



# Ontwikkeling

*De invloed van gedrag op prestatie*



your logo  
**HERE**

*Een People Analytics onderzoek door*

**HR HUIS**

People & Analytics

## Belangrijkste bevindingen

De resultaten uit het onderzoek onder de accountmanagers geven duidelijk verschillende patronen in de resultaten weer.

1. De best presterende accountmanagers onderscheiden zich in eigenschappen zoals veerkracht, gelijkmoedigheid en de bereidheid om succes te delen.
2. Accountmanagers die onder druk alsnog toenadering zoeken, zorgen voor betere sales dan medewerkers die zich op dat moment terugtrekken.
3. Accountmanagers opereren verschillend en kunnen van elkaar leren door de verschillen in gedrag te begrijpen.

Dit onderzoek en rapport dragen bij aan de ontwikkeling en de prestaties van accountmanagers. Door inzicht te bieden in welke invloed het gedrag van de accountmanager heeft, kunnen de accountmanagers bewust hun gedrag sturen om de gewenste resultaten te behalen. Wanneer ook andere afdelingen begrijpen wat de karakteristieken en gewoontes van top presterende medewerkers zijn, kunnen ook zij veel gericht ontwikkelen. Zo creëert iedereen een wendbare organisatie die zich kan aanpassen op wat de toekomst brengt.

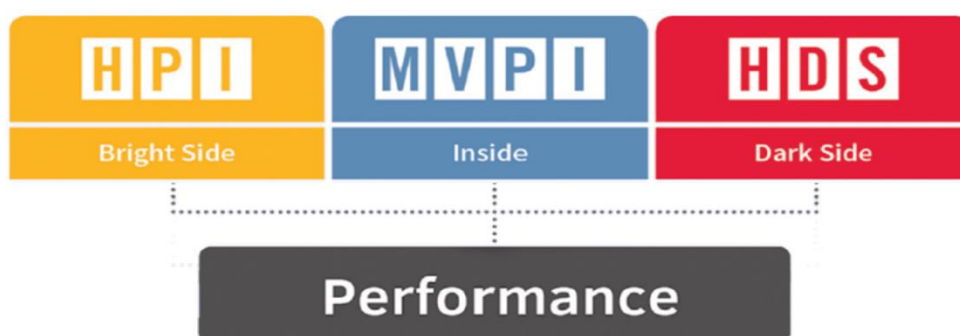
## Prestaties en assessments

### De prestatie indicatoren

HR Huis heeft een analyse uitgevoerd op basis van de accountmanagers op het gebied sales. De scores op sales zijn gebaseerd op het percentage verkochte producten per afspraak.

### Hogan Assessments

Accountmanagers werden gevraagd om drie persoonlijkheidsassessments van Hogan in te vullen.



**Hogan Personality Inventory (HPI).** Een meetinstrument voor persoonlijkheid, gebruikt om de “bright-side” persoonlijkheid te voorspellen, het gedrag dat mensen laten zien wanneer zij op hun best zijn.

**Hogan Development Survey (HDS).** Identificeert “dark-side” persoonlijkheidseigenschappen die een risico zijn voor prestaties, het gedrag dat mensen laten zien wanneer zij onder druk staan of gestrest zijn.

**Motives, Values, Preferences Inventory (MVPI).** Brengt iemands persoonlijke kernwaarden, doelen en interesses in kaart, waar een persoon naar verlangt en streeft.

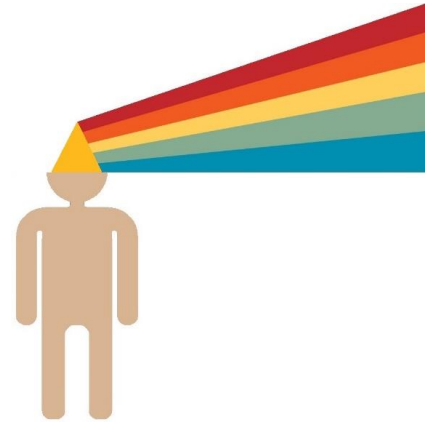
### Hoe de prestaties en assessments samenwerken

Hogan en HR Huis geloven dat iemands persoonlijkheid op werk zijn of haar succes kan voorspellen. Hogan heeft honderden vergelijkbare onderzoeken uitgevoerd, waarin de toegevoegde waarde van het in beeld brengen van persoonlijkheid gekoppeld aan de prestaties, duidelijk naar voren is gekomen. In het verleden is de voorspellende waarde van persoonlijkheid in onder andere sales, verloop, productiviteit, engagement, omzet en veiligheid met succes aangetoond.

# Resultaten en analyse - Sales

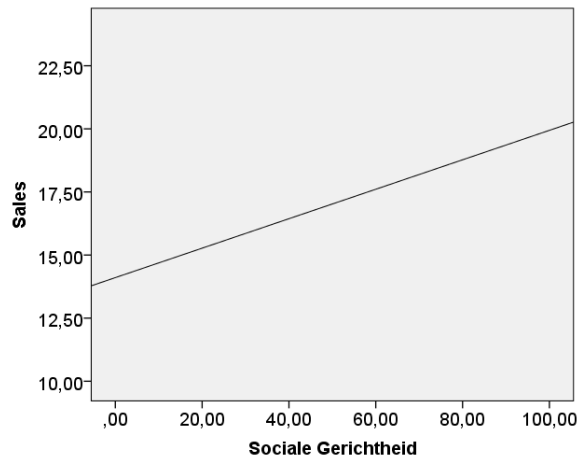
## HPI

HR Huis heeft een analyse uitgevoerd op basis van de sales prestaties. Door de sales van de accountmanagers te combineren met de scores op de HPI wordt duidelijk wat de invloed van het dagelijks gedrag van een accountmanagers op de prestatie is. Dit zijn de resultaten uit de analyses.

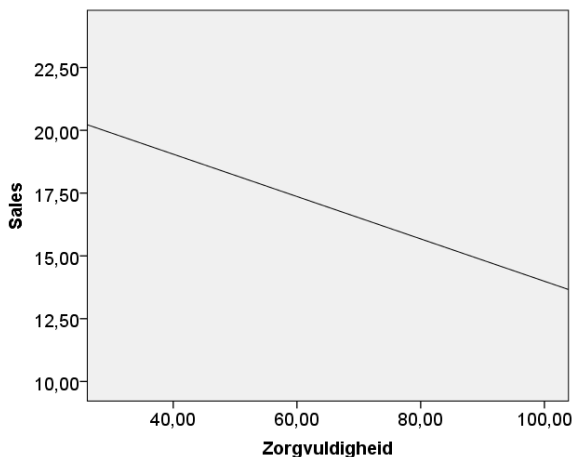


### 1. Accountmanagers presteren beter wanneer zij makkelijk praten, kleurrijk en sociaal zelfverzekerd zijn.

Sociale Gerichtheid betreft het gemakkelijk kunnen praten, sociaal zelfverzekerd en onderhoudend zijn. Wanneer een accountmanagers veelvuldig de behoefte heeft om te communiceren met het team heeft dat positieve gevolgen voor het aantal verkopen per afspraak. Door gericht vaker te communiceren kunnen accountmanagers met een lage score op Sociale Gerichtheid de Sales van het team verhogen.



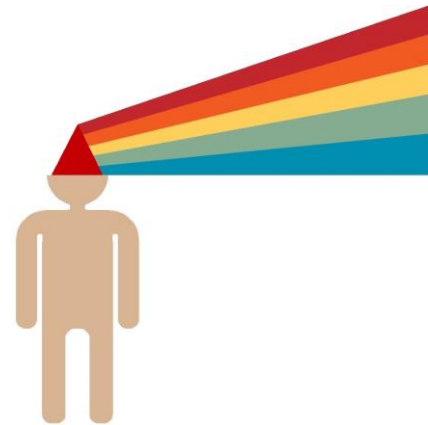
### 2. Accountmanagers presteren slechter wanneer zij punctueel, nauwgezet en inflexibel zijn.



Zorgvuldigheid betreft consciëntieus, betrouwbaar en gezagsgetrouw zijn. Wanneer een accountmanager flexibel is en goed onafhankelijk kan werken heeft dat een positieve invloed op het aantal verkopen per afspraak. Door meer risico's te durven nemen, fouten durft toe te geven en ruimte geeft voor spontaniteit kunnen accountmanagers met een hoge score op Zorgvuldigheid een positieve bijdrage leveren aan de Sales van het team.

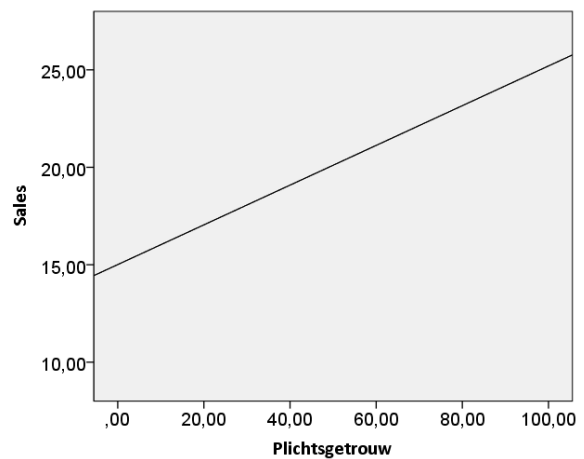
## HDS

HR Huis heeft een analyse uitgevoerd op basis van de sales prestaties. Door de scores van de accountmanagers te combineren met de scores op de HDS wordt duidelijk wat de invloed van het gedrag van een accountmanager die onder druk staat op de prestatie is. Dit zijn de resultaten uit de analyses.

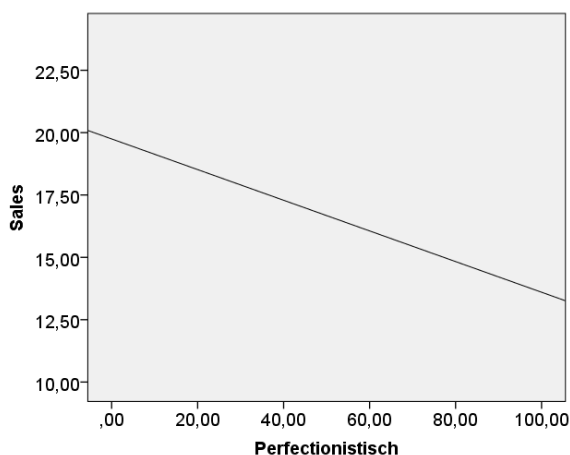


### 3. Accountmanagers presteren beter wanneer zij als loyaal en betrouwbaar overkomen.

Plichtsgetrouw betreft het overkomen als een loyale en betrouwbare accountmanager. Wanneer een accountmanager graag anderen het naar de zin maakt, coöperatief en een goede teamspeler is, draagt dat positief bij aan de scores op de sales. Door vaker anderen te ondersteunen, anderen op de hoogte te houden en advies en hulp te zoeken kunnen accountmanagers met een lage score op Plichtsgetrouw gericht de Sales verhogen.



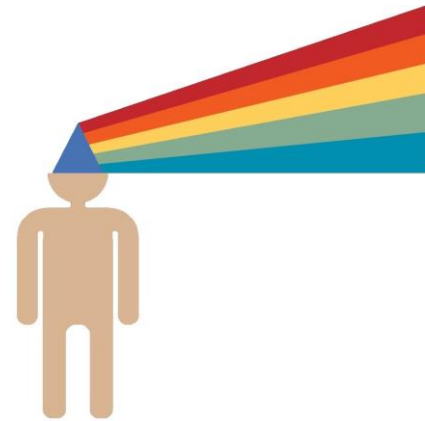
### 4. Accountmanagers presteren slechter wanneer zij detail georiënteerd zijn en hoge prestatienormen hanteren voor zichzelf en anderen.



Perfectionistisch betreft consciëntieus, perfectionistisch en niet snel tevreden zijn. Accountmanagers die veeleisend zijn, micro managen en veel controleren hebben een negatieve impact op de Sales. Door minder te controleren, meer verantwoordelijkheid te geven aan collega's en te ondersteunen in plaats van te vertellen kunnen accountmanagers de Sales positief beïnvloeden.

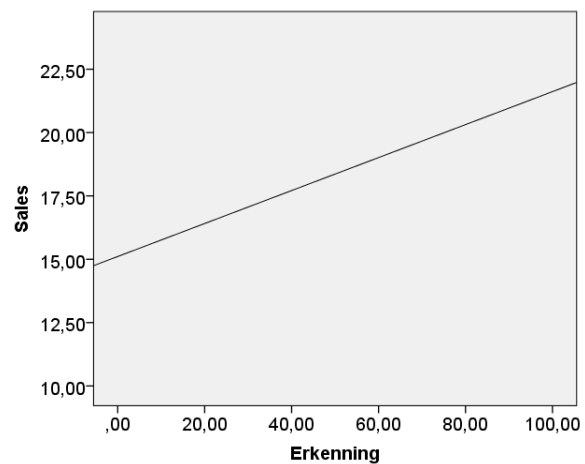
## MVPI

HR Huis heeft een analyse uitgevoerd op basis van de sales prestaties. Door de scores van de accountmanagers te combineren met de scores op de MVPI wordt duidelijk wat de invloed van de waarden en voorkeuren zijn. Dit zijn de resultaten uit de analyses.

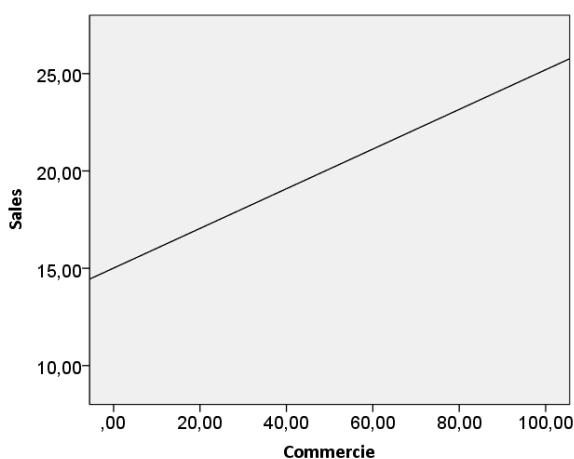


### 5. Accountmanagers presteren beter wanneer zij in een cultuur werken waarin erkenning, aandacht en het vieren van succes belangrijk zijn.

Erkenning betreft het zoeken naar het voetlicht en een streven naar waardering en erkenning. Accountmanagers die vaak successen vieren, tastbare maatstaven voor resultaten hanteren hebben een grotere kans op hogere Sales scores. Accountmanagers die geen behoefte aan aandacht en publiekelijke erkenning hebben, zijn zich misschien niet bewust dat deze aandacht bijdraagt aan de positieve zichtbaarheid van een accountmanager.



### 6. Accountmanagers presteren beter wanneer zij in een cultuur werken waarin concurrentie is, uitdagende doelstellingen gezet worden en de focus ligt op commerciële resultaten.

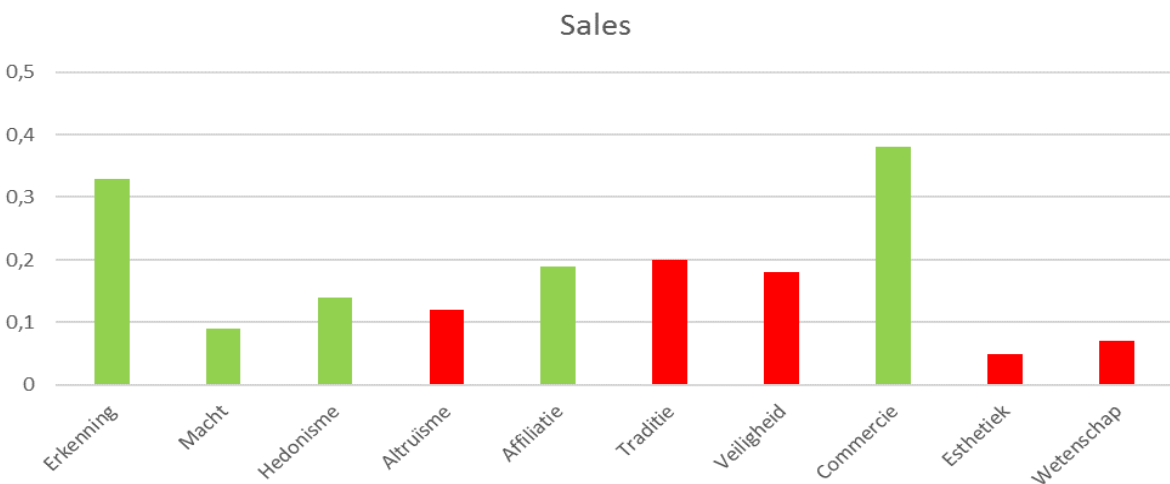
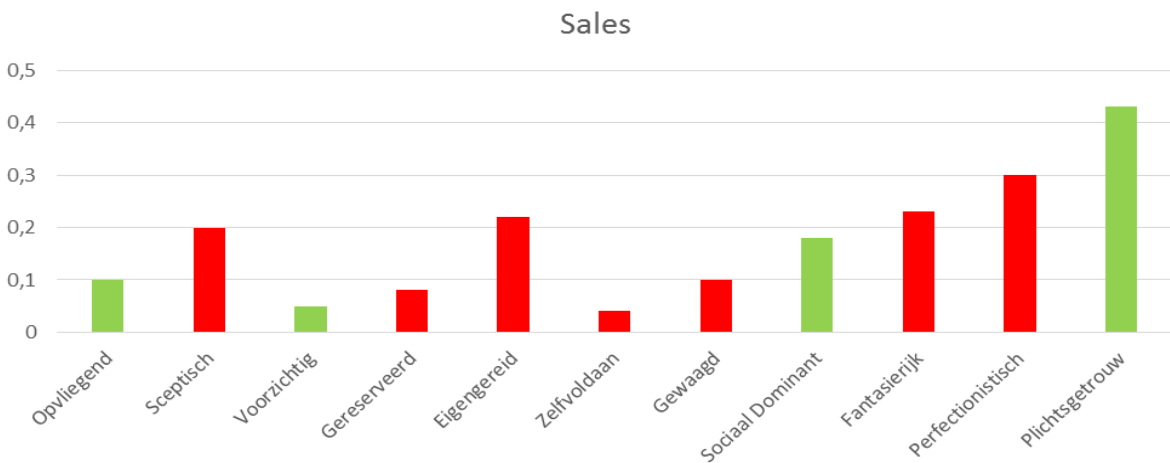
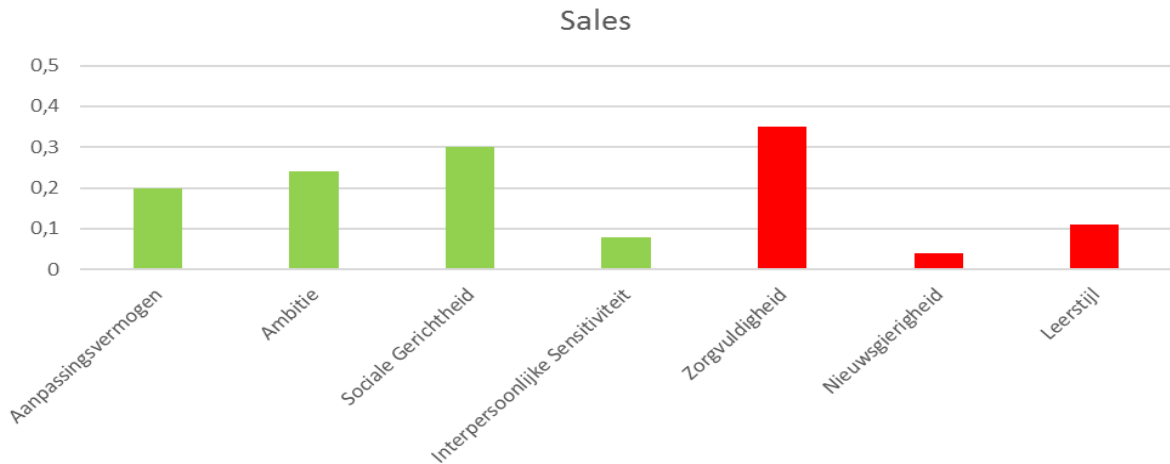


Commercie betreft het zoeken naar financiële successen en mogelijkheden om geld te verdienen. Accountmanagers die gemotiveerd worden door competitie en taakgericht zijn hebben over het algemeen betere Sales scores. Accountmanagers die geen behoefte hebben om taakgericht en concurrerend zijn, kunnen onbewust te vaak beslissingen nemen op basis van gevoelens in plaats van resultaten.

## Expertbijlage

### Invloed van de gedragskenmerken van een teamleider op de teamprestatie

HR Huis heeft een analyse uitgevoerd op basis van de Sales van accountmanagers. De gegevens zijn gebaseerd op het percentage verkopen van een product per afspraak. Door de Sales data te combineren met de persoonlijkheid van de accountmanagers wordt duidelijk welke gedragskenmerken positief of negatief bijdragen aan prestaties.



## Over HR Huis

HR Huis vindt het belangrijk om de subjectiviteit uit de selectie van medewerkers te halen en om ontwikkeltrajecten effectiever te maken door aan te sluiten op de behoefte van de medewerkers. Het is ons doel om ervoor te zorgen dat organisaties in Nederland beslissingen over hun medewerkers maken op basis van objectieve data, niet op basis van subjectiviteit, zoals instinct of ervaring. We geloven dat organisaties in Nederland binnen enkele jaren een eigen database kunnen opbouwen met waardevolle, maar vooral bruikbare, informatie over hun medewerkers. HR Huis helpt deze informatie te gebruiken als benchmark voor toekomstige medewerkers, maar ook als basis voor maatwerk ontwikkeltrajecten.

## Over Hogan

Hogan is wereldwijd leverancier van hoogwaardige persoonlijkheidsassessments en consultancy. Met drie decennia aan ervaring helpt Hogan organisaties om verloop te verminderen en productiviteit te verhogen door te helpen met het aannemen van de juiste mensen, ontwikkelen van talent en het evalueren van leiderschapspotentieel.