



Sales Potentieel Index

Deelnemer
Willem Voorbeeld

Opdrachtgever
HFMtalentindex

Gemaakt op
02-03-2021

Inleiding

De Sales Potentieel Index (SPI) geeft een indicatie van de aanleg en het gedrag van Willem Voorbeeld op cruciale competenties voor sales. De scores in dit rapport zijn gebaseerd op zijn antwoorden op de HFMTalentindex persoonlijkheidsmeting. Dit is een vragenlijst die specifiek ontworpen is om relevante persoonlijkheidskenmerken te onderzoeken. De gemeten persoonlijkheidskenmerken geven een beeld van de persoonlijke karaktereigenschappen die bepalend zijn voor het gedrag van Willem Voorbeeld. Op basis daarvan kan er een inschatting worden gemaakt van het gedrag dat hij als verkoper in de praktijk zal laten zien en de aanleg die hij heeft om zich daarin verder te bekwamen.

Het is bij het gebruik van dit rapport belangrijk om de volgende zaken in gedachten te houden:

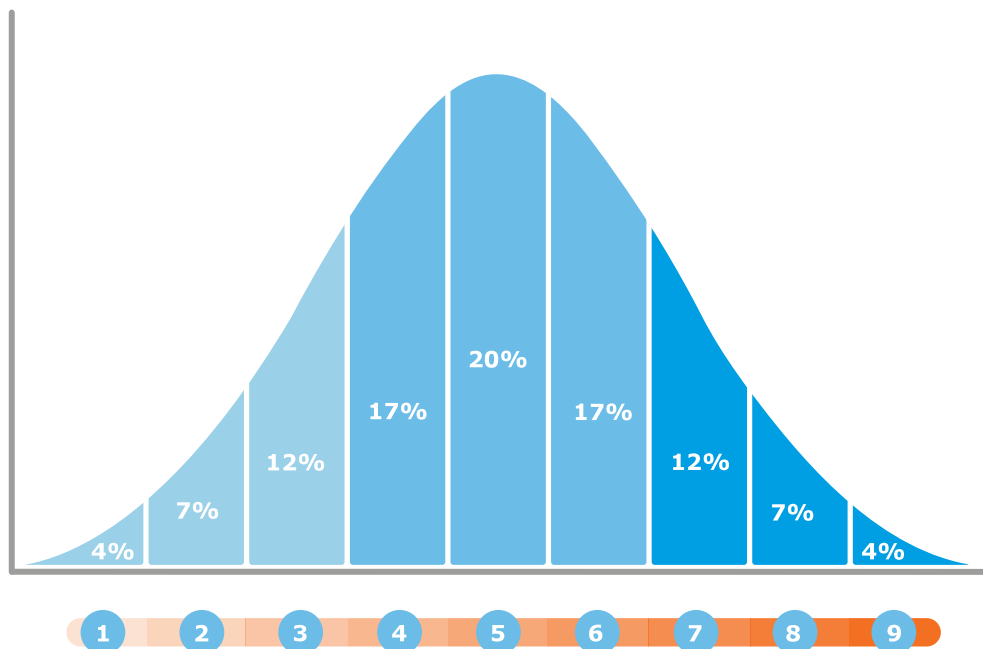
1. Het rapport komt voort uit het geautomatiseerd expertsysteem van HFMTalentindex. Dit betekent dat de meting bijzonder objectief en precies is uitgevoerd. Het systeem genereert uitkomsten die gebaseerd zijn op een combinatie van de expertise van ervaren organisatiepsychologen en uitvoerig wetenschappelijk onderzoek.
2. De scores in het rapport zijn tot stand gekomen door het antwoordpatroon van Willem Voorbeeld te vergelijken met dat van een uitgebreide normgroep van personen uit diverse functies en sectoren. In het rapport wordt weergegeven hoe Willem Voorbeeld scoort ten opzichte van het gemiddelde van de normgroep.
3. Het rapport is gebaseerd op de antwoorden die Willem Voorbeeld over zichzelf heeft gegeven. Dat betekent dat de meting uitgaat van het zelfbeeld van Willem Voorbeeld. Daarom is het van belang om de uitkomsten van het rapport te toetsen aan de hand van andere informatie, zoals (eerdere) werkervaringen en -resultaten, een interview met Willem Voorbeeld, zijn cv en eventuele referenties.



Opbouw van het rapport

In dit rapport zie je hoe Willem Voorbeeld scoort in vergelijking met de geselecteerde normpopulatie. De scores van Willem Voorbeeld worden weergegeven op een negenpuntsschaal. Dit zijn staninescores, geen rapportcijfers van 1 tot 10. Elk punt op de schaal correspondeert met een stuk van een normaalverdeling (een stanine) dat weergeeft hoe vaak deze uitkomsten voorkomen in de normpopulatie. Hoe extremer de score, hoe minder vaak deze voorkomt.

De meeste mensen (54%) scoren gemiddeld (stanines 4, 5 en 6 samen). De staninescores 4, 5 en 6 kunnen worden uitgelegd als iets onder het gemiddelde, gemiddeld en iets boven het gemiddelde. Iets minder dan een kwart van de mensen (23%) scoort hoog (stanines 7, 8 en 9 samen). Deze staninescores kunnen worden uitgelegd als duidelijk boven het gemiddelde, ver boven het gemiddelde en zeer hoog. Ook iets minder dan een kwart van de mensen scoort laag. De staninescores 1, 2 en 3 kunnen worden uitgelegd als zeer laag, ver onder het gemiddelde en duidelijk onder het gemiddelde.



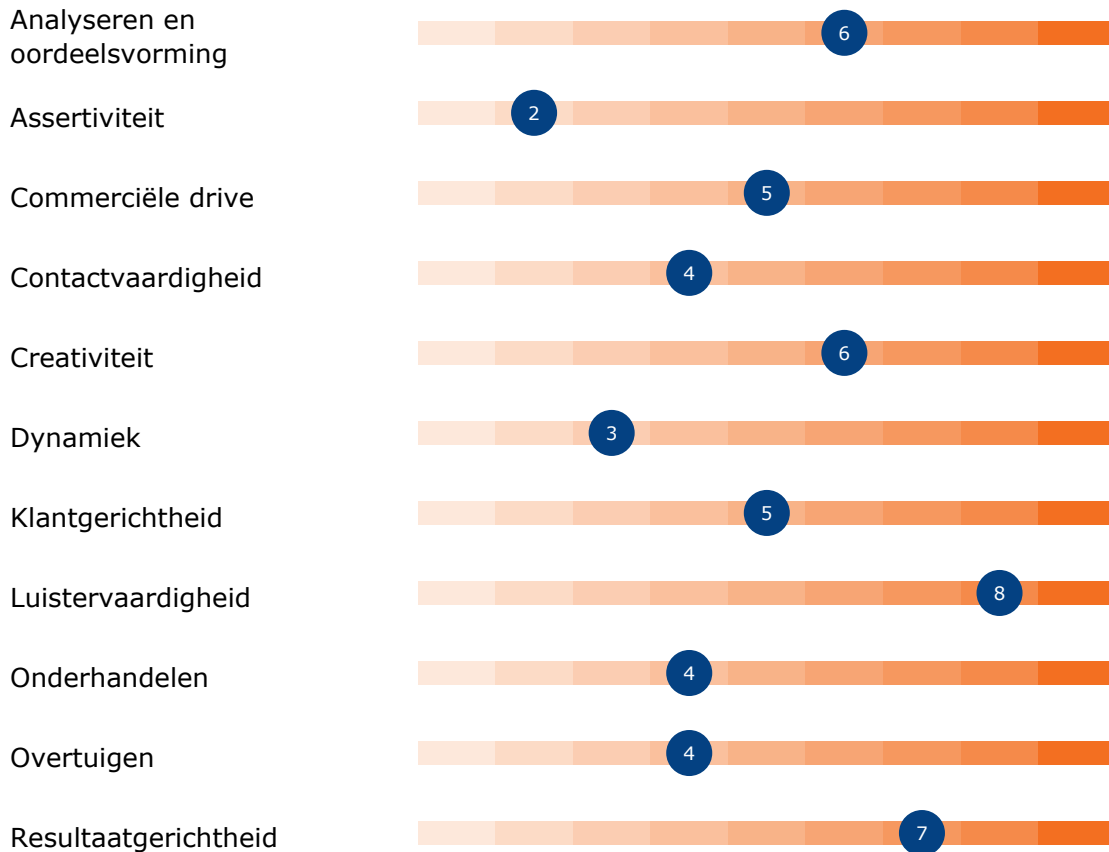
1. Totaalbeeld

Willem Voorbeeld heeft een iets ondergemiddelde aanleg voor een sales functie.



1.1 Competentiescores

Hieronder staan de scores op de voor sales belangrijkste competenties weergegeven.



2. Opvallende kenmerken

	Zwak	Neutraal	Sterk
Contactvaardigheid		<ul style="list-style-type: none"> Selectief contactgericht Voldoende energiek 	<ul style="list-style-type: none"> Warm
Klantgerichtheid	<ul style="list-style-type: none"> Probleemgericht 	<ul style="list-style-type: none"> Behoeft aan chemistry 	<ul style="list-style-type: none"> Hartelijk
Luistervaardigheid			<ul style="list-style-type: none"> Aandachtig Veel interessegebieden Betrokken
Overtuigen	<ul style="list-style-type: none"> Probleemopwerper 	<ul style="list-style-type: none"> Aanwezig 	<ul style="list-style-type: none"> Origineel
Onderhandelen	<ul style="list-style-type: none"> Conflictvermijdend Weifelend 	<ul style="list-style-type: none"> Kan tactisch zijn 	<ul style="list-style-type: none"> Wil winnen
Resultaatgerichtheid		<ul style="list-style-type: none"> Voldoende gedisciplineerd 	<ul style="list-style-type: none"> Erg gemotiveerd Laat zich zelden afleiden
Assertiviteit	<ul style="list-style-type: none"> Verlegen Makkelijk beïnvloedbaar Weinig zelfvertrouwen 		
Commerciële drive		<ul style="list-style-type: none"> Gematigd outgoing Repeat business Beetje voorzichtig 	
Dynamiek	<ul style="list-style-type: none"> Bedachtzaam 	<ul style="list-style-type: none"> Zoekt zijn momenten Veranderingsbereid 	
Analyseren en oordeelsvorming		<ul style="list-style-type: none"> Enigszins analytisch 	<ul style="list-style-type: none"> Onderzoekend
Creativiteit	<ul style="list-style-type: none"> Conventioneel 		<ul style="list-style-type: none"> Brede interesse Fantasierijk



3. Beschrijving competenties

Analyseren en oordeelsvorming

Iets boven het gemiddelde

Willem Voorbeeld vindt het soms leuk om de diepte in te duiken en zich met abstracte zaken bezig te houden, maar hij vindt het net zo belangrijk om zich op de praktische kant van zaken te richten. Hij vindt het daarbij aantrekkelijk om zich een voorstelling van de verschillende mogelijkheden te maken.

Assertiviteit

Ver onder het gemiddelde

Willem Voorbeeld heeft vrij weinig zelfvertrouwen en heeft er daardoor vaak weinig geloof in dat hij het bij het juiste eind heeft. Daarbij vindt hij het lastig om voor zijn eigen mening op te komen en laat hij zich soms te makkelijk overstemmen door anderen. Met name in gezelschap kan het Willem Voorbeeld moeite kosten om voor zichzelf op te komen, omdat hij zich vrij snel ongemakkelijk voelt.

Commerciële drive

Gemiddeld

De stijl van Willem Voorbeeld is gematigd extravert. In een aantal opzichten past zijn dynamiek bij het commerciële veld, maar hij zal waarschijnlijk niet een voortdurende drive op dit gebied hebben. Hij houdt ervan om enige variatie in zijn werk te hebben, maar zal in een commerciële functie ook naar herkenbare situaties op zoek gaan. Willem Voorbeeld is enigszins bescheiden van aard, maar gaat er wel van uit dat zijn mening soms meerwaarde heeft. Voor het commerciële veld zou hij zich krachtiger kunnen profileren.

Contactvaardigheid

Iets onder het gemiddelde

Willem Voorbeeld vindt het belangrijk om op een warme, vriendelijke manier met anderen om te gaan. Daarbij beleeft hij wel plezier aan het hebben van contact met anderen, maar zoekt hij dat niet voortdurend op. Hij heeft voldoende energie om interesse bij anderen op te wekken. Willem Voorbeeld is niet altijd even positief ingesteld en dit kan anderen weleens wat op afstand houden.

Creativiteit

Iets boven het gemiddelde

Willem Voorbeeld vindt het leuk om over dingen na te denken en om soms buiten de bestaande kaders te treden. Hij is nogal precies ingesteld en heeft een hekel aan wanorde, hierdoor kan het hem moeite kosten om zaken op een creatieve manier de ruimte te geven. De creativiteit van Willem Voorbeeld kan zich door zijn vrij brede interesse op verschillende onderwerpen richten en hij laat zich doorgaans makkelijk inspireren.

Dynamiek

Duidelijk onder het gemiddelde

Willem Voorbeeld is niet uitgesproken energiek van aard, maar zeker ook niet futloos. Hij houdt ervan om er vrij veel tijd voor te kunnen nemen om zaken goed te overdenken. Tot slot houdt Willem Voorbeeld er niet van om te lang in dezelfde situatie te verkeren, maar kan hij ook wel enige tijd zonder veranderingen in zijn werk en zijn leven.

Klantgerichtheid

Gemiddeld

Willem Voorbeeld zal zich meestal vriendelijk en betrokken opstellen naar klanten. Daarbij beleeft hij er zelf plezier aan om contact te hebben met klanten, maar wil hij ook regelmatig momenten hebben om zaken alleen uit te kunnen werken. Willem Voorbeeld zal proberen om realistische oplossingen voor de klant te bedenken, maar hij loopt daarbij soms het risico de onmogelijkheden te veel te benadrukken.



Luistervaardigheid**Ver boven het gemiddelde**

Willem Voorbeeld vindt het prettig om betekenisvolle relaties met anderen op te bouwen en zal daarom geneigd zijn om zich in anderen te verdiepen. Daarbij is hij vrij breed geïnteresseerd en kan hij daardoor zonder al te veel moeite aanknopingspunten bij anderen vinden. Willem Voorbeeld voelt zich vrij sterk betrokken bij de dingen die anderen ondervinden en raakt hierdoor meestal snel geboeid door wat anderen te vertellen hebben.

Onderhandelen**Iets onder het gemiddelde**

Willem Voorbeeld kan zich in onderhandelingen soms wat onzeker voelen. Daarbij wil hij in de onderhandeling graag scoren en voor zichzelf een goede prestatie neerzetten. In de onderhandeling zal Willem Voorbeeld de confrontatie uit de weg gaan. Hierdoor zal hij regelmatig compromissen sluiten ten koste van zijn eigen belangen. Hij vindt het prettig om zich open op te stellen, maar hij zal in onderhandelingen niet voortdurend het achterste van zijn tong laten zien.

Overtuigen**Iets onder het gemiddelde**

Willem Voorbeeld vindt het niet belangrijk om steeds op de voorgrond te treden, maar hij wil wel graag dat zijn mening serieus wordt genomen en zal op voor hem belangrijke momenten zijn best doen om anderen van zijn standpunt te overtuigen. Hij heeft de neiging om zaken soms wat negatief te benaderen. Hiermee kan het hem moeite kosten om anderen te enthousiasmeren. Daarnaast heeft Willem Voorbeeld ruim voldoende verbeeldingskracht en zal hij gemakkelijk zijn argumenten met voorbeelden kunnen toelichten.

Resultaatgerichtheid**Duidelijk boven het gemiddelde**

Willem Voorbeeld is gedreven om goede prestaties neer te zetten. Daarbij kost het hem soms wat moeite om aan de slag te gaan, maar als hij eenmaal bezig is, maakt hij over het algemeen het werk af dat nodig is om het resultaat te bereiken. Als hij een resultaat voor ogen heeft, laat hij zich niet snel afleiden door andere zaken die tussendoor komen.



4. Interviewvragen

Om optimaal gebruik te kunnen maken van de SPI zijn hieronder een aantal interviewvragen benoemd. De vragen zijn specifiek toegespitst op de antwoorden die Willem Voorbeeld op de HFMTalentindex persoonlijkheidsmeting heeft gegeven. De onderstaande vragen helpen de conclusies met betrekking tot de aanleg van Willem Voorbeeld te toetsen.

Tips voor het stellen van goede vragen

- Voorkom het gebruik van *theoretische vragen* ('hoe zou je ...?'). Deze nodigen uit tot speculatie en het geven van wenselijke antwoorden. Je krijgt geen inzicht in wat de kandidaat echt doet.
- Vraag naar *concrete voorbeelden van recent gedrag*. Mensen veranderen. Recent gedrag heeft de meest voorspellende waarde.
- Probeer het gebruik van *gesloten vragen* zoveel mogelijk te voorkomen (vragen die met 'ja' of 'nee' beantwoord kunnen worden). Begin vragen liever met woorden als 'wat', 'hoe' en 'waarom'.
- Stel *meerdere vragen* met betrekking tot dezelfde competentie.

Analyseren en oordeelsvorming

- Kun je een voorbeeld geven van een situatie waarin je er bewust voor hebt gekozen zaken eerst verder uit te diepen, voordat je ermee aan de slag ging in de praktijk? Kun je een voorbeeld geven van een situatie waarin je je bewust op de praktische kant van de situatie hebt gericht, zonder zaken eerst verder uit te diepen? Wat zijn volgens jou de belangrijkste verschillen tussen deze situaties?

Assertiviteit

- Heb je weleens meegemaakt dat jouw mening ondergesneeuwd raakte in een gezelschap? Hoe kwam dit? Hoe heb je toen gehandeld? Wat was het resultaat? Hoe zou je dat nu aanpakken?
- Kun je een situatie beschrijven waarin jouw mening niet werd gehoord? Hoe kwam dit? Hoe heb je toen gehandeld? Wat was het resultaat? Hoe zou je dat nu aanpakken?
- Twijfel je weleens aan jezelf? Kun je hier een voorbeeld van geven?
- Heb je weleens meegemaakt dat je het gevoel had dat de dingen die je zei niet klopten? Hoe kwam dat? Hoe heb je toen gehandeld? Wat was het resultaat?

Commerciële drive

- Vind je het leuk om commercieel bezig te zijn? Kun je hier een voorbeeld van geven?
- Houd je van variatie in je werk? Kun je hier een voorbeeld van geven?
- Kun je een commerciële situatie beschrijven waarin je erg op je gemak was? Kun je een commerciële situatie beschrijven waarin je niet zo op je gemak was? Waarin lag het verschil tussen deze twee situaties?
- Kun je een klantsituatie beschrijven waarin je vond dat jouw mening van toegevoegde waarde was? Hoe heb je in deze situatie gehandeld? Wat was het resultaat van jouw handelen, voor jezelf en voor de klant?



Contactvaardigheid

- Vind je het prettig om in je werk veel in contact te staan met anderen? Waar blijkt dat uit?
- Hoe probeer je bij anderen enthousiasme op te wekken voor jouw ideeën en werkzaamheden?
- Hoe zorg je ervoor dat je in het contact met anderen op dezelfde golflengte zit? Kun je jouw aanpak illustreren aan de hand van een voorbeeldsituatie? Wat was het resultaat van jouw aanpak?

Creativiteit

- Kun je een situatie beschrijven waarin dingen anders liepen dan je van tevoren had gepland? Wat vond je van deze situatie? Hoe ben je ermee omgegaan?

Dynamiek

- Kun je een situatie beschrijven waarin je als de motor van een bepaald project fungeerde? Kun je een situatie beschrijven waarbij je een meer afwachtende rol had? Wat was het verschil tussen deze situaties?
- Kun je een voorbeeld geven van een verandering die je als positief hebt ervaren? Kun je een voorbeeld geven van een verandering die je als negatief hebt ervaren? Wat zijn volgens jou de belangrijkste verschillen tussen deze twee veranderingen?
- Heb je weleens meegemaakt dat je te lang ergens over nadacht en dat daardoor de mogelijke kansen al voorbij waren? Beschrijf deze situatie eens.

Klantgerichtheid

- Beleef je plezier aan het werken met klanten? Kun je hier een voorbeeld van geven?
- Heb je weleens het commentaar gehad dat je bij het presenteren van jouw ideeën te veel de nadruk legt op risico's en onmogelijkheden? Kun je hier een voorbeeld van geven?

Onderhandelen

- Heb je weleens meegemaakt dat je in een onderhandeling het vervelend vond om je niet oprecht op te stellen? Wat was de situatie? Hoe ben je daarmee omgegaan? Wat was het resultaat?
- Hoe ga je om met belangentegenstellingen? Kun je hier een voorbeeld van geven? Wat was het resultaat van jouw aanpak? Was je tevreden met dit resultaat?
- Heb je weleens meegemaakt dat je je in een onderhandeling wat onzeker voelde? Wat voor een effect had dit op je? Hoe ben je met deze situatie omgegaan? Wat was het uiteindelijke resultaat?



Overtuigen

- In hoeverre vind je het belangrijk dat jouw mening gehoord wordt? Kun je dit illustreren aan de hand van een voorbeeld?
- Kun je een voorbeeld geven van een situatie waarin je een collega of medewerker overtuigd hebt van jouw standpunt? Hoe heb je dat aangepakt? Kun je een voorbeeld geven van een situatie waarin je ervoor koos jouw overtuigingskracht niet te gebruiken? Waarom heb je in deze situatie deze keuze gemaakt? Wat zijn volgens jou de belangrijkste verschillen tussen deze twee situaties?
- Kun je een voorbeeld geven waaruit blijkt dat je anderen weet te enthousiasmeren en te overtuigen voor jouw standpunten?

Resultaatgerichtheid

- Ligt jouw kracht juist in het opstarten of in het afronden van projecten? Waarom ben je hier sterker in? Kun je hier een voorbeeld van geven?
- Heb je jouw doelstellingen van het afgelopen jaar behaald? Zo ja, hoe heb je dat voor elkaar gekregen? Zo nee, hoe komt dat?



Sociaal wenselijkheid

In de HFMTalentindex persoonlijkheidsmeting wordt door middel van controlevragen gecontroleerd op het voorkomen van sociaal wenselijke antwoordpatronen. Hierin worden twee vormen van sociaal wenselijke antwoorden onderscheiden, welke hier nader toegelicht worden.

Zelfdeceptie

Een hoge score (2 of 3) op zelfdeceptie geeft aan dat de deelnemer onbewust de effectiviteit van zijn handelen en denken overwaardeert. De deelnemer loopt het risico zichzelf te overschatten en kan op sommige gebieden een niet zo reëel inzicht hebben in de effectiviteit van het eigen handelen. Deelnemers die hier hoog op scoren, hebben vaak moeite met het benoemen van de eigen zwakke punten.

Tips voor de rapportbespreking

In de bespreking van het rapport is het voor deze deelnemers aan te raden te vragen naar feedback die zij mogelijk van hun omgeving hebben ontvangen. Door de mening van de omgeving te toetsen, is het mogelijk los te komen van de mogelijk vertekende beleving van de deelnemer. Doe dit door naar concrete praktijkvoorbeelden te vragen. Dit kan bijvoorbeeld door het stellen van de volgende vragen: Welke sterke punten geeft jouw huidige leidinggevende je terug? Welke verbeteringspunten? Om welke kwaliteiten word je door collega's gewaardeerd? Waarover bots je weleens met collega's? Wat benoemen je ondergeschikten als positief aan jouw leiderschapstijl? Wat geven zij jou terug als aandachtspunten?

Impressiemanagement

Een hoge score (2 of 3) op impressiemanagement geeft aan dat de deelnemer bewust wenselijk gedrag rapporteert en onwenselijk gedrag verzwijgt. Dit is de meest duidelijke en bewuste vorm van sociaal wenselijkheid. De deelnemer schetst doelgericht een iets al te rooskleurig beeld van zichzelf. Het risico is aanwezig dat deze deelnemers bij het invullen van de vragenlijst bezig zijn geweest met een zoektocht naar de in hun ogen 'goede antwoorden'.

Tips voor de rapportbespreking

Het is in de rapportbespreking aan te raden door te vragen op de sterke punten die in het rapport naar voren komen. Ook hier is het aan te raden dit te doen aan de hand van concrete praktijkvoorbeelden. Het werkt vaak verhelderend om de deelnemer een situatie te laten schetsen waarin iets goed ging en een vergelijkbare situatie te laten schetsen waarin iets minder goed ging. Waarin ligt het verschil? Wees bij hoge scores op deze schaal bedacht op zogenaamde 'positieve zwakke punten' zoals: 'mensen kunnen mij nog weleens te fanatiek vinden'.

Een hoge score op één of beide van de sociaal wenselijkheidschalen betekent niet dat de rapportage waardeloos is. Het geeft een indicatie dat je alert moet zijn op mogelijke vertekeningen. De hier bovenstaande uitleg en tips kunnen je helpen bij het toetsen van het beeld.

