



QUADRE-S
THE SALES SERVICES COMPANY

Sales selection NL

Waarom klanten kiezen voor ons...

Stelt u zich eventjes volgende situatie voor :

U bent verkoopsleider en moet een verkoper die u vorig jaar heeft aangeworven ontslaan wegens tegenvallende resultaten. U zit met de handen in het haar. Als oude rot in het vak weet u dat de komende 6 à 8 maanden hard zullen worden. Goede verkopers zijn niet zomaar van de straat te plukken. De enige optie is zo snel mogelijk een rekrutering opstarten in de hoop een witte raaf in het vizier te krijgen. Bovendien slaat de vergrijzing hard toe en de 'war for talent' woedt in alle hevigheid. Recruiters vechten om goede kandidaten als leeuwen voor een sappig stuk vlees....

Druppelsgewijze komen de cv's binnen maar op iedereen valt er wel wat aan te merken. Na het zien van de 5^e kandidaat slaat de twijfel toe. Leg ik mijn lat niet te hoog ? Mag de witte raaf eigenlijk ook geen grijze mus of een gele kanarie zijn ? Het zijn tenslotte toch allemaal vogels ?

Het zal allemaal wel meevallen.... denk ik...hoop ik ...sus ik mezelf...

Uw klanten hebben nu al 6 maanden geen vaste vertegenwoordiger meer en worden in de armen van uw concurrenten gedreven. De gevolgen laten zich voelen. Omzet loopt terug. Collega verkopers nemen een deel van de regio overen raken overbelast, verwaarlozen hun eigen sector een beetje, enz.....de troepen beginnen te morren.

Ten einde raad besluit u om dan toch maar z.s.m. aan te werven ente kiezen voor de grijze mus. Het spreekwoord zegt immers toch : 'beter 1 vogel in de hand dan 10 in de lucht' ?

.....

Lijkt dit scenario **vergezocht** of is het voor u als sales professional of recruiter **herkenbaar**?

De meeste bedrijven selecteren vandaag hun verkopers nog steeds volgens de 'klassieke' procedure ...

We zullen in dit document verder toelichten waarom je bij het aanwerven van commerciële profielen beter niet laat leiden door spreekwoorden...

Wanneer we even stil staan bij de dagelijkse **realiteit** dan stellen we vast dat:

- Men in een B2B-omgeving gemiddeld pas na **9 à 12 maanden** weet of de aangeworven verkoper 'aanslaat' en op termijn zal presteren volgens de verwachtingen.
- Jaarlijks ongeveer **15 à 20 %** van de aangeworven verkopers hun nieuwe bedrijf binnen de 12 maanden opnieuw verlaat.
- Een 'foutieve' aanwerving meer dan **100.000 €** kost (cfr. Cost-of-mismatch)

Hoewel men bij om het even welke selectiemethodiek nooit met zekerheid kan zeggen of men de juiste kandidaat in huis haalt, hebben wij een methode ontwikkeld (**Q-SEL**) waarbij men kan evalueren of de kandidaat werkelijk de **competenties** en ervaring in huis heeft die hij of zij beweert te hebben. Recent onderzoek heeft aangetoond dat tussen 12% (B) en 63% (UK) van de sollicitanten liegt over hun CV!

Een combinatie van **interview, cases en rollenspel** laten u toe om samen met ons de kandidaat te evalueren in een **realistische** verkoopssituatie wat een waardevolle **aanvulling** is op de klassieke tools zoals interviews, computertesten enz.

Deze dienstverlening bieden wij zowel aan interne- als externe **recruiters** aan en kost slechts een **fractie** van de potentiële cost-of-mismatch. Gezien wij zelf **niet** rekruteren vormen wij op geen enkel moment **concurrentie** voor de **partners** met wie we samenwerken.

Wij lichten u in een persoonlijk **gesprek** graag toe op welke manier wij u kunnen helpen om uw **rekruteringskosten** onder controle te houden en de **continuïteit** in uw verkoopsorganisatie te garanderen.