

Veel MKB-ondernemers besteden functioneringsgesprekken niet uit omdat ze “geen zin” hebben in het gesprek, maar omdat ze twijfelen of ze zelf de beste persoon zijn om het te voeren.

De meest voorkomende overwegingen voor het uitbesteden van het voeren en/of het voorbereiden van functioneringsgesprekken zijn:

1. **Gebrek aan afstand.** In een klein bedrijf werk je vaak dagelijks intensief samen. Dan is het lastig om tegelijk werkgever, collega én objectieve gesprekspartner te zijn.
2. **Medewerkers zeggen tegen een externe soms meer.** Zeker over leiderschap, samenwerking, werkdruk, frustraties of dingen die in de organisatie niet lekker lopen.
3. **Angst voor sociaal wenselijke antwoorden.** Een medewerker die rechtstreeks tegenover de eigenaar zit, denkt sneller: *hoe eerlijk kan ik hier zijn zonder dat het tegen me werkt?*
4. **Geen ervaring met goede gespreksvoering.** Ondernemers zijn meestal ondernemer geworden vanwege hun vak, niet omdat ze dol zijn op beoordelingscycli, doorvragen en lastige gesprekken.
5. **Moeite met kritiek ontvangen.** Zeker als het gesprek ineens over jouw manier van leidinggeven gaat. Een externe kan feedback neutraler ophalen en teruggeven.
6. **Conflicten of gevoeligheden.** Als er al gedoe speelt tussen ondernemer en medewerker kan een onafhankelijke gespreksleider voorkomen dat het gesprek opnieuw in dezelfde groef belandt.
7. **Professionalisering van een groeiend bedrijf.** Bij vijf medewerkers regel je veel nog aan de koffietafel. Bij vijftien of dertig werkt dat ineens minder goed. Een externe helpt structuur aanbrengen.
8. **Geen eigen HR-functionaris.** Veel MKB-bedrijven zijn te klein voor een HR-medewerker, maar hebben wél behoefte aan HR-expertise op bepaalde momenten.
9. **Tijdgebrek.** Niet alleen het gesprek zelf kost tijd; vooral voorbereiding, verslaglegging, opvolging en het bewaken van afspraken verdwijnen gemakkelijk onderaan de ondernemersagenda.
10. **Behoeft aan een breder organisatiebeeld.** Wie meerdere medewerkers spreekt, ziet patronen die in losse één-op-één gesprekken minder snel zichtbaar worden: dezelfde frustratie, onduidelijke verantwoordelijkheden, haperende processen of terugkerende klachten over communicatie.
11. **Een veiliger gesprek creëren.** Een onafhankelijke derde kan de drempel verlagen om gevoelige onderwerpen bespreekbaar te maken.
12. **Voorkomen dat het een afvinkgesprek wordt.** Juist ondernemers die zelf voelen dat hun gesprekken ieder jaar ongeveer hetzelfde verlopen, halen er extern iemand bij om er weer echte informatie uit te krijgen.