

# Functioneringsgesprek en Beoordelingsgesprek

(F&B)

# Waarom F&B?

- Voordelen
- Nadelen
- Welke tip(s) wil jij aan de anderen meegeven?

Functioneringsgesprek	Beoordelingsgesprek
Gesprek op gelijkwaardig niveau, tweerichtingsgesprek. Leidinggevende en werknemer zijn aan het woord.	Gesprek vanuit de werkgever naar de werknemer, eenrichtingsverkeer. De leidinggevende is vooral aan het woord
Er worden doelen gesteld voor en afspraken gemaakt over de taken en ontwikkelingen van de werknemer in de komende periode.	Het functioneren van de werknemer in de afgelopen periode wordt beoordeeld. Meestal is er een koppeling met een salariscorrectie, een vaste aanstelling, ontslag of een functieverandering.
Afspraken worden tweezijdig gemaakt.	Afspraken worden tweezijdig gemaakt.
Het gesprek wordt door beiden voorbereid.	Het gesprek wordt hoofdzakelijk door de leidinggevende voorbereid.
Nadruk ligt op de toekomst.	Nadruk ligt op het verleden.

# Zijn ze verplicht?

- De wet kent de term 'functioneringsgesprek' en 'beoordelingsgesprek' niet.

# F&B > CAO

- **Veelal bij CAO geregeld**
- Bij de meeste organisaties in Nederland is het houden van een functioneringsgesprek echter bij cao geregeld.
- Bindend of vrijblijvend of worden niet vermeld worden.
- In het laatste geval wordt het dan aan organisaties zelf in een bepaalde sector overgelaten, ze wel of niet te voeren.
- Website: [www.cao.szw.nl](http://www.cao.szw.nl)

# Juridisch

- Ondanks dat het niet verplicht is om functioneringsgesprekken of beoordelingsgesprekken te voeren, zal het wel vaak juridisch gezien verstandig zijn om dergelijke gesprekken te voeren.
- Verbetertraject.
- Dossiervorming.

# Ondertekenen van de medewerker

- **Functioneringsgesprek**
- Afspraken worden samen gemaakt. Er is overeenstemming.
  
- **Beoordeling**
- De medewerker hoeft niet te tekenen dat hij het er mee eens is. Hij tekent dat de beoordeling is besproken.
- Wil de medewerker niet tekenen dan kan dit vermeld worden op het beoordelingsformulier.

# Kritiek op F&B.

- Tijdrovend
- Administratieve rompslomp
- De toegevoegde waarde van F&B wordt niet ervaren
- Ieder jaar dezelfde punten opnieuw doornemen
- De organisatie is klein en als er iets is bespreken wij dit meteen met de medewerker
- Het is duidelijk wat de medewerker moet doen dus valt er weinig te bespreken
- Er worden geen punten ingebracht door de medewerker