden zonder dat u de volledige pagina in de browser hoeft te vernieuwen. Hierdoor hebt u sneller dan ooit toegang tot bijgewerkte gebeurtenissen.

Wachtwoordvereisten

Naast de bestaande vereisten mag uw wachtwoord niet uw gebruikers-ID en het woord "Werkdag" bevatten. Bovendien mag uw wachtwoord niet geraden kunnen worden door minder dan 10.000.000.000 pogingen. Wij hanteren deze vereisten niet voor bestaande klanten, tenzij zij hun wachtwoord opnieuw instellen of wijzigen.

Peakon-benchmarks

We updaten de branchebenchmarks voor Workday Peakon Employee Voice met de meest recente gegevens uit het vierde kwartaal van 2023.

Bevestigingsmails

We verduidelijken de tekst van het e-mailabonnement in bevestigingsmails van gebruikers om duidelijk te maken dat gebruikers zich aanmelden voor e-mails die betrekking hebben op enquêteresultaten. Vertalingen in andere talen dan Engels (VK) zullen rond half maart beschikbaar zijn.

relatedlinks
Concepten
Workday Community: Suggesties voor het Peakon-team

Releaseopmerkingen maart 2024

Team suggesties

Met deze release bieden we medewerkers de mogelijkheid om in vertrouwen te brainstormen over de aandachtsgebieden van hun manager dashboard. Dit biedt een manier om het team te betrekken bij het proces van actieplanning en om oplossingsgerichte inzichten te verzamelen wanneer een manager niet voldoende commentaar heeft om de onderliggende problemen te begrijpen.

Let op: dit is een geleidelijke afgifte. Wij verwachten dat alle klanten uiterlijk 15 maart over deze functionaliteit beschikken.

Nieuwe functionaliteitstitel	Nieuwe functionaliteit
Teamsuggesties in persoonlijke dashboards	In de dashboards van aandachtsgebieden wordt nu een suggestiegebied weergegeven. Hier kunnen medewerkers de optionele aangepaste notitie van hun manager lezen en vertrouwelijke suggesties indienen. Het gedeelte met vertrouwelijke suggesties wordt alleen weergegeven op de dashboards van de chauffeurs die de manager heeft ingesteld als aandachtsgebieden van het team.
Tabblad Teamsuggesties in managerdashboards	Op het dashboard van de chauffeur wordt nu een tabblad 'Teamsuggesties' weergegeven. Hier kunnen managers suggesties voor teams bekijken of de chauffeur instellen als focusgebied om suggesties voor teams te verzamelen. Als de manager een aangepast bericht heeft toegevoegd, wordt dat hier weergegeven. Teamvoorstellen verdwijnen van dit tabblad nadat de manager de chauffeur als aandachtsgebied heeft verwijderd.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Nieuwe functionaliteitstitel	Nieuwe functionaliteit
Aangepaste berichten in e-mailmeldingen voor focusgebieden	Wanneer een manager zijn team op de hoogte wil stellen van een nieuw aandachtsgebied, kan hij nu een aangepast bericht toevoegen om medewerkers aan te moedigen suggesties toe te voegen. Bijvoorbeeld: "Hallo team, ik zie een daling in de rolgerelateerde stressscores en zou graag wat feedback horen over hoe we onze scores kunnen verbeteren."

Integratie-e-mailmeldingen

Met deze release blijven we de gebruikerservaring voor beheerders verbeteren met betrekking tot de standaardintegraties voor gebruikersinrichting van Peakon. Voorbeelden: Workday, BambooHR en Personio. We sturen nu een e-mailmelding naar beheerders als:

- De integratie van hun gebruikersprovisionering is automatisch verbroken. De e-mail bevat suggesties voor probleemoplossing, zodat beheerders de integratie snel opnieuw kunnen verbinden.
- Een handmatig geactiveerde synchronisatie is voltooid. Als er tijdens de synchronisatie fouten of waarschuwingen optreden, worden deze nog steeds weergegeven in het gedeelte Integraties op Peakon.

Deze meldingen zijn niet van toepassing op aangepaste integraties met gebruikersinrichtingen. U kunt zich op de gebruikelijke manier afmelden voor deze e-mails.

Dubbele records in foutlogboeken bij Workday-integratie

We introduceren een beperking die het aanmaken of bijwerken van een werknemersrecord verbiedt als er al een ander record bestaat met dezelfde Workday-gebruikersnaam. Dit gebeurt vaak tijdens het conversieproces van Contingent Worker naar Employee in Workday.

Het foutenlogboek op de integratiepagina in Peakon waarschuwt gebruikers nu wanneer de synchronisatie probeert een duplicaat van een werknemersrecord aan te maken.

Branding in persoonlijke dashboards

Persoonlijke dashboards voor medewerkers ondersteunen nu branding in vragen, waardoor medewerkers van verschillende merkentiteiten binnen een organisatie een consistentere en vertrouwdere ervaring krijgen.

Releaseopmerkingen april 2024

Integratiepagina's Gebruikersinterface

We introduceren een pop-upwaarschuwing met helptekst om beheerders te informeren dat met de knop Verbinding verbreken alle opgeslagen instellingen worden verwijderd, terwijl met de knop Uitschakelen wordt voorkomen dat nieuwe synchronisaties worden gepland en uw instellingen behouden blijven.

We hebben ook de volgorde van de knoppen opnieuw gerangschikt en de kleuren bijgewerkt, zodat er beter onderscheid gemaakt kan worden tussen beide uitkomsten.

Team suggesties

We verhogen de tekenlimiet voor teamsuggesties van 1000 naar 2000.

Peakon-talen

We implementeren vertaalupdates voor 37 talen in alle onderdelen van Peakon, waaronder:

- Algemene formulering in de gebruikersinterface
- E-mailinhoud

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

- Functienamen
- Belangrijke terminologie
- Enquêtevragen

Peakon mobiele applicatie voor iPhone

Nieuwe functionaliteitstitel	Nieuwe functionaliteit
Gebruikersinterface van het beheerdersdashboard	We introduceren deze verbeteringen van de gebruikersinterface op managerdashboards: • De vragensetkiezer is nu beter zichtbaar dankzij de donkere achtergrond. • eNPS en participatiestatistieken zijn nu zichtbaar op aparte kaarten en worden niet langer als een carrousel weergegeven. • Prioriteiten zijn nu focusgebieden. • Op pagina's met bestuurders is de prioriteitsinstellingsvlag in de rechterbovenhoek niet meer zichtbaar.
Gebruikersinterface van het menu en het meldingsgebied	We maken het duidelijker dat u kunt schakelen tussen managerdashboards en persoonlijke dashboards door een schakelaar te introduceren voor beide opties. De opties op de menu- en meldingspagina's worden nu ook als aparte kaarten weergegeven.
Mobiel wervingspaneel	Nu verschijnt er na voltooiing van de enquête een pop-upvenster, waarin medewerkers van klanten die hebben deelgenomen aan onze wervingspanels, worden uitgenodigd om deel te nemen aan ons onderzoekspanel.

Enkele enquêtelink

Met deze release consolideren we de links achter elke score op de beoordelingsschaal tot één enkele link die gebruikers naar de eerste vraag van de enquête brengt, wat de gebruikerservaring vereenvoudigt. Deze wijziging zorgt voor soepelere e-mailbezorging van enquêtes met een groot aantal ontvangers.

relatedlinks
Concepten
Artikel in de Workday Community: Workday Peakon Employee Voice - Vertaalverbeteringen in meerdere talen

Releaseopmerkingen mei 2024

Semantische onderwerpen Thema's

Met deze release voegen we 10 thema's toe die gericht zijn op de impact van managers, aan de functionaliteit voor semantische onderwerpen. Daarbij gebruiken we machine learning om de betekenis achter opmerkingen te identificeren en deze in onderwerpen te groeperen.

Gebruiksstatistieken

Met deze release werken we het uiterlijk en de functionaliteit van het rapport met gebruiksstatistieken bij. Hiermee verbeteren we de ervaring van beheerders bij het verzamelen van inzichten in de activiteiten van beheerders.

We zullen deze update geleidelijk uitbrengen gedurende de gehele maand mei.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Nieuwe functionaliteitstitel	Nieuwe functionaliteit
Verbeteringen aan de gebruikersinterface	We voeren de volgende visuele updates uit in het rapport met gebruiksstatistieken: • Manager Usage Metrics is nu Usage Metrics. • De drie activiteitstypen worden weergegeven als afzonderlijke, klikbare kaarten. • In de samenvattingen van de activiteitenkaarten wordt het percentage managers weergegeven dat de activiteit heeft uitgevoerd en de segmenten met de meeste en de minste activiteit. • Met de interactiekaarten met acties en opmerkingen kunt u schakelen tussen de subactiviteiten door op de verticale ellips te klikken. • Met de uitgebreide rapporten over acties en opmerkingeninteracties kunt u het type subactiviteit wijzigen met behulp van de tabbladen bovenaan elk rapport.
Interactiestatistieken voor opmerkingen	In het rapport met reactie-interacties wordt nu het relatieve percentage reactie-interacties van de beschikbare reacties van elke manager weergegeven, evenals reactie-interacties per NPS-distributie. Met deze update krijgen beheerders beter inzicht in de interactieratio en het interactiepatroon, gefilterd op de segmenten 'alle ondergeschikten' of 'directe ondergeschikten' van de manager. Het is ook mogelijk om de percentages als getallen weer te geven. In tegenstelling tot de rest van het rapport met gebruiksstatistieken worden in de statistieken voor reactie-interacties nu statistieken weergegeven op basis van het segment van elke manager, inclusief interacties die andere managers hebben gehad. Voorbeeld: in het segment Alle rapporten van de CEO worden interacties weergegeven van andere managers in teams die zich in de hiërarchie van de CEO bevinden.
Toegangscontrolemachtigingen	We verplaatsen de machtiging voor gebruiksstatistieken van de sectie Beheren naar de sectie Toegangsstatistieken in Toegangsbeheergroepen, omdat de nieuwe release het rapport ook relevant maakt voor managers en senior leiders.

Telefoonnummers in Workday Peakon Sync

We accepteren nu null-waarden in aangepaste overschrijvingen voor telefoonnummers. Hierdoor kunnen gebruikers telefoonnummers verwijderen en hoeven ze niet meer terug te keren naar de standaardtoewijzing wanneer de waarde van het telefoonnummer als nul wordt geretourneerd.

Peakon-benchmarks

We updaten de branchebenchmarks voor Workday Peakon Employee Voice met de meest recente gegevens uit het eerste kwartaal van 2024.

Zweedse vertalingen van Peakon-vragen

We keren de Zweedse vertaling terug van de vraag "De gezondheid en het welzijn van werknemers is een prioriteit bij %s" uit "Hälsa och välbefinnande har högsta prioriteitet på %s." to "Medarbetarnas en välbefinnande zijn mijn eigendom voor %s." De vorige vertaling is een fout uit een eerdere update.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Manager Proxy-weergaven voor beheerders

Met deze update kunnen beheerders nu elk managerdashboard bekijken vanuit het perspectief van de manager. Hierdoor kunnen ze beter vragen beantwoorden en mogelijke problemen oplossen die door managers worden gemeld.

We voegen de Proxy-weergave-instelling toe aan de contextswitcher voor gebruikers met een globale beheerdersstatus. In Proxyweergave-dashboards worden de instellingen voor Weergave wisselen en Proxyweergave sluiten weergegeven in een vaste bovenste koptekst, zodat beheerders kunnen overschakelen naar een andere manager of terug kunnen gaan naar hun eigen dashboard.

Test Enquête Zelfbediening

We introduceren de knop 'Markeren als test' op het tabblad Geplande activiteit wanneer u een enquêteronde uitvouwt. Zo krijgt u de mogelijkheid om reguliere enquêterondes te wijzigen in testsenquêtes en om enquêtereacties te verplaatsen naar het dashboard met testgegevens.

Voorbeeld: U had van plan om een terugkerende enquête uit te stellen, maar u bent vergeten deze op tijd bij te werken, waardoor de enquête op de vervaldatum is gestart. Als u het met terugwerkende kracht als testronde markeert, kunt u de reacties op die enquêteronde van uw dashboard verwijderen.

Testrondes hebben nu ook de knop 'Markeren als normaal' wanneer u de enquêteronde uitvouwt op het tabblad Geplande activiteit.

Segmentbeheer Selfservice

We introduceren de mogelijkheid om alle handmatig ingestelde managers in één keer te verwijderen uit de segmenten met kenmerken van het type optie, werknemer en combinatie. Voorbeeld: U hebt handmatig een groot aantal kantoorlocaties toegewezen aan managers en nu moet u deze toegang verwijderen omdat uw bedrijf de strategie heeft gewijzigd. U kunt deze segmenten nu in bulk verwijderen uit managertoegang met minder klikken.

Focusgebieden en acties in persoonlijke dashboards

De aandachtsgebieden en acties van het team worden nu in aparte tabbladen weergegeven. Zo kunnen medewerkers eenvoudig zien waar hun managers aan werken en of hun vertrouwelijke suggesties zijn omgezet in manageracties. Focusgebieden met een persoonlijke notitie van de manager worden uitgebreid weergegeven, waardoor medewerkers worden aangemoedigd om suggesties te doen. Medewerkers kunnen aandachtsgebieden uitbreiden en suggesties toevoegen, zolang deze aandachtsgebieden zijn geworden nadat het team de suggesties heeft vrijgegeven.

Medewerkers met de machtiging 'Gegevens voor teams boven directe manager' hebben nu ook toegang tot de acties en aandachtsgebieden van hun leidinggevende op dezelfde pagina als die van hun directe manager. Ze hoeven niet langer naar de driverpagina's op het managerdashboard te gaan om deze informatie te bekijken.

We brengen deze update momenteel alleen uit in het Engels (VK). Vertalingen volgen in de eerste weken van juni.

Vraag Configuratie Self-Service

Nieuwe functionaliteitstitel	Nieuwe functionaliteit
Aangepaste vragen verplaatsen	We introduceren een vervolgkeuzemenu met vragensets en drivers in de bewerkingszijbalk voor aangepaste vragen in alle drivervragensets, waarmee beheerders aangepaste vragen kunnen verplaatsen.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Nieuwe functionaliteitstitel	Nieuwe functionaliteit
Bewerken Hoofdvragen	Het is nu mogelijk om de hoofdvraag van elke vragenset (bijvoorbeeld de belangrijkste NPS-vraag) rechtstreeks in de gebruikersinterface te configureren, zonder de hulp van een Workday-consultant. Je kunt nu: • Bewerk de vertalingen van de hoofdvragen van elke vragenset. • Stel de vraag zo dat alleen specifieke segmenten worden opgenomen of uitgesloten.

Peakon-enquête-e-mails

Vanwege gemelde problemen door klanten, keren we tijdelijk terug naar de vorige versie van de enquête-e-mail met klikbare scorekoppelingen. Klanten die de illustraties hebben uitgeschakeld, krijgen nu direct klikbare links.

Integratiegebeurtenislogboeken

We introduceren de functie 'Automatisch laden', waarmee de bewaking van gebeurtenislogboeken in alle HRIS-integraties wordt verbeterd.

Als deze functie is ingeschakeld, worden integratiegebeurtenislogboeken automatisch in realtime bijgewerkt. Zo blijven ze altijd nauwkeurig en relevant.

Beheerders kunnen deze functie rechtstreeks via de gebruikersinterface in- of uitschakelen.

Workday Integration Sync-prestaties

We verkorten de volledige synchronisatietijd voor de Workday-integratie. Deze verbetering verhoogt de efficiëntie, terwijl de volledige gegevensintegriteit behouden blijft.

relatedlinks
Concepten
Wat is er nieuw? Post: Test Survey Self Service op Peakon
Wat is er nieuw in het bericht: Focusgebieden en acties in Peakon Personal Dashboards
Wat is er nieuw? Bericht: Peakon Vraagconfiguratie Selfservice

Releaseopmerkingen juni 2024

Peakon Japanse vertalingen

We werken de Japanse vertalingen van de namen van chauffeurs en enquêtevragen bij.

Team Suggesties E-mailmeldingen

We sturen nu dagelijks een e-mailmelding naar managers wanneer er nieuwe teamsuggesties in hun segmenten zijn, van maandag tot en met vrijdag om 9.00 uur 's ochtends in de lokale tijdzone van de manager. De e-mail is gericht op de lijnmanager van elk segment en alle handmatig ingestelde managers van het segment. We brengen deze update in eerste instantie uit in het Engels (VK). Vertalingen volgen begin juli.

Synchroniseer Workday Compensation-gegevens met Peakon

We introduceren het selectievakje 'Compensatie' op de Workday-integratiepagina in Peakon. Wanneer deze functie is ingeschakeld, worden beloningsgegevens actief opgehaald en gesynchroniseerd vanuit Workday, op voorwaarde dat de benodigde beveiliging is ingesteld.

Als u deze optie uitschakelt, worden de synchronisatieprestaties iets verbeterd en wordt de synchronisatie van compensatiegegevens vanuit Workday gestopt, ongeacht de beveiligingsinstellingen.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

relatedlinks
Concepten
Workday Community: Verbeteringen in Japanse vertaling - Workday Peakon Employee Voice

Releaseopmerkingen juli 2024

Verbinding bewerken op Peakon's Workday-integratie

Met de functie *Verbindingsinstellingen bewerken* op de Workday-integratiepagina van Peakon kunt u nu de opgeslagen tenantgegevens bekijken en de instellingen bewerken terwijl u de integratieverbinding behoudt.

Met deze functionaliteit kunt u:

- Controleer eerder ingevoerde verbindingsinstellingen.
- Werk de gegevens van uw huurder bij terwijl u zorgt voor een continue gegevensstroom en voorkomt dat de verbinding wordt verbroken.

U kunt nu bewerken:

1. Naam van de huurder
2. Webservicehost
3. Authenticatiemodus
4. Voor OAuth-verbindingen:
    a. Client-ID
    b. Clientgeheim
    c. Auth-host
5. Voor wachtwoordverbindingen:
    a. ISU-gebruikersnaam
    b. ISU-wachtwoord

De knop *Verbindingsinstellingen bewerken* is beschikbaar via de opties *Uitschakelen* en *Verbinding verbreken* .

Benchmark Mapping Self Service

We voegen een tabblad Benchmark-toewijzing toe aan de pagina van elk kenmerk in de sectie > Beheerkenmerken . Het tabblad bevat nu een vervolgkeuzemenu met beschikbare standaardwaarden voor het kenmerk, op basis van het type. Voorbeeld: Datumtypekenmerken bevatten alleen toewijzingswaarden die betrekking hebben op datums. U kunt nu ook de toewijzingswaarden voor elk optie type segment selecteren door op Bewerken te klikken naast de segmentnaam of door segmenttoewijzingen te importeren via Excel op het tabblad Benchmarktoewijzing .

Met deze release kunnen klanten zelf hun kenmerken en segmenten toewijzen aan standaardwaarden voor True Benchmark-aanpassingen, integraties, verloopvoorspellingen en rapporten over de werknemerservaringscyclus.

Voorbeeld: U hebt het standaardkenmerk Lokale vestiging verwijderd en uw eigen kenmerk voor hetzelfde doel gemaakt. U kunt het toewijzen aan de Location benchmark-toewijzing om ervoor te zorgen dat de True Benchmark-functionaliteit aanpassingen maakt op basis van dit aangepaste kenmerk.

Wij raden u aan uw toewijzingen te controleren en indien nodig bij te werken. Als u uw toewijzingen bijwerkt, kan het verschil met de benchmark veranderen vanwege wijzigingen in True Benchmark-aanpassingen.

Team Suggesties Banners

We vervangen de bestaande banner op de driverpagina's door een banner met teamvoorstellen, zodat managers de driver als aandachtsgebied kunnen instellen en de bijbehorende documentatie kunnen lezen.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

De banner wordt alleen weergegeven in de dashboards Alle rapporten en Directe rapporten voor managers die toegang hebben tot het beheren van prioriteiten, en blijft weergegeven totdat de manager de banner sluit.

Met deze banner worden managers aangemoedigd om drivers als aandachtsgebieden in te stellen en een persoonlijke notitie toe te voegen om hun medewerkers aan te moedigen suggesties te doen.

PEAKON_INCLUDED Werknemersafhandeling

We verbeteren de integratie van Workday met Peakon om beter om te kunnen gaan met inactieve en ontslagen werknemers.

Voorheen moesten alle workers door de PEAKON_INCLUDED-berekening als *True* worden geëvalueerd om in updates te worden opgenomen. Dit zorgde voor problemen als de velden die in de berekening werden gebruikt, werden gewijzigd nadat een werknemer inactief werd. Hierdoor werden veel beëindigde werknemers niet meegenomen in updates. De enige oplossing was om extra lagen toe te voegen aan berekeningsvelden. Dit was omslachtig en niet effectief voor werknemers die hun contract hadden beëindigd.

Om dit aan te pakken, hebben we de inactieve fases PEAKON_INCLUDED agnostisch gemaakt. Door deze verandering wordt de kans groter dat werknemers, ongeacht hun huidige status, worden opgenomen.

Deze verbetering zorgt voor uitgebreidere gegevensupdates door inactieve en ontslagen werknemers op te nemen. Hierdoor is er minder behoefte aan complexe berekeningsoplossingen. U ervaart nauwkeurigere rapportage.

Verbeteringen in Zweedse vertalingen in Peakon

We veranderen de Zweedse vertaling van "transformation" in het Zweeds van "omställning" naar "transformation", onder andere in de namen van chauffeurs en in enquêtevragen.

Verbeteringen in de Noorse vertaling in Peakon

Met deze release lossen we een probleem op waardoor een gecontroleerde set Noorse vertalingen in april niet in productie kon worden genomen.

De vertalingen bevatten updates voor terminologie in het dashboard, enquêtevragen, gebruikerscommunicatie, functienamen en andere centrale terminologie.

Export van gebruiksstatistieken

Met deze release verbeteren we de functionaliteit voor het exporteren van gebruiksstatistieken. We brengen deze update geleidelijk uit voor alle klanten tot medio augustus.

De volledige exportfunctionaliteit nu:

- Koppelt de totale managercijfers aan de cijfers in het rapport met gebruiksstatistieken, waardoor een discrepantie met een eerdere release wordt opgelost.
- Blijft bij de parameters die u in het rapport hebt geselecteerd. Voorbeeld: Tijdsbestek.
- Bevat een nieuw tabblad waarop geselecteerde parameters worden weergegeven.
- Bevat een nieuw tabblad dat totale percentages op segmentniveau weergeeft, inclusief het verschil met de benchmark.

De functionaliteit voor het exporteren van opmerkingen is nu:

- Geeft de nieuwe statistieken weer zoals deze bij de functie zelf worden weergegeven.
- Blijft bij de geselecteerde schakelaar Alle rapporten of Directe rapporten en de optie Percentages weergeven als getallen .

De export van opmerkingen bevat nog steeds een tabblad met de statistieken die in het rapport werden weergegeven, met interacties met opmerkingen per manager.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

De functionaliteit voor het exporteren van acties bevat nog steeds een tabblad met actieplannen van managers.

Dankzij deze release is de export consistenter met de rapportage die in de gebruikersinterface wordt weergegeven, terwijl een deel van de oude informatie uit de oorspronkelijke versie van het rapport behouden blijft.

Slack-meldingen voor teamsuggesties

We sturen nu dagelijks een Slack-melding naar managers wanneer er nieuwe teamsuggesties in hun segmenten zijn, van maandag tot en met vrijdag om 9.00 uur 's ochtends in de lokale tijdzone van de manager. De Slack-melding is gericht op de lijnmanager van elk segment en alle handmatig ingestelde managers van het segment.

De melding is automatisch actief voor alle klanten die de Slack-integratie gebruiken. Indien nodig kunt u de melding deactiveren in Beheer > Integraties > Slack.

We brengen deze update geleidelijk uit voor alle klanten tot eind juli.

Zelfbediening voor herberekening via dashboard

We voegen een tabblad Herberekening toe in het gebied Gegevensinstellingen binnen Beheer. U kunt ervoor kiezen om alleen de focusgebieden en de gemarkeerde segmenten, alleen de onderwerpen of beide te berekenen. Dit tabblad is alleen beschikbaar voor beheerders.

Beheerders hebben geen ondersteuning meer nodig van Workday om dashboards opnieuw te berekenen.

Voorbeeld: Uw organisatie heeft een speciale projectgroep met bestaande medewerkers opgericht. Daarom hebt u een nieuw segment in Peakon aangemaakt. U hebt het nieuwe segment teruggedateerd omdat u wilt dat het dashboard retroactieve gegevens bevat. De volgende enquête is over 6 maanden en het nieuwe dashboard bevat nog geen aandachtsgebieden, gemarkeerde segmenten of opmerkingen. U kunt dit segment nu handmatig opnieuw berekenen om deze analyses met terugwerkende kracht uit te voeren met bestaande enquêtegegevens, zonder dat u hoeft te wachten op de volgende enquêteronde.

SSO-enquêtelink

Met deze release verbeteren we de enquête-ervaring door de introductie van een universele enquêtekoppeling die exclusief is voor Single Sign-On (SSO)-gebruikers.

Deze functie:

- Zorgt ervoor dat alle medewerkers snel en eenvoudig toegang hebben tot enquêtes, ongeacht hun locatie of apparaat.
- Vermindert het risico dat een andere deelnemer per ongeluk een enquête invult.
- Hiermee kunnen beheerders dezelfde enquêtelink delen met medewerkers.
- Geeft werknemers zonder werkplek snel toegang tot hun enquête. Hierdoor kunnen ze deelnemen zonder dat ze zich steeds opnieuw hoeven aan te melden. Hierdoor worden de deelnamepercentages en de nauwkeurigheid van de enquête verbeterd.

In de tegel Integraties > Single Sign-On voegen we het tabbladEnquêtekoppeling toe. Via dit tabblad kunnen beheerders de SSO-enquête-URL bekijken en delen. De SSO-enquêtekoppeling is een universele koppeling waarmee de SSO-gegevens van de gebruiker worden gevalideerd. Vervolgens wordt de gebruiker rechtstreeks doorgestuurd naar zijn of haar eigen enquête. Als de gebruiker geen actieve SSO-sessie heeft, wordt hij/zij gevraagd zich aan te melden om verder te kunnen gaan.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved