

	
opa32	
> Sales Rapport	
Naam: Mevr. Rebecca Walker	
Datum: 17 oktober 2008	

INLEIDING

Dit Sales Rapport van SHL geeft u inzicht in de potentiële fit van Rebecca Walker met een salesfunctie. Dit rapport is gebaseerd op de resultaten van de Occupational Personality Questionnaire (OPQ32) en, optioneel, de Motivation Questionnaire (MQ). Op grond van deze informatie kunnen ook de sterke punten en ontwikkelpunten voor Mevr. Walker worden geïdentificeerd met betrekking tot saleseffectiviteit.

SHL heeft onderzoek gedaan onder duizenden salesmedewerkers in verschillende sectoren om vast te stellen welke factoren belangrijk zijn voor sales. Hoewel al deze factoren invloed hebben op de saleseffectiviteit, dient u zelf te bepalen welke factoren het belangrijkste zijn in een bepaalde situatie. De informatie in dit rapport kan worden toegepast zonder specifieke training of kennis.

Indien dit rapport wordt gebruikt voor selectiedoeleinden, is passende kennis van effectieve selectiemethoden noodzakelijk. Aangenomen wordt dat de gebruiker over voldoende kennis van de functie en de functie-eisen beschikt om weloverwogen beslissingen te kunnen nemen op grond van de informatie in dit rapport. Aanvullende informatie uit interviews en andere relevante selectiemiddelen zal gedurende het selectieproces verzameld moeten worden om de geschiktheid van de kandidaat te bepalen.

Indien dit rapport wordt gebruikt voor ontwikkelingsdoeleinden, is goed inzicht in ontwikkelingstechnieken en interventiemethoden noodzakelijk.

GEbruik VAN DIT RAPPORT

Dit rapport bestaat uit drie delen: **Salesgrondslagen**, **Motivatie** en de **Salescyclus**. Aan het eind van het rapport vindt u een **Salesprofiel** dat een totaaloverzicht biedt.

Het deel **Salesgrondslagen** is gericht op de factoren die belangrijk zijn voor de effectiviteit in de meeste salessituaties. Hoewel het belang van deze factoren per functie kan verschillen, zijn dit de.

Het deel **Motivatie** is gericht op de motivatoren die de saleseffectiviteit kunnen beïnvloeden. Motivatie is de drijfveer die iemand aanzet tot prestaties. Motivatie bepaalt hoeveel energie iemand stopt in een taak en kan de persoon helpen deze energie vast te houden. Motivatie kan een aanzienlijke invloed hebben op resultaten en succes.

Het deel **Salescyclus** is gericht op factoren die belangrijk zijn in het salesproces. Er wordt een indicatie gegeven van de verwachte effectiviteit van een persoon in acht essentiële fasen van het salesproces. Door inzicht te verkrijgen in iemands sterke punten in de cyclus, kan beter worden bepaald in welk soort salesomgeving de persoon het meest effectief kan zijn. Ook kan worden vastgesteld op welke punten ontwikkeling of training nodig is om de totale effectiviteit te vergroten.

Het laatste deel van dit rapport biedt op één pagina een overzicht van de drie delen: Salesgrondslagen, Motivatie en Salescyclus. Met behulp van dit Salesprofiel kunt u het persoonlijk profiel snel matchen met de factoren die vereist zijn voor specifieke salessituaties of -rollen.

SALESGRONDSLAGEN

Salesgrondslagen zijn factoren die belangrijk zijn voor de effectiviteit in de meeste salessituaties. Het staafdiagram toont de potentiële kracht van Mevr. Walker voor elk gebied. Onder het diagram staat een definitie van de factor en daaronder wordt een omschrijving gegeven van hoge en lage scores voor deze factor.

Elk van deze factoren is van invloed gebleken op het succes in een verscheidenheid aan salessituaties. Over het algemeen geniet een hoge score de voorkeur. Sommige factoren kunnen echter in meerdere of mindere mate belangrijk zijn in verschillende salessituaties. U dient zelf te bepalen wat de belangrijke en minder belangrijke factoren zijn in uw specifieke situatie.

Met deze scores kan worden vastgesteld wat iemands sterke punten zijn die benut kunnen worden om de saleseffectiviteit te verbeteren. Ook geven de scores inzicht in de belangrijkste ontwikkelgebieden waarbij de salesprestatie kan verbeteren door gerichte ontwikkelingsactiviteiten en/of training.

Zelfvertrouwen in het salesproces

Laag

Hoog

Definitie: Straalt zelfvertrouwen uit in contacten met anderen en laat uitstekende persoonlijke vaardigheden en talenten zien.

- Personen met hogere scores hebben over het algemeen veel zelfvertrouwen, zelfs in uitdagende en stressgevoelige situaties.
- Personen met lagere scores kunnen verlegen of gesloten zijn. In sommige situaties kunnen ze geïntimideerd of onzeker overkomen.

Salesdrive

Laag

Hoog

Definitie: Wil zich inzetten en is enthousiast, streeft naar succes en vergt het uiterste van zichzelf om moeilijke doelstellingen te behalen.

- Personen met hogere scores zitten vol energie en durven elke doelstelling en elke concurrent aan.
- Personen met lagere scores zijn minder energiek en vasthoudend.

Veerkracht

Laag

Hoog

Definitie: Is vol optimisme en erg veerkrachtig, gaat door in de moeilijkste situaties, zoekt steeds naar nieuwe kansen.

- Personen met hogere scores zijn optimistisch en ontspannen, zelfs als het moeilijk wordt.
- Personen met lagere scores kunnen ontmoedigd raken als het tegen zit.

Aanpassingsvermogen

Laag

Hoog

Definitie: Kiest en gebruikt de meest geschikte aanpak voor het beste resultaat in salessituaties. Kan goed overweg met klanten of prospects.

- Personen met hogere scores kunnen zich inleven in anderen en zijn zeer flexibel en doelbewust in contact met klanten.
- Personen met lagere scores passen hun stijl of aanpak niet zo snel aan aan specifieke situaties of personen.

Luisteren

Laag

Hoog

Definitie: Luistert meelevend naar anderen en is alert in het waarnemen en interpreteren van het gedrag van anderen.

- Personen met hogere scores luisteren oplettend en leven zich in anderen in.
- Personen met lagere scores komen vaak over als slechte luisteraars.

Openstaan voor verandering

Laag

Hoog

Definitie: Kan zich snel aanpassen aan ingrijpende en voortdurende veranderingen op de werkplek, in de werkomgeving of in de werkmethoden.

- Personen met hogere scores hebben geen enkel probleem met veranderingen in beleid en workflow en laten zien zich snel aan te kunnen passen aan veranderde werkomstandigheden.
- Personen met lagere scores reageren niet zo efficiënt of positief op veranderingen in de situatie of de organisatie.

MOTIVATIE

De omstandigheden op het werk die iemands motivatie beïnvloeden, worden motivatoren genoemd. Motivatoren bepalen de inzet en de vastberadenheid van iemand om te streven naar succes. Onderstaande staafdiagrammen geven aan hoe effectief elke motivator het gedrag van Mevr. Walker kan beïnvloeden. Van elke motivator wordt tevens een definitie gegeven.

In dit rapport worden specifieke motivatoren geïdentificeerd en wordt beschreven in hoeverre deze Mevr. Walker kunnen stimuleren. Dit is geen maat voor algemene motivatie. (De mate van Sales Drive in het deel Salesgrondslagen geeft een betere indicatie van de algemene salesmotivatie).

Het identificeren van motivatoren die effectief zijn voor een individu, verschaft inzicht in de manier waarop hun salesprestaties kunnen worden gestimuleerd. Als bijvoorbeeld bekend is dat iemand sterk wordt gemotiveerd door Geld, kan gericht worden gefocust op functies en salessituaties waar veel kan worden verdiend. Iemand die sterk wordt gemotiveerd door Groei, is uitermate geschikt voor functies die veel ontwikkelings- en trainingsmogelijkheden bieden.

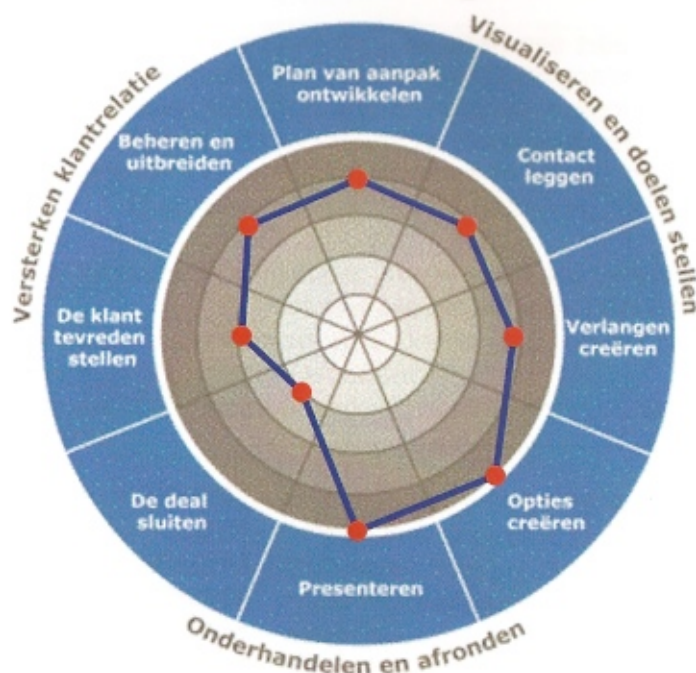
Dit rapport bevat geen informatie over Mevr. Walker's Motivatie, omdat hij de Motivation Questionnaire (MQ) niet ingevuld heeft.

Geld <i>Financiële en materiële beloningen.</i>	Niet motiverend									Zeer motiverend
Concurrentie <i>Gelegenheden om van collega's en concurrenten te winnen.</i>	Niet motiverend									Zeer motiverend
Prestatie <i>Duidelijke doelstellingen en situaties waarin persoonlijk presteren essentieel is.</i>	Niet motiverend									Zeer motiverend
Tempo <i>Een omgeving die bruist van activiteiten en drukke agenda's.</i>	Niet motiverend									Zeer motiverend
Sociale contacten <i>Het omgaan met andere mensen gedurende de werkdag.</i>	Niet motiverend									Zeer motiverend
Waardering <i>Een omgeving waar men veel lof en waardering krijgt voor goede prestaties.</i>	Niet motiverend									Zeer motiverend
Groei <i>De mogelijkheid krijgen voor persoonlijke ontwikkeling en het leren van nieuwe vaardigheden.</i>	Niet motiverend									Zeer motiverend
Zelfstandigheid <i>Kunnen werken zonder strak toezicht, de vrijheid hebben de eigen werkzaamheden in te delen.</i>	Niet motiverend									Zeer motiverend

SALESCYCLUS

De **Salescyclus** toont iemands persoonlijke voorkeur aan de hand van factoren die belangrijk zijn in een algemene salescyclus. In acht essentiële fasen van het salesproces wordt de verwachte effectiviteit van een persoon weergegeven, waardoor mede kan worden bepaald in welke delen van de salescyclus de persoon het meest effectief is. De donker blauwe lijn in de Sales Cyclus Figuur geeft het Sales Cyclus Profiel weer. Punten verder naar buiten in de cirkel geven hogere scores weer, punten meer in het midden van de cirkel weerspiegelen lagere scores. Over het algemeen wordt voor elke fase die essentieel is voor succes in een specifieke salesrol de voorkeur gegeven aan scores aan de buitenkant van de cirkel. Scores in het midden van de cirkel geven gebieden weer voor ontwikkeling en/of training.

Onder de Sales Cyclus Figuur staan de definities van elke factor in de Salescyclus en een weergave in staafdiagrammen.



Plan van aanpak ontwikkelen	Laag	Hoog
<i>De markt grondig analyseren, aandacht besteden aan de positionering van producten en effectieve salesactiviteiten.</i>		
Contact leggen	Laag	Hoog
<i>Contact leggen met prospects, 'het ijs breken' en mensen op hun gemak stellen, initiatief nemen voor het aangaan van nieuwe relaties.</i>		
Verlangen creëren	Laag	Hoog
<i>De klant emotioneel betrekken, behoefte tot koop creëren en vertrouwen in het product of de dienst creëren.</i>		
Opties creëren	Laag	Hoog
<i>Inzicht hebben in de behoeften van de klant en innovatieve oplossingen bedenken.</i>		
Presenteren	Laag	Hoog
<i>Producten en/of oplossingen op een betrokken en overtuigende wijze presenteren aan personen en klantgroepen, zonder last te hebben van stress en zorgen.</i>		
De deal sluiten	Laag	Hoog
<i>De order binnenhalen, de klant tot een tijds beslissing bewegen, omgaan met bezwaren, onderhandelen over de definitieve prijs en condities.</i>		
De klant tevreden stellen	Laag	Hoog
<i>Consequente nazorg leveren, contact onderhouden met de klant en alle noodzakelijke stappen nemen om de klant tevreden te stellen.</i>		
Beheren en uitbreiden	Laag	Hoog
<i>De relatie met de klant onderhouden na afronding van de koop, voortdurend op zoek zijn naar nieuwe behoeften en kansen.</i>		

SALESPROFIEL

Dit deel verschaft een overzicht van de resultaten van Rebecca Walker.

Indien deze informatie wordt gebruikt voor een match met het ideale profiel voor specifieke salesfuncties of -situaties dient u eerst te bepalen welke factoren van essentieel belang zijn voor succes in die specifieke rol. Voorafgaand aan een vergelijking tussen het profiel van een persoon en het ideale salesprofiel wordt informatie uit een functieanalyse gebruikt om onderscheid aan te brengen tussen factoren die essentieel, belangrijk en "nice to have" zijn. (Dit kan worden genoteerd in de kolom "Belangrijk voor Succes" in onderstaande tabel).

Motivatoren stimuleren succes op individuele basis en moeten dan ook niet worden vergeleken met een ideaal profiel voor een specifieke functie of situatie. Ze moeten in plaats daarvan worden afgezet tegen motivatoren die de persoon waarschijnlijk al dan niet ter beschikking zullen staan.

Hoewel de informatie in dit rapport een nauwkeurige meting van de salesfactoren en motivatie van een persoon verschaft, is het belangrijk te onthouden dat alle hier weergegeven informatie is gebaseerd op een zelfbeschrijvingsvragenlijst. Er zijn nog veel meer factoren die invloed hebben op de saleseffectiviteit. Als dit rapport wordt gebruikt om een persoon te matchen met een ideaal functieprofiel, is het dus belangrijk dat er aanvullende informatie over ervaring, kennis en vaardigheid in overweging wordt genomen bij het bepalen van de fit.

Dit rapport bevat geen informatie over Mevr. Walker's Motivatie, omdat hij de Motivation Questionnaire (MQ) niet ingevuld heeft.

		1	2	3	4	5	Belangrijk voor Succes?* (Rangordenen of aanvinken)
Salesgrondslagen							
	Zelfvertrouwen in het salesproces						
	Salesdrive						
	Veerkracht						
	Aanpassingsvermogen						
	Luisteren						
	Openstaan voor verandering						
Motivatie							
	Geld						n.v.t.
	Concurrentie						n.v.t.
	Prestatie						n.v.t.
	Tempo						n.v.t.
	Sociale contacten						n.v.t.
	Waardering						n.v.t.
	Groei						n.v.t.
	Zelfstandigheid						n.v.t.
Salescyclus							
	Plan van aanpak ontwikkelen						
	Contact leggen						
	Verlangen creëren						
	Opties creëren						
	Presenteren						
	De deal sluiten						
	De klant tevreden stellen						
	Beheren en uitbreiden						

* DE GEBRUIKER VAN DIT RAPPORT DIENT ZELF TE BEPALEN WELK BELANG DEZE SCORES HEBBEN VOOR DE DESBETREFFENDE FUNCTIE.

ASSESSMENT METHODOLOGIE

Dit profiel is gebaseerd op gegevens uit de onderstaande vragenlijsten die door Mevr. Walker zijn ingevuld.

Vragenlijst / Test	Normgroep	Gebruikt
OPQ32i Duits v1 (Std Inst)	OPQ32i DEU Tysk - Ledere & fagspesialister 2007	Ja

PERSOONLIJKE GEGEVENS

Naam	Mevr. Rebecca Walker
Datum	17 oktober 2008
Instrument gegevens	RP1=6, RP2=3, RP3=4, RP4=1, RP5=9, RP6=10, RP7=6, RP8=5, RP9=7, RP10=10, TS1=4, TS2=8, TS3=7, TS4=4, TS5=9, TS6=7, TS7=5, TS8=6, TS9=7, TS10=3, TS11=9, TS12=5, FE1=1, FE2=8, FE3=2, FE4=8, FE5=7, FE6=4, FE7=2, FE8=2, FE9=3, FE10=4, CNS=9, E1=0, E2=0, E3=0, S1=0, S2=0, S5=0, X1=0, I3=0

OVER DIT RAPPORT

Dit rapport is gegenereerd met behulp van het SHL Online Assessment System. Het bevat informatie over de Occupational Personality Questionnaire TM (OPQ32). Het gebruik van deze vragenlijst is beperkt tot de mensen die een gespecialiseerde training volgden voor het gebruik en de interpretatie.

Het rapport is gegenereerd vanuit de resultaten van een vragenlijst die door de respondent(en) werd(en) ingevuld en is een weergave van de gegeven antwoorden. De subjectieve aard van beoordelingen gebaseerd op vragenlijsten moet bij de interpretatie van de data in beschouwing worden genomen.

Dit rapport werd elektronisch gegenereerd - de gebruiker van de software kan wijzigingen en aanvullingen maken op de tekst van het rapport.

SHL Group Limited en zijn associates kunnen niet garanderen dat de inhoud van dit rapport de onveranderde weergave is van het computersysteem. Wij accepteren geen aansprakelijkheid voor de gevolgen van het gebruik van dit rapport en geen aansprakelijkheid onder geen enkele vorm (inclusief onachtzaamheid) voor de inhoud ervan.

Het Sales Rapport Versie Nummer: 1.0 (beta)

www.shl.com

© SHL Group Limited 2007. Alle rechten voorbehouden. SHL, MQ en OPQ zijn trademarks van SHL Group Limited welke geregistreerd zijn in het Verenigd Koninkrijk en andere landen.

Dit rapport werd gegenereerd door SHL voor de klant en bevat SHL's intellectuele eigendom. Zodoende staat SHL de klant toe dit rapport enkel te reproduceren; verdelen of aan te passen voor interne en niet-commerciële doeleinden. Alle overige rechten zijn voorbehouden aan SHL.