

Wat zegt de cao over de gesprekscyclus?

De cao stelt dat werkgever en werknemer elkaar jaarlijks spreken over het functioneren en de ontwikkeling van de werknemer ([cao-artikel 30](#)). Idealiter spreken werkgever en werknemer elkaar regelmatig over functionering, ontwikkeling en groei. Hieronder volgt een praktische handleiding.

Wat betekent dit voor de werkgever/werknemer?

Er vindt één keer per jaar een beoordelingsgesprek plaats tussen werkgever en werknemer waarin salaris aan de orde komt en andere onderwerpen die met het functioneren te maken hebben. De werkgever beoordeelt de werknemer op relevante functie-eisen. De werkgever moet dus duidelijk zijn over de doelstellingen van het bureau en de verwachtingen die het bureau heeft van de werknemer. De beoordeling heeft gevolgen voor het salaris ([cao-artikel 23 lid 1](#)). Bij normaal tot goed functioneren stijgt de werknemer een salaristrede in de salarisschaal (bijvoorbeeld in schaal 5 van salaristrede 3 naar salaristrede 4). Als een werknemer zich ontwikkelt naar een hoger functieniveau, stijgt hij/zij ook in het salarisniveau.

Wanneer de werknemer onder verwachting functioneert, moet de werkgever dit tussentijds bespreken met de werknemer en schriftelijk onderbouwen (in ieder geval uiterlijk drie maanden voor het beoordelingsgesprek). Dit geeft de werknemer genoeg tijd en gelegenheid om verbetering te laten zien. Als tijdens het beoordelingsgesprek geen verbetering blijkt, vervalt het recht van de werknemer op een stijging in salaristrede ([cao-artikel 23 lid 3a](#)).

Wat komt in het beoordelingsgesprek aan de orde?

- Onderwerpen die met het functioneren te maken hebben (gerelateerd aan de eigen functieomschrijving) ;
- Doelstellingen en verwachtingen van het bureau ([cao bijlage 8](#));
- Salaris ([cao-artikel 23](#)).

De werknemer ontvangt een schriftelijk verslag van de beoordeling (en gevolgen voor het salaris) en kan daarop reageren.

Hoe toont de werkgever aan dat de werknemer (on)voldoende functioneert?

Om over het functioneren van de werknemer te kunnen oordelen, spreekt de werkgever jaarlijks de werknemer over zijn/haar functioneren en ontwikkeling ([cao-artikel 30](#)). Dit gesprek vindt plaats binnen de context van de bureau-visie op werkgerelateerde onderwerpen en de rol die de werknemer

daarin vervult ([cao-artikel 30 lid 2](#)).

Wat betekent dit voor de werkgever/werknemer?

Bij een (tussentijds) functioneringsgesprek bespreken werkgever en werknemer het functioneren en de ontwikkeling van de werknemer binnen de doelstellingen en verwachtingen van het bureau ([cao-bijlage 8](#)). Eerder gemaakte afspraken worden samen geëvalueerd en waar nodig wordt extra ondersteuning aangeboden. Daarnaast worden ook afspraken gemaakt over opleiding en ontwikkeling, die gerelateerd zijn aan de functie/loopbaan van de werknemer.

Wat komt in het functioneringsgesprek aan de orde?

- Onderwerpen die met het functioneren te maken hebben;
- Doelstellingen en verwachtingen van het bureau;
- Evaluatie van eerder gemaakte afspraken ([cao-artikel 30 lid 3](#));
- Afspraken over ontwikkeling gericht op functie/loopbaan en (eventueel) opleiding van werknemer ([cao-artikel 30 lid 3](#));
- Besteding ontwikkeluren ([cao-artikel 32](#)).

Het functioneringsgesprek en afspraken die daaruit voortvloeien worden schriftelijk vastgelegd, zodat daar tijdens het beoordelingsgesprek op beoordeeld kan worden ([cao-artikel 30 lid 4](#)).

Ontwikkeluren

Elke werknemer heeft recht op ontwikkeluren ([cao-artikel 32/bijlage 9](#)). Bij voltijd dienstverband (40 uur per week) is het aantal op jaarbasis 35 ontwikkeluren, bij deeltijd dienstverband is dat naar rato. De werknemer bepaalt zelf de besteding van deze uren (in principe in tijd, eventueel kan het worden omgezet in geld), wat wordt besproken tijdens het functioneringsgesprek.

De onderwerpen en cao-artikelen op een rij:

Onderwerp	Cao-artikel
Verplichtingen van werkgever en werknemer	Cao-artikel 11
Salarisgroei	Cao-artikel 23
Gesprekscyclus	Cao-artikel 30
Opleiding en ontwikkeling	Cao-artikel 31
Ontwikkeluren	Cao-artikel 32
Functioneren, beoordelen, gesprekscyclus	Bijlage 8 : uitwerking van cao-artikel 30
Opleiding en ontwikkeling	Bijlage 9 : uitwerking van cao-artikel 31 en 32

De cao van 1 januari 2025 tot 1 juli 2026 is ook te vinden als pdf onder [Bestanden/Cao](#).