



DISC-DNA© Assessment

HR-MT MATCH- & RISICOANALYSE

Bedrijf: xxxxxxxxxxxx xx

Kandidaat: xxxxxxxx xxxxxxxx

Functie: Verkoper Keukens

Besluitvormingsniveau: HR & Management Team

Doel van dit document: Onderbouwde gezamenlijke beslissing met minimale verrassingen na indiensttreding.

Managementsamenvatting (voor besluitvorming)

Gezamenlijk advies aan HR en MT:

AANNEMEN, onder expliciet vastgelegde randvoorwaarden en met gestructureerde onboarding.

Deze kandidaat laat een **sterke inhoudelijke en gedragsmatige match** zien met de commerciële realiteit van XXXXXXXXXXXX. Het profiel sluit nadrukkelijk aan bij een omgeving waar:

- omzet leidend is,
- werkdruk structureel aanwezig is,
- initiatief wordt verwacht zonder uitgebreide inwerktijd,
- sociale dynamiek en teamenergie bepalend zijn voor succes.

Tegelijkertijd laat de analyse ook **voorspelbare risico's** zien op het gebied van administratie, procesdiscipline en teamgevoeligheid. Deze risico's zijn **niet persoonsafhankelijk oplosbaar**, maar **organisatorisch beheersbaar**.

Kernconclusie voor HR en MT gezamenlijk:

Deze kandidaat is geen “risicoloze” keuze, maar wel een **rendabele keuze** mits HR en MT vooraf gezamenlijk sturen op randvoorwaarden, begeleiding en rolafbakening.

2. De functie in context: formeel profiel versus feitelijke praktijk

Formeel functieprofiel (HR-perspectief)

- Verkopen van complete keukens
- Klantgericht, adviserend
- Administratieve verwerking van orders
- Samenwerking in teamverband
- Beschikbaarheid en flexibiliteit

Feitelijke praktijk (MT-perspectief)

Uit de interviews met het management blijkt dat de functie in werkelijkheid vraagt om:

- continu schakelen onder tijdsdruk,
- omgaan met piekbelasting zonder herstelmoment,
- commerciële assertiviteit,
- directe klantbenadering zonder opstarttijd,
- omgaan met fouten, klachten en escalaties,
- presteren in een cultuur waar resultaat zichtbaar is.

Conclusie:

Deze rol vraagt minder om procesvolgers en meer om **energiebrengers met commerciële lef**.

3. Kandidaat – loopbaan, ervaring en realiteitszin

Objectieve ervaring

De kandidaat beschikt over:

- langdurige B2C retail-ervaring,
- aantoonbare verkoopresultaten,
- leidinggevende en coachende ervaring,
- bewezen omgang met commerciële druk.

Vanuit HR-oogpunt is dit relevant omdat:

- er geen sprake is van overschatting van het werk,
- de kandidaat de dynamiek van retail kent,
- de kandidaat weet wat “veel verkopen” in de praktijk betekent.

Zelfbeeld en reflectievermogen

Opvallend is de consistentie tussen:

- zelfbeeld,
- DISC-profiel,
- antwoorden in het interview.

De kandidaat:

- benoemt eigen valkuilen (administratie, praattempo),
- minimaliseert stress niet,
- overschat zichzelf niet op detailniveau.

Dit vergroot de **betrouwbaarheid van de analyse**.

4. DISC-DNA© analyse – gedragsmatige onderlegger

Profiel: Hervormer (IDS)

Kernkenmerken:

- **Hoge I (Invloed):** sociaal, overtuigend, verbaal sterk
- **Ondersteunende D:** resultaatgericht, besluitvaardig
- **Aanwezige S:** teamgericht, loyaal
- **Zeer lage C:** lage behoefte aan structuur, detail en administratie

Relevantie voor HR

- Grote intrinsieke motivatie door sociale erkenning en resultaat
- Behoeft aan autonomie
- Weinig natuurlijke affiniteit met procedures en verslaglegging

Relevantie voor MT

- Sterk in klantgesprekken, closing en momentum
- Presteert beter onder druk dan bij rust
- Geen angst voor targets of confrontatie

5. Gedrag onder druk – cruciaal onderscheidend punt

Onder druk:

- stijgt de I-energie (meer praten, overtuigen),
- blijft D actief (doorgaan, besluiten),
- zakt C verder weg (details verdwijnen).

Belangrijke duiding voor HR en MT:

Dit profiel **vertoont geen vermijdings- of stressgedrag**, maar **actiegericht gedrag**. De druk die anderen afremt, activeert deze kandidaat.

Dit sluit nauw aan bij de organisatiecontext waarin:

- druk normaal is,
- targets leidend zijn,
- tempo hoog ligt.

6. Culturele en teammatch

Positieve matchfactoren

- Energie bij drukte
- Humor en sociale aansluiting
- Teamgerichtheid
- Acceptatie van coaching
- Geen arrogante grondhouding

Kwetsbare factor

De kandidaat haakt niet af op werkdruk, maar **wel op sociale isolatie** (“teamdruk tegen mij”).

Implicatie voor HR:

Psychologische veiligheid en aanspreekbaarheid zijn randvoorwaarden.

Implicatie voor MT:

Zichtbare leiding en snelle interventie bij frictie zijn noodzakelijk.

7. Risicoanalyse – expliciet en beheersbaar

Risico 1: Administratieve fouten

Oorzaak: structureel lage C-energie

Effect: fouten, klachten, interne spanning

Beheersing: procesmatig, niet persoonsgericht.

Risico 2: Overname van verkoopgesprek

Oorzaak: hoge verbale energie

Effect: met name bij S- en C-klanten risico op afhaken

Beheersing: coaching, geen beperking van autonomie.

Risico 3: Teamdynamiek

Oorzaak: gevoeligheid voor groepsdruk

Effect: terugtrekgedrag bij escalatie

Beheersing: vroegtijdige signalering en leidinggevende rolvastheid.

8. Toegevoegde waarde: klachtafhandeling

Zowel organisatie als kandidaat benoemen dit onafhankelijk van elkaar.

Vanuit HR:

- emotionele intelligentie,
- conflictvaardigheid.

Vanuit MT:

- omzetbehoud,
- reputatiebescherming,
- rust op de vloer.

Conclusie: dit is een reële meerwaarde.

9. Verwachte prestaties (realistisch geformuleerd)

Termijn	Verwachting
---------	-------------

0–3 maanden	Snel operationeel, hoge activiteit
-------------	------------------------------------

3–6 maanden	Bovengemiddelde omzet
-------------	-----------------------

6–12 maanden	Dragende verkoper
--------------	-------------------

GEZAMENLIJK HR–MT ONBOARDING- & COACHINGSPLAN

Fase 1 – Inwerken zonder vertraging (week 1–4)

HR-focus: duidelijkheid, veiligheid

MT-focus: snelheid, resultaat

Acties:

- Expliciete afspraken over administratie
- Buddy-systeem voor orderborging
- Dagelijkse korte check-in
- Heldere KPI's (activiteit, omzet, fouten)

Fase 2 – Borging & bijsturing (maand 2–3)

HR-focus: gedragsbewustzijn

MT-focus: foutreductie

Acties:

- Wekelijkse evaluatie
- Coaching op gesprekstempo
- Bespreken van klachten zonder verwijt

Fase 3 – Volledige benutting (maand 4–6)

HR-focus: duurzame inzetbaarheid

MT-focus: omzetmaximalisatie

Acties:

- Inzetten bij complexe klanten
- Betrekken bij teamontwikkeling
- Ruimte binnen kaders

Slotadvies aan HR & MT gezamenlijk

“Deze kandidaat vraagt niet om minder druk, maar om duidelijke kaders.

Wie dit goed organiseert, krijgt een verkoper die structureel bijdraagt aan omzet, energie en klantbeleving.”

Totstandkoming van deze analyse en onderbouwing van het advies

Dit rapport is tot stand gekomen op basis van een **meervoudige, geïntegreerde beoordelingsmethodiek**, waarin zowel objectieve meetinstrumenten als kwalitatieve interpretatie zijn samengebracht. Het doel van deze aanpak is het voorkomen van eenzijdige besluitvorming en het minimaliseren van voorspelbare mismatches na indiensttreding.

De analyse bestaat uit **zes samenhangende pijlers**, die hieronder worden toegelicht.

1. DISC-DNA© Salesanalyse (PeopleKeys)

Als fundament van deze analyse is gebruikgemaakt van de **DISC-DNA© Salesanalyse**, een gevalideerd gedragsinstrument dat inzicht geeft in:

- voorkeursgedrag,
- gedragsintensiteit,
- gedrag onder druk,
- natuurlijke valkuilen,
- en voorspelbare stressreacties.

De DISC-analyse is nadrukkelijk **geen competentietest en geen prestatietest**, maar een gedragsanalyse die laat zien **hoe iemand van nature handelt, communiceert en beslissingen neemt**, met name in een commerciële context.

In dit geval laat de DISC-DNA© analyse een **Hervormer-profiel (IDS)** zien, met:

- hoge beïnvloedings- en overtuigingskracht,
- duidelijke resultaatgerichtheid,
- teamgerichte energie,
- en een structureel lage voorkeur voor detail, structuur en administratieve borging.

Deze uitkomsten zijn gebruikt als **gedragmatige onderlegger**, niet als losstaand oordeel.

De analyse is geïnterpreteerd in relatie tot functie, context en cultuur, niet op zichzelf.

2. Diepte-interview met de kandidaat

Aanvullend op de DISC-analyse is een **uitgebreid, gestructureerd interview** gevoerd met de kandidaat. In dit gesprek is nadrukkelijk gekeken naar:

- zelfbeeld versus feitelijk gedrag,
- energielekken en energiebronnen,
- omgang met druk, targets en tegenslag,
- leerbaarheid en feedbackgevoeligheid,
- omgang met structuur, regels en verwachtingen.

Belangrijk in dit gesprek was niet alleen *wat* de kandidaat zei, maar ook *hoe consistent* dit was met:

- het DISC-profiel,
- eerdere loopbaanstappen,
- en concrete praktijkvoorbeelden.

De antwoorden van de kandidaat bleken in hoge mate **congruent** met het DISC-profiel. Valkuilen werden niet ontkend, maar expliciet benoemd, wat duidt op **realiteitszin en zelfinzicht**. Dit vergroot de voorspellende waarde van de analyse aanzienlijk.

3. Interview met de toekomstig leidinggevende / organisatie

Parallel hieraan is een **uitgebreid contextinterview** gevoerd met de toekomstig leidinggevende en vertegenwoordigers van de organisatie. Dit gesprek richtte zich nadrukkelijk niet op het formele functieprofiel, maar op de **feitelijke dagelijkse realiteit**.

Onder andere zijn besproken:

- werkdruk en tempo,
- omgang met fouten en klachten,
- teamdynamiek en informele normen,
- leiderschapsstijl en interventiegedrag,
- succesdefinitie binnen de vestiging,
- waar medewerkers historisch op vastlopen.

Dit gesprek is cruciaal geweest om het onderscheid te maken tussen:

“wat we zeggen dat we zoeken”

en

“wat hier daadwerkelijk werkt of faalt.”

De uitkomsten hiervan zijn gebruikt als **contextuele toetssteen** voor zowel het DISC-profiel als de antwoorden van de kandidaat.

4. Analyse van het functieprofiel

Het formele functieprofiel van Verkoper Keuken Kampioen is inhoudelijk meegenomen en afgezet tegen:

- de praktijk zoals door de organisatie geschetst,
- de gedragsvereisten die impliciet worden gesteld,
- en de mate waarin succes in deze rol werkelijk wordt bepaald door gedrag versus vaardigheden.

Hieruit blijkt dat het profiel:

- administratieve taken benoemt,
- maar in de praktijk vooral **commerciële energie, initiatief en stressbestendigheid** vraagt.

Deze discrepantie is expliciet meegenomen in de risicoanalyse en het onboarding advies.

5. Analyse van het CV en loopbaanpatroon

Het CV van de kandidaat is niet alleen beoordeeld op ervaring, maar vooral op **loopbaanlogica**:

- type omgevingen waarin de kandidaat succesvol was,
- aard van verantwoordelijkheden,
- duur van functies,
- en consistentie in commerciële rollen.

Hieruit komt een profiel naar voren dat **niet nieuw is in prestatiedruk**, en eerder floreert in dynamische, resultaatgerichte omgevingen dan in sterk gestructureerde, proces gedreven contexten.

6. Persoonlijke interpretatie door Doelgericht Coachen DISC-DNA®

De laatste en doorslaggevende stap in deze analyse is de **professionele interpretatie door Doelgericht Coachen**.

Belangrijk om te benadrukken:

De toegevoegde waarde van Doelgericht Coachen zit niet in het afnemen van een test, maar in het **vertalen van gedragsdata naar organisatierisico's en succesvoorwaarden**.

In deze interpretatie zijn alle bronnen geïntegreerd:

- DISC-data,
- gesprekken,
- functie-eisen,
- cultuur,
- en leiderschapsstijl.

Hierbij is nadrukkelijk gekeken naar:

- *waar deze kandidaat waarschijnlijk gaat excelleren,*
- *waar hij voorspelbaar gaat schuren,*
- *en welke risico's beheersbaar zijn en welke niet.*

Dit heeft geleid tot een **onderbouwd, genuanceerd en realistisch advies**, waarin niet wordt gezocht naar de perfecte kandidaat, maar naar de **best passende kandidaat binnen deze specifieke context**.

De waarde van de DISC-DNA® analyse voor de organisatie

Voor de organisatie levert deze aanpak concreet op:

- minder aannames op basis van gevoel,
- vroegtijdige signalering van risico's,
- gerichte onboarding in plaats van trial-and-error,
- lagere kans op uitval door mismatch,
- en een betere afstemming tussen HR en MT.

De DISC-DNA© analyse fungeert hierbij niet als selectie-instrument, maar als **strategisch hulpmiddel** om gedrag voorspelbaar te maken en besluitvorming te professionaliseren.

Met vriendelijke groet,

Arie van Wingerden

Doelgericht Coachen - DISC-DNA©

Gedragsanalyse en matchvraagstukken vragen geen oordeel, maar inzicht.

Dit rapport is bedoeld om verrassingen te voorkomen, niet om ze achteraf te verklaren.