



**ARNO DIEPEVEEN**  
 Professioneel xsellerator™  
[www.royaldutchsales.com](http://www.royaldutchsales.com)

# 4x meer verkopen

Een van de grootste uitdagingen van iedere salesbaas is het vinden van toptalent: verkopers met het DNA van de 20% die nu 80% van de omzet binnenshovelt. En het is snel berekend dat de omzet verviervoudigt als je een heel team van die sterspelers weet aan te trekken. De meeste salesbazen geloven er bewust of onbewust niet in en krijgen daarom precies wat ze wensen: middelmatigheid. Hun standaardverzuchting is waarom topverkopers toch zo schaars zijn. Aperte bewijslast dat domme vragen bestaan, toch? Anyway, voor de overgebleven bikkels zijn er vijf disciplines om een onverschrokken dreamteam te formeren:

**1 Always be recruiting** Beginnen met toppers vinden als je ze nodig hebt, is net zoiets als beginnen met trainen op de dag van de wedstrijd. In de praktijk trekken er 20 tot 50 kandidaten aan je voorbij, voordat die ene topverkoper zich aandient. Dat doe je er niet even bij. Beginnen als je ze nodig hebt, is verliezen. Continu speuren, dus. Net zoals verkopers onophoudelijk op zoek zijn naar winstgevende klanten, zijn salesbazen voortdurend en actief op zoek naar winstgevende verkopers.

**2 Hire for results** Verkopers worden vooral geselecteerd op vaardigheden en ervaring, en zelfs op de projectie 'zou ik wat van 'm kopen'. Want verkopen is gunnen, weet je wel? Allemaal kostbare kolder. Maak een profiel op basis van opleveringen en keyperformance-indicatoren. 'Je presenteert minimaal zes keer per maand een propositie op C-level' levert betere kandidaten op dan de oproep voor kandidaten met hbo-werk- en -denkniveau en uitstekende communicatieve vaardigheden.

**3 Pre-hire assessments** Kandidaten kunnen online worden getest en langs de lat van salessuperstars worden gelegd. Ruim 600 correlatiestudies tonen aan dat meer dan 50% van salessucces wordt bepaald door natuurlijke aanleg. En je raadt 't nooit: dat is te testen. Niet testen is anno nu geen optie meer, want succes is aantoonbaar verzekerd. Kijk, en als de kandidaat in de praktijk z'n quota niet haalt, kun je altijd nog de schuld aan het assessment geven. Dat moet toch lucht geven, niet?

**4 Pattern recognition** Ieder mens loopt langs de lijn van terugkerende patronen. Drijfveren, gedrag en output in de vorm van succes happen zich als een pacman door ieders carrière. Achterhaal ze door minutieus in het verleden van kandidaten te graven. Gebruik daarvoor een scorecard met voorgedefinieerde vragen en gewenste uitkomsten. Als je de relevante patronen hebt achterhaald en geniaal bevonden, bel je alle voormalige bazen en vraagt of ze 'm met enthousiasme weer zouden inhuren? Doet wonderen. Echt.

**5 Hire slow, fire fast** Topverkopers zoeken geen baan maar een omgeving om in te kunnen excelleren en zichzelf verder te kunnen ontwikkelen. Dat vraagt om een uitgebreide verkenning van wederzijdse belangen. Iemand snel aannemen omdat de vogel anders gevlogen is, eindigt meestal in een commerciële catastrofe. Daarnaast laat onderzoek zien dat er een correlatie is tussen performance en ontslag wegens achterblijvende resultaten. Succesvolle bedrijven nemen eerder afscheid van underperformers. Because failure is not an option. Goeie verkopers werken in de regel voor goeie tenten. Waarvan akte. ●