SALESONOMICS

REKRYTERINGSGUIDE

HUR DU ANSTÄLLER HÖGPRESTERANDE SÄLJARE

SALESONOMICS

Killer Facts

- ✓ 73 % av alla kandidater är passiva
- ✓ 8 % av säljarna står för 80 % av försäljningen
- ✓ En säljare stannar i snitt 2,5 år på samma företag
- ✓ Att anställa fel säljare kan kosta dig 20 miljoner SEK i utebliven försäljning

SALESONOMICS

Vår rekryteringsguide av säljare

Vår rekryteringsguide har för avsikt att förmedla goda råd till dig som vill göra en effektiv och mer pricksäker rekryteringsprocess. Undersökningar visar att 3 av 4 företag gör felrekryteringar och vi vet att det lätt kan bli en kostsam historia.

Genom den här guiden vill vi hjälpa ditt företag att rekrytera rätt. Det är en av de enskilt viktigaste delarna för att bygga en framgångsrik säljorganisation. För oss handlar en framgångsrik rekrytering om både kund- och kandidatmatchning där där ni som företag får en snabb effekt av er investering.

Guiden är indelad i fyra huvudsakliga delar:

Del 1: Anställ rätt & undvik vanliga misstag

Del 2: Säljprofilen & råd inför intervjun

Del 3: Exempelfrågor & gradering

Del 4: Case, tester & referenstagning

SALESONOMICS

REKRYTERINGSGUIDE

ANSTÄLL RÄTT & UNDVIK VANLIGA MISSTAG

Anställ rätt

Du är säkert ivrig och vill hitta din nästa högpresterande säljare. För att du ska ge dig själv möjligheten att kunna anställa rätt person, behöver du först ställa dig själv några utmanande frågor.

- Vilka felrekryteringar har du själv gjort?
- Vad var det som gick fel?

Hur mycket kostade det dig?

- I spenderad tid
- Investerade pengar
- Utebliven försäljning

Gör sen en uppskattning över vad den totala kostnaden av din tidigare felrekrytering blev. När du ser den totala kostnaden kommer du inte vilja göra något annat än att anställa rätt, men hur svårt är det egentligen?

SALESONOMICS

Vanliga rekryteringsmisstag

- Det saknas en tydlig bild av vad man letar efter hos en kandidat
- Tar sig inte tiden att definiera en intervjuprocess eller förbättra sin intervjuteknik
- Anställer för snabbt och säger upp för långsamt. Fastnar därför med ineffektiva säljare.
- Lyckas inte behålla kontrollen över intervjun
- Frågar för många ledande frågor

SALESONOMICS

Vanliga rekryteringsmisstag

- Lägger för stor vikt vid branscherfarenhet istället för säljerfarenhet
- Fokuserar mer på färdigheter istället för karaktärsdrag
- Anställer bara likasinnade
- Anställer den första tillgängliga kandidaten

SALESONOMICS

Vanliga intervjumisstag

- Ger för mycket information i början och berättar allt om företaget eller rollen.
- Försöker att bedöma faktorer som inte kan bedömas tillräckligt väl på en intervju, t.ex. ärlighet, förmågan att lära sig, ambition och dold motivation.
- Gräver inte tillräckligt djupt när “varningstecken” uppstår och missar att ställa följdfrågor.
- Repeterar inte viktiga eller tveksamma områden i en andra intervju för att säkerställa att kandidaten är konsekvent.

SALESONOMICS

Vanliga intervjumisstag

- Vågar inte vara tyst, vilket gör att en kandidat som fått en utmanande fråga ibland slipper undan.
- Läser inte av kroppsspråk eller andra visuella signaler.
- Låter förutfattade meningar påverka ens uppfattning.
- Dömer för mycket på personligt utseende.
- Placerar för stor vikt vid branscherfarenhet och personlig bakgrund.

SALESONOMICS

REKRYTERINGSGUIDE

SÄLJPROFILEN & RÅD INFÖR INTERVJUN

Den ideala säljarens profil

Innan du påbörjar det aktiva arbetet för att hitta din nästa högpresterande säljare, behöver du först fundera noggrant över vilken profil du söker. Dra lärdom av dina tidigare felrekryteringar och titta på dina nuvarande säljares kompetenser.

Fundera kring följande:

- Vad är gemensamma nämnare bland de framgångsrika säljarna hos er?
- Har dina nuvarande säljare gemensamma motivationsfaktorer?
- Vilka värderingar behöver säljaren ha?
- Vilka erfarenheter är ett krav respektive önskemål för att bli framgångsrik i rollen?
- Vilka förväntningar kommer ni att ha på den nya säljaren?
- Vilket ledarskap kan säljaren förvänta sig?
- Kommer det finnas en tydlig karriärplan för säljaren?

SALESONOMICS

6 tips för en lyckad intervju

1. Försök att vara så objektiv som möjligt.
2. Låt kandidaten beskriva hur denne skulle bli framgångsrik i ditt företag.
3. Ställ frågor som kräver ett detaljerat svar och ställ följdfrågor.
4. Använd ord som ger utvecklande svar som t.ex. “beskriv” och “förklara”.
5. Förbered allt material och ta anteckningar.
6. Ha en metod för att gradera varje kandidat med syftet att jämföra kandidaterna mot varandra.

SALESONOMICS

Kompetensbaserad intervju

Vad är kompetensbaserad intervju:

Tekniken för kompetensbaserade intervjufrågor handlar om att ställa frågor för att få information om hur din kandidat hanterat tidigare situationer. I rekrytering är detta en bra metod för att förutspå hur kandidaten kommer göra framöver.

Målet med kompetensbaserad intervju:

Målet är att hitta en kandidat med den personlighet och kompetens som är bäst lämpad för ett specifikt uppdrag. Genom att använda kompetensbaserad intervjuteknik kommer du kunna göra ett träffsäkert och välgrundat beslut för att hitta rätt person för rätt uppdrag.

SALESONOMICS

Fördelar med kompetensbaserade intervjufrågor

- Intervjuaren kan enklare avgöra om kandidaten skulle vara en bra match för företaget.
- Tillåter dig att göra en rättvis jämförelse mellan kandidater.
- Hjälper dig att anställa en mångfald av kompetenser.
- Visar dig hur kandidater har utvecklats över tid
- Bidrar till en enklare och effektivare gradering av kandidater

SALESONOMICS

Hur du intervjuar säljare

- Var förberedd och gå igenom arbetsbeskrivningen en gång till. Läs igenom kandidatens CV samt gå igenom den “ideala” säljarens profil.
- Följ din logiska och systematiska process intervjuprocess.
- Lyssna ordentligt på personen du har framför dig.
- Var inte rädd för att nyttja tystnaden.
- Erbjud möjligheter och en tydlig karriärplan.

SALESONOMICS

Hur du intervjuar säljare

- Lyssna efter kandidatens långsiktiga mål och prioriteringar.
- Leta efter tecken på självständighet och självtillit.
- Observera och gradera kandidatens kommunikationsförmåga.
- Läs av kandidatens kroppsspråk.
- Utvärdera kandidatens förmåga att bygga relationen med dig

SALESONOMICS

REKRYTERINGSGUIDE

EXEMPELFRÅGOR & GRADERING

SALESONOMICS

Exempel på strukturerade frågor

- Beskriv en typisk säljprocess på ditt nuvarande företag?
- Vilka är dina styrkor respektive utvecklingsområden i säljprocessen?
- Vilka KPI:er är du van att mätas på?
- Hur arbetar du för att skapa nöjda kunder?
- Hur skulle dina kunder beskriva dig?
- Vad innebär ett bra ledarskap för dig?
- Vad ger dig energi och motivation?

SALESONOMICS

Exempel på kompetensbaserade intervjufrågor

- Beskriv ett tillfälle då du nästan missade en deadline?
- Ge exempel på ett tillfälle när du satte ett försäljningsmål och lyckades uppnå det?
- Beskriv ett tillfälle när du inte nådde ett uppsatt mål?
- Förklara hur en trivsam kultur ser ut för dig?
- Beskriv en situation då du påverkat någon annan till att ändra sin åsikt och se saken ur ditt perspektiv?
- Förklara vilka typer av situationer som gör dig stressad?

SALESONOMICS

Gradera kandidater

Ta hjälp av din ideala säljprofil och fyll i graderingstabellen med kompetenserna ni söker. Tabellen kommer möjliggöra snabba och tillförlitliga jämförelser mellan kandidater.

Graderingstabell	
Namn	**Datum**
Kompetens	**Gradering (Skala 1-5)**

Tips!

Om du är osäker på er ideala säljprofil. Gör ett personlighetstest med dina nuvarande högpresterare och identifiera gemensamma nämnare.

SALESONOMICS

Exempel på graderingstabell	
Exempel på kompetenser *(vi rekommenderar att du mäter 5-10 kompetenser)*	**Gradering** *(skala 1-5)*
Ansvarstagande	
Ambitiös	
Målfokuserad	
Driven	
Ledarskapsförmåga	
Entreprenöriell förmåga	
Inflytelserik	
Förtroendeingivande	
Social förmåga	

SALESONOMICS

Gradera kandidaten

För varje kompetens i tabellen, gradera kandidaten från 1-5 utifrån nedanstående skala:

5= Kandidaten gav flera tydliga exempel på hur situationen i fråga hanterats framgångsrikt.

4= Kandidaten gav ett tydligt exempel på hur situationen i fråga hanterats med framgång.

3= Kandidaten gav inget konkret exempel men hänvisade till tidigare erfarenheter av kompetensen.

2= Kandidaten gav inget exempel men försökte ge ett teoretiskt svar på frågan.

1= Kandidaten kunde inte ge något exempel på situationen i frågeställningen.

SALESONOMICS

Sammanlagd gradering

Efter avslutad intervju är det dags att sammanställa samtliga poäng. Varje kandidat bedöms sedan utifrån följande skala (baseras på nio kompetenser i detta fall):

0-25 Okvalificerad: Diskvalificera kandidaten från processen.

25-39 Överväg vidare: Behåll kandidaten i processen.

35-45 Kvalificerad: Kandidaten kan erbjudas ett avtal.

SALESONOMICS

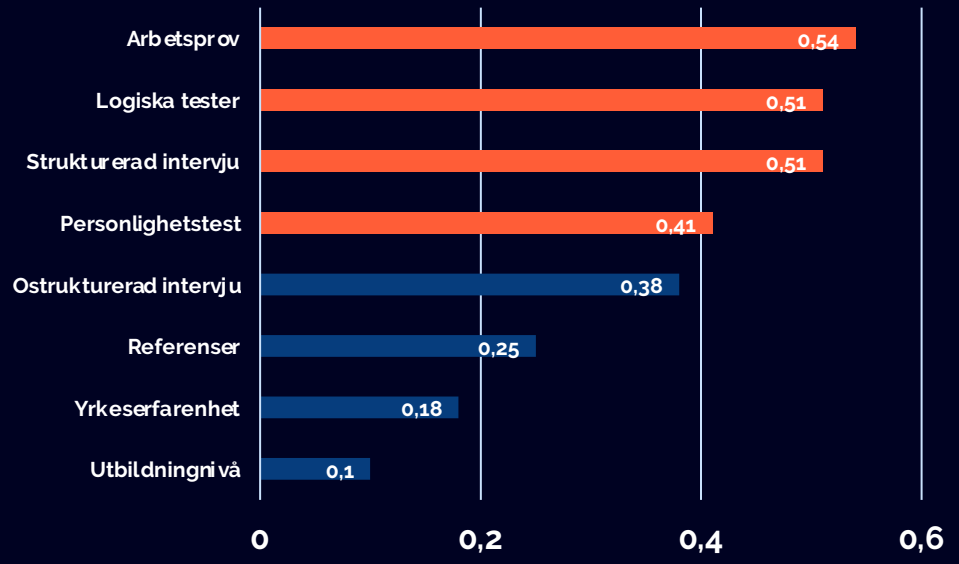
REKRYTERINGSGUIDE

CASE, TESTER & REFERENSTAGNING

SALESONOMICS

Förutspå framtida arbetsprestationer

Hur väl förutspår olika metoder framtida arbetsprestationer?



Bilden visar resultaten på en skala från 0 till 1 (där 0 inte alls kan förutsäga arbetsprestation och 1 helt kan förutsäga arbetsprestation).

En genomförd metaanalys med mer än 85 års forskningsresultat kunde dra några intressanta slutsatser gällande rekryteringsmetoder. Bilden till vänster är en sammanställning av hur väl olika rekryteringsmetoder förutspått framtida arbetsprestationer.

Källa: Hunter och Schmidt (uppdaterad 2016)

Förutspå framtida arbetsprestationer

Den högsta pricksäkerheten kom från arbetsprov, där kandidaten faktiskt utför jobbet under en tidsperiod. Näst bäst är logiska tester och strukturerade intervjuer.

Det konstaterades också att kombinationen av logiska tester och personlighetstester ökade förutsägbarheten för arbetsprestation upp till 0,65 (enligt skalan på föregående bild), vilket är en ökning på upp till 27 %.

Källa: Hunter och Schmidt (uppdaterad 2016)

Case-övningar

Arbetsprov och case används som ett kompletterande verktyg för att skapa en helhetsbild av kandidaten. Syftet med ett case är att förutspå framtida arbetsprestation och provet baseras på vilka kompetenser du vill att kandidaten ska påvisa.

Ett arbetsprov för en säljare skulle kunna vara allt ifrån att skapa en ”go-to-market” strategi till att genomföra ett fiktivt möte eller en lösningspresentation. Du vill få en inblick i hur kandidaten kan prestera, utifrån givna ramar.

Bedömningen görs med hänsyn till vilka kompetenser kandidaten förväntas påvisa. Det är viktigt att inte lägga för stor vikt vid exakt vad som sägs, utan snarare hur det presenteras. Som rekryterande chef bör du i det här läget inte förvänta dig att bli ”WOW:ad” av kandidatens case. Det handlar mer om att förstå hur kandidaten tänker och resonerar för att få en bättre helhetsbild.

Case-övningar är också ett bra tillfälle att få reda på hur självreflekterande kandidaten är, men också hur mottagliga de är för feedback.

Tester

Användandet av psykometriska tester är ett effektivt sätt att screena kandidater eftersom testerna är lätta att automatisera och kräver lite administration. De gör det också enklare att eliminera fördomar, vilket förespråkar en rättvis rekryteringsprocess.

Vi använder aldrig personlighetstester för att skapa oss några absoluta sanningar. Personlighetstesterna används som ett av flera underlag där syftet är att identifiera så många informationspunkter som möjligt. Det gör att du på kortare tid kan göra dialogen med kandidaten ännu mer kärnfull.

Se testerna som ytterligare ett sätt att skapa en helhetsbild av kandidaten och förutspå framtida arbetsprestationer.

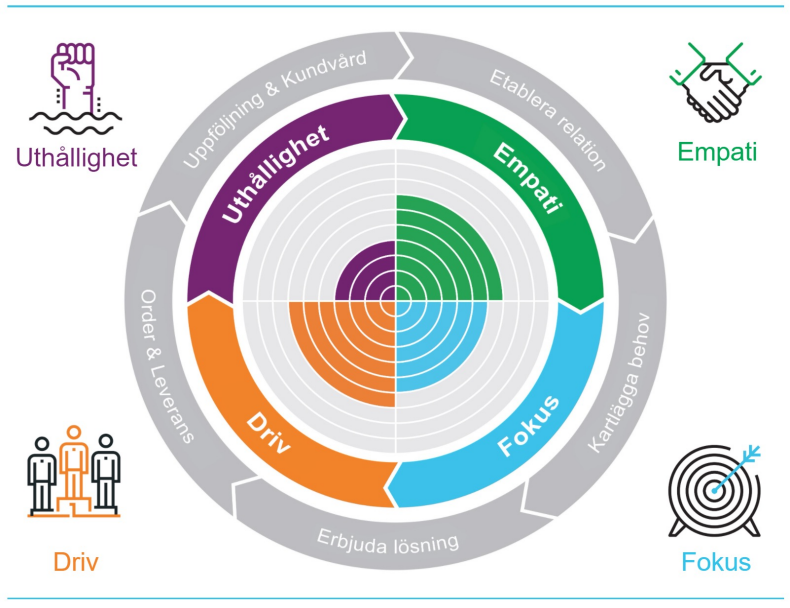
SALESONOMICS

Testverktyg

Till höger kan du avläsa en rapport från ett personlighetstest. Personen har ett högt driv, är bra på att etablera relationer, samt hålla fokus.

Däremot ligger personen något lägre på ”uthållighet”. Utifrån detta kan vi få en indikation på att personen skulle passa för en roll med kortare säljcyklar.

Kom ihåg att det här är ett underlag för att kunna ställa rätt frågor i en intervju, inte för att skapa några absoluta sanningar.



SALESONOMICS

Testverktyg

På bilden till höger är ett exempel på hur en intervjuguide från ett personlighetstest kan se ut. Rapporten fokuserar på motivation och har lyft fram två stycken egenskaper. Båda ligger i var sin ytterlighet på skalan 1-10 vilket gör de extra intressanta för rekryteraren att prata mer om. Kompetenserna beskrivs närmare för att ge en indikation på vad en 1:a eller 9:a betyder.

Personen som ska hålla i intervjun får också förslag på kompetensbaserade frågor att ställa som adresserar både ”status” och ”resultat”.

VÄGLEDNING: MOTIVATION

Status

Ulrikas svar pekar på att den prestige och **status** som ledande roller för med sig **inte är en källa till drivkraft** för honom/henne jämfört med andra människor. Han/Hon menar att jobbets status för honom/henne inte är viktigt jämfört med det faktiska djup och innehåll som jobbet för med sig.

Potentiella styrkor och svagheter

- **Inga styrkor eller svagheter har identifierats inom detta område.**

Intervjufrågor

I frågeformuläret antyder du att du inte värderar prestige och status i anslutning till en högre roll så mycket, utan fokuserar mycket mer på rollens djup.

- Vad är det specifikt som motiverar dig i en arbetsroll?
- Hur ser du på jobbets innehåll jämfört med prestigen?

Resultat

Ulrika är mycket motiverad när det gäller att avsluta uppgifter och **strävar efter** att uppnå ett resultat. Han/Hon är mycket mer resultatfokuserad än andra respondenter och personliga **prestationer** är den viktigaste drivkraften som motiverar honom/henne på jobbet.

Potentiella styrkor och svagheter

- **Fokuserad på att uppnå mål**

Intervjufrågor

Dina svar på frågeformuläret antyder att du är extremt fokuserad på att uppnå resultat.

- Berätta om en uppgift som du utfört och där du var extra stolt över de resultat du uppnått.
- Hur har ditt fokus på resultat påverkat personer som du har jobbat tillsammans med?

SALESONOMICS

Referenstagning

För att bekräfta kandidatens & referensens relation:

- Hur länge har du känt kandidaten?
- Vilken position hade du när du var kandidatens ledare/chef?

För att bekräfta bakgrundsfakta:

- Vilken position hade kandidaten i bolaget?
- Vad var kandidatens uppgifter och ansvarsområden?
- När började och avslutade kandidaten sin anställning i företaget?
- Vad var anledningen till att kandidaten slutade?

För att bekräfta tidigare prestation:

- Hur presterade kandidaten utifrån förväntningarna?
- Hur presterade kandidaten i förhållande till övriga medarbetare?
- Hur skulle du gradera kandidatens övergripande prestation?

SALESONOMICS

Referenstagning

För att bekräfta personliga egenskaper:

- Hur skulle du beskriva kandidatens attityd?
- Hur skulle du beskriva kandidatens arbetsvanor?

För att bekräfta rekommendation:

- Vilka områden borde kandidaten utveckla för framtida framgång?
- Skulle du anställa kandidaten igen? Varför/Varför inte?

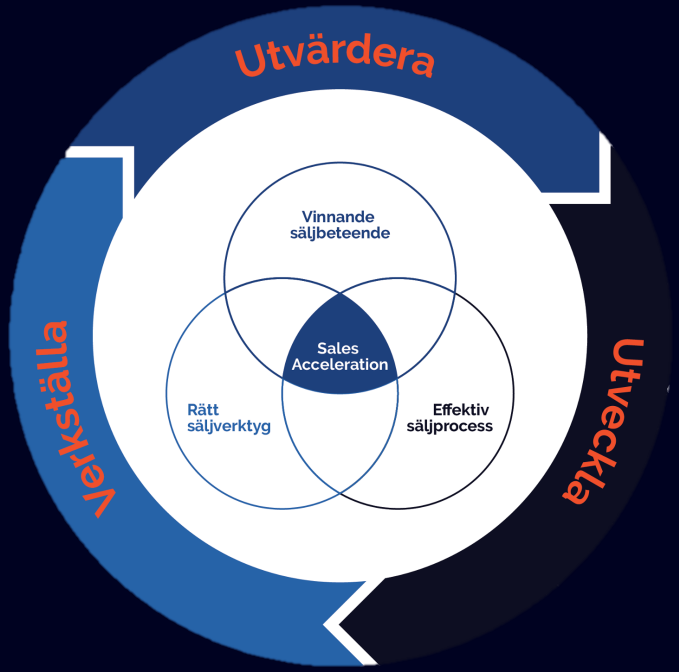
För att underlätta onboarding

- Vilka tips skulle du ge till kandidatens nya arbetsgivare för att möjliggöra trivsel och prestation?

SALESONOMICS

Vad gör vi på Salesonomics?

Företag med ambitioner kommer till oss för att accelerera sin försäljning. Vi möjliggör den smartaste lösningen med hjälp av Sales Acceleration Formula (se bild).



Våra affärsområden:

- Rekrytering & Onboarding
- Strategiutveckling
- Säljträning
- Affärsdrivande marknadsföring

”Vi vill skapa en värld där vi slutar sälja och istället får kunderna att vilja köpa.”

SALESONOMICS

Vi hjälper dig gärna att komma i gång!

010-333 06 59

accelerate@salesonomics.com

http://www.salesonomics.se/

Boka in ett möte