

Rapport DD100 Sales Performance Assessment™

Testvirksomhed A/S

Dato: 1. oktober 2009

Forfatter: Lars Damgaard

INDHOLD

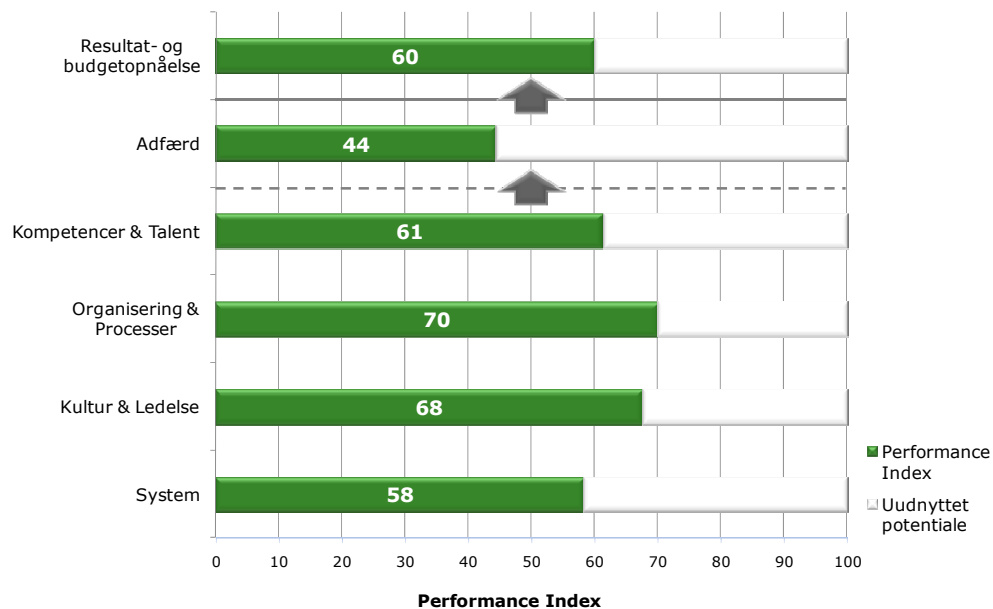
1	RESUME	3
2	RESULTATER	4
2.1	PERFORMANCE INDEX	4
2.2	EFFEKT	5
2.3	PERFORMANCE OG EFFEKT	6
3	KOMPETENCE- OG INDSATSOMRÅDER.....	7
3.1	FORKLARING TIL GRAFER OG FORTOLKNING AF INDEKS	7
3.2	RESULTAT- OG BUDGETOPNÅELSE.....	8
3.3	PERSONLIGHED, ADFÆRD OG ATTITUDE	9
3.4	KOMMUNIKATION, SPROG OG KULTUR	10
3.5	VIDEN OG INDSIGT	11
3.6	PRODUKTKENDSKAB OG FORSTÅELSE	12
3.7	PROBLEMLØSNING OG SAMARBEJDE.....	13
3.8	SALGSKOMPETENCER.....	14
3.9	ORGANISERING OG STRUKTURERING AF SALGSINDSATS	15
3.10	PRÆSENTATION OG FORMIDLING AF BUDSKAB	16
3.11	FORRETNINGSFORSTÅELSE	17
3.12	STRATEGISK SALG.....	18
3.13	KEY ACCOUNT MANAGEMENT.....	19
3.14	SALGSPROCES OG SALGSMETODE	20
3.15	SALGSLEDELSEN OG UDDANNELSE/KOMPETENCEUDVIKLING	21
3.16	KONKURRENCE	22
3.17	FORRETNINGSKONTROL MED SALGSINDSATSEN	23
4	INTERVIEWS	24
4.1	VIRKSOMHEDENS TILSTAND, SITUATION OG MARKEDSUDSIGT	24
4.2	STRATEGI OG KERNEFORRETNINGSFOKUS SAMT SITUATION	24
4.3	KONKURRENCE	24
4.4	IT.....	24
4.5	KUNDE-/MARKEDSDRIVERS.....	24
4.6	SALGSFUNKTIONENS ARBEJDSITUATION	24
4.7	STRUKTURERING OG LEDERSKAB	24
4.8	LEDELSESFOKUS.....	24
4.9	KOMPETENCE	24
4.10	SALGSPROCES/SALGSMETODE.....	24
4.11	AFLØNNING	24
4.12	SERVICE OG KUNDELOYALITET	24
5	SAMMENFATNING OG KONKLUSIONER.....	25
6	ANBEFALINGER.....	25

1 Resume

Her skriver vi et ledelsesresume med angivelse og fortolkning af resultater samt med konkrete anbefalinger til indsatsområder og actions.

2 Resultater

2.1 Performance index



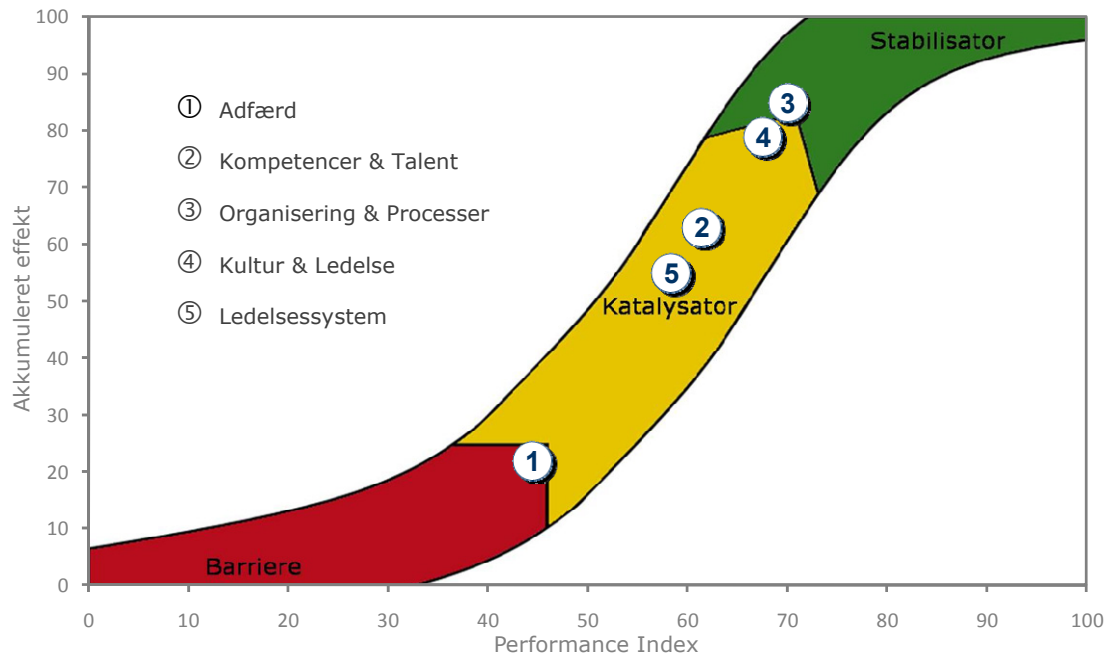
Forklaring til figur:

Figuren viser jeres salgsmæssige performance omregnet som index i forhold til jeres opfattelse af potentialet. De grønne områder er realiseret potentiale og de røde områder er potentiale, der kan realiseres igennem bearbejdning. Variablen adfærd understøtter resultat- og budgetopnåelse, og de 4 variable under adfærd understøtter den optimale adfærd.

Kommentar og fortolkning:

Anbefalinger:

2.2 Effekt



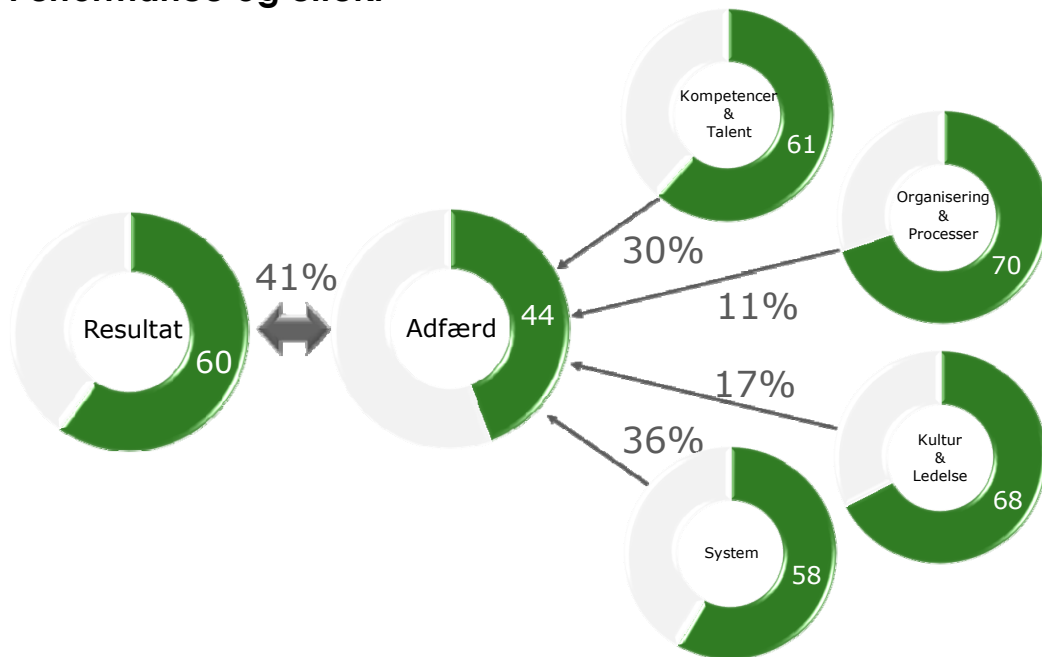
Forklaring til figur:

Figuren viser hvordan de forskellige variabler virker som hhv. stabilisator, katalysator eller barriere i relation til at indløse det resultatmæssige potentiale. Ligger variablen i "Barriere" (rødt område) kræves der betydelig fokus og indsats før det vil påvirke resultaterne positivt. I "Katalysator" (gult område) vil en indsats inden for variablen have en umiddelbar positiv effekt på resultaterne. Ligger variablen som "Stabilisator" (grønt område) påvirker variablen allerede i positivt omfang, og en eventuel indsats vil have begrænset effekt på yderligere resultatudvikling.

Kommentar og fortolkning:

Anbefalinger:

2.3 Performance og effekt



Forklaring til figur:

1. Cirkler viser performance = resultat af assessment. Svar omsættes på en skala fra 1 til 100
2. Tallene på pilene viser den forventede effekt ved en forbedring/forværring af pågældende faktor på ét skalapoint – basalt set viser procentsatserne, hvor stor en del af en del af forbedringen i faktoren, som vil vise sig i en forbedring af den forbundne faktor (50 % betyder, at dersom faktoren forbedres med 10 indeks-point, så vil den forbundne faktor blive forbedret med 5 indeks-point)

Kommentar og fortolkning:

Anbefalinger:

3 Kompetence- og indsatsområder

3.1 Forklaring til grafer og fortolkning af indeks

I de følgende grafer er alle svar fra self assessment omregnet til indeks, og fortolkning af indekserne bør ske som anført:

Meget uenig	Uenig	Overvejende uenig	Overvejende enig	Enig	Helt enig
Indeks 0	Indeks 20	Indeks 40	Indeks 60	Indeks 80	Indeks 100
Svagt			Middel	Stærkt	

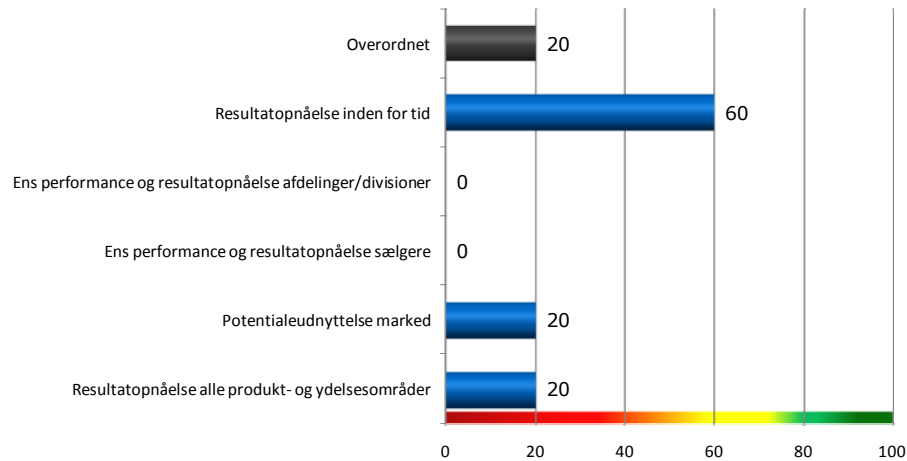
Bemærk: Indeks under 60 peger på, at denne kompetence er et væsentligt indsatsområde med stort forbedringspotentiale.

Hver graf indeholder en søjle, der er benævnt "Overordnet". Denne søjle repræsenterer den samlede scoring inden for dette hovedområde.

Specielt til punktet 3.3 og fremefter: Til hver af de underliggende søjler er anført, hvad den enkelte søjle repræsenterer, og i parentes anført, hvad vi anser for at være det væsentligste element at arbejde med for at påvirke området:

- A = Adfærd
- K&T = Kompetencer & Talent
- O&P = Organisering & Processer
- K&L = Kultur & Ledelse
- S = Ledelsessystem

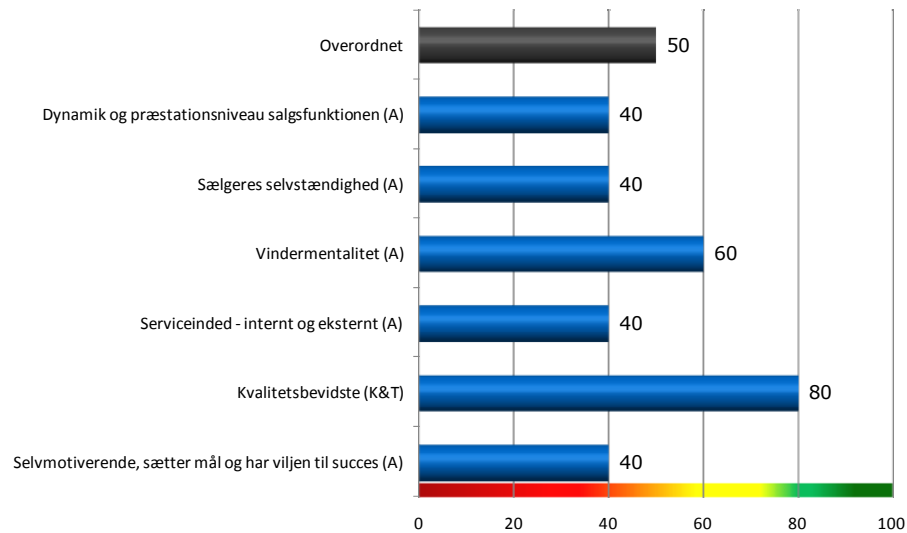
3.2 Resultat- og budgetopnåelse



Kommentar og fortolkning:

Anbefalinger:

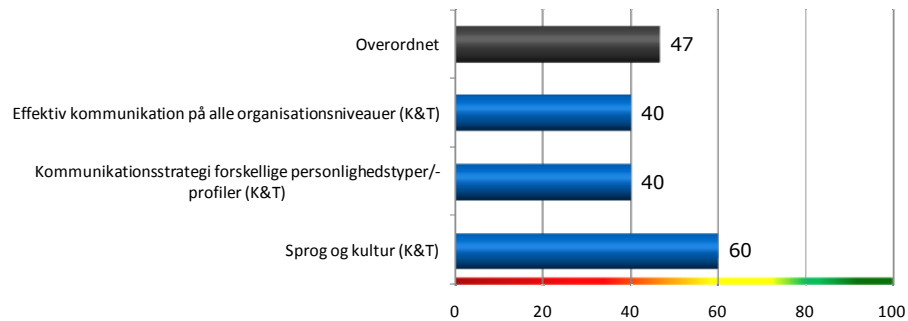
3.3 Personlighed, adfærd og attitude



Kommentar og fortolkning:

Anbefalinger:

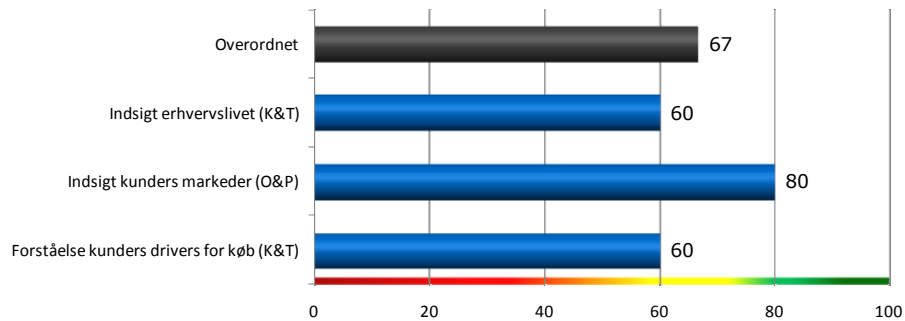
3.4 Kommunikation, sprog og kultur



Kommentar og fortolkning:

Anbefalinger:

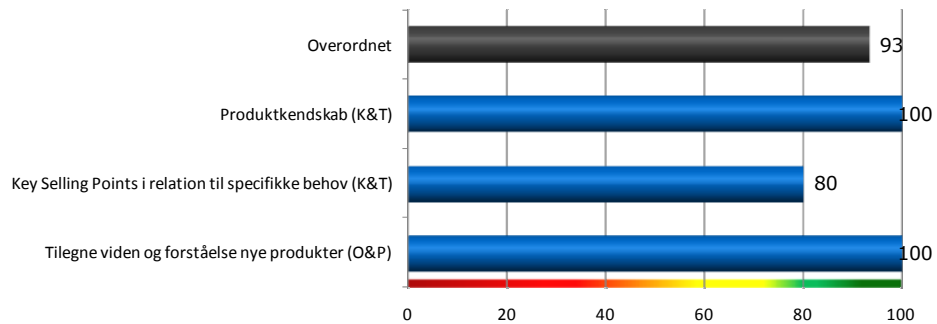
3.5 Viden og indsigt



Kommentar og fortolkning:

Anbefalinger:

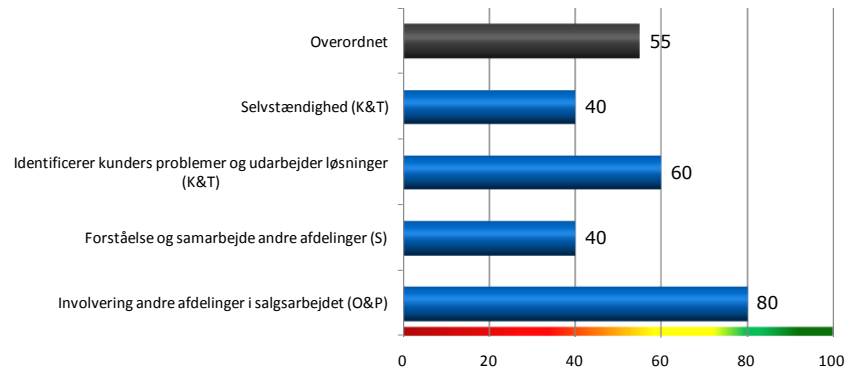
3.6 Produktkendskab og forståelse



Kommentar og fortolkning:

Anbefalinger:

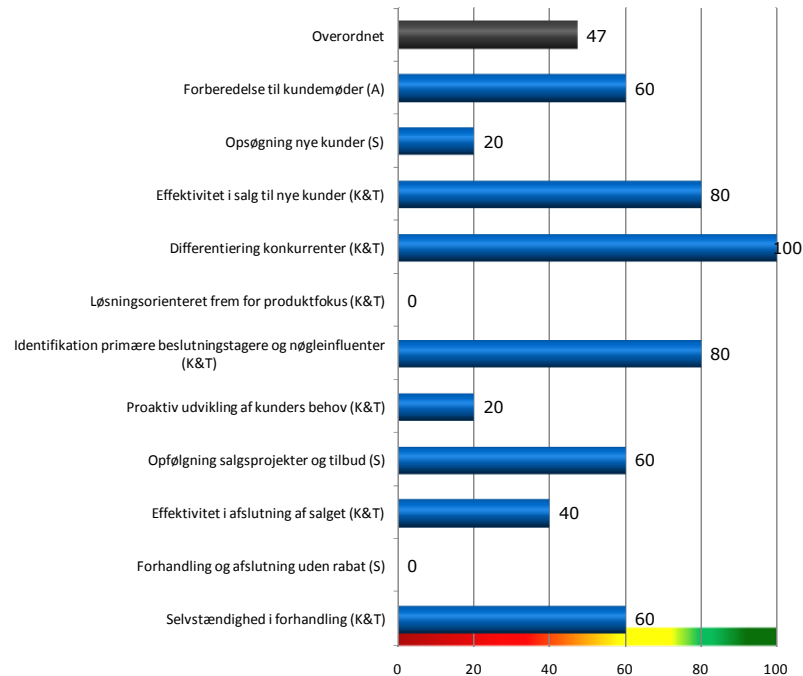
3.7 Problemløsning og samarbejde



Kommentar og fortolkning:

Anbefalinger:

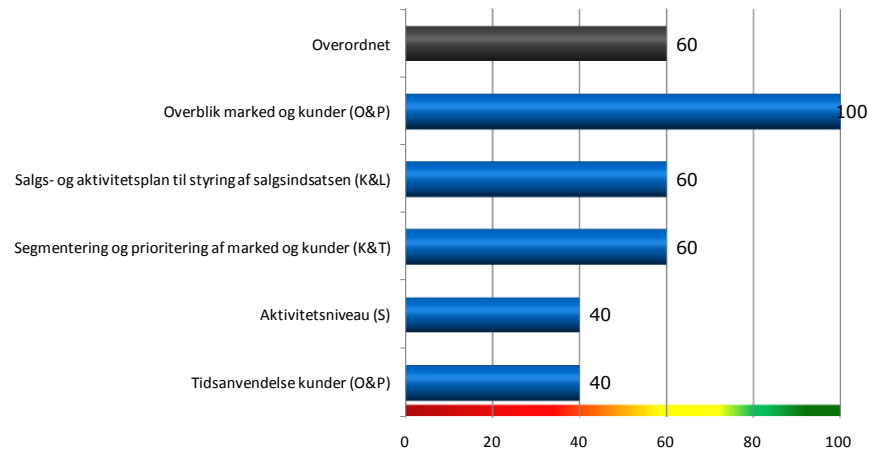
3.8 Salgskompetencer



Kommentar og fortolkning:

Anbefalinger:

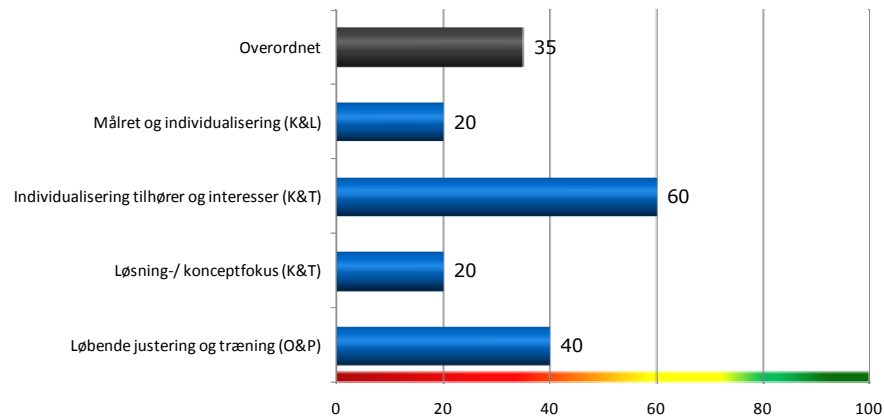
3.9 Organisering og strukturering af salgsindsats



Kommentar og fortolkning:

Anbefalinger:

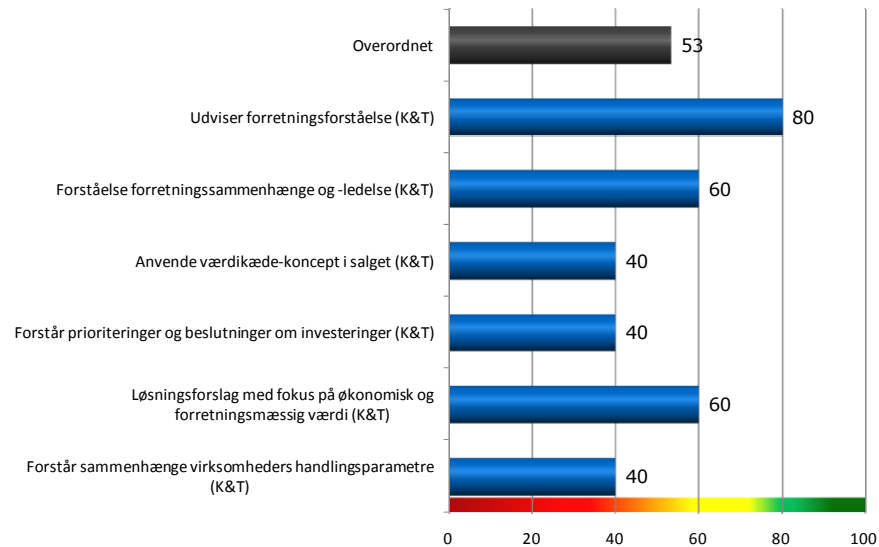
3.10 Præsentation og formidling af budskab



Kommentar og fortolkning:

Anbefalinger:

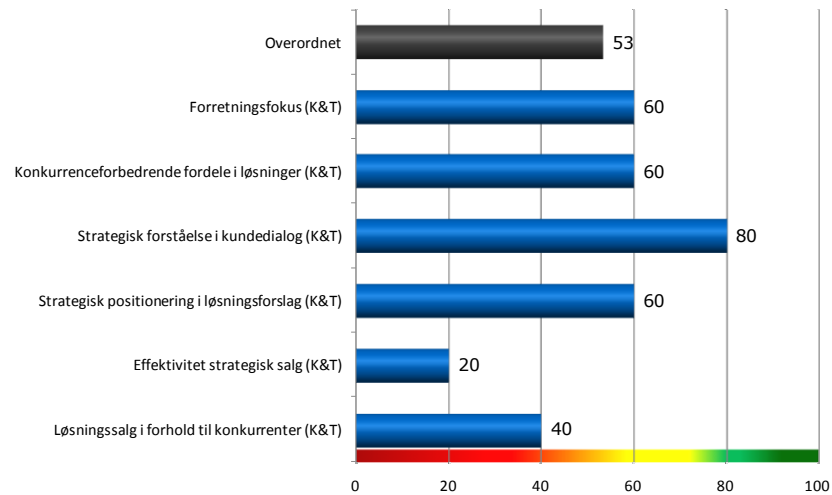
3.11 Forretningsforståelse



Kommentar og fortolkning:

Anbefalinger:

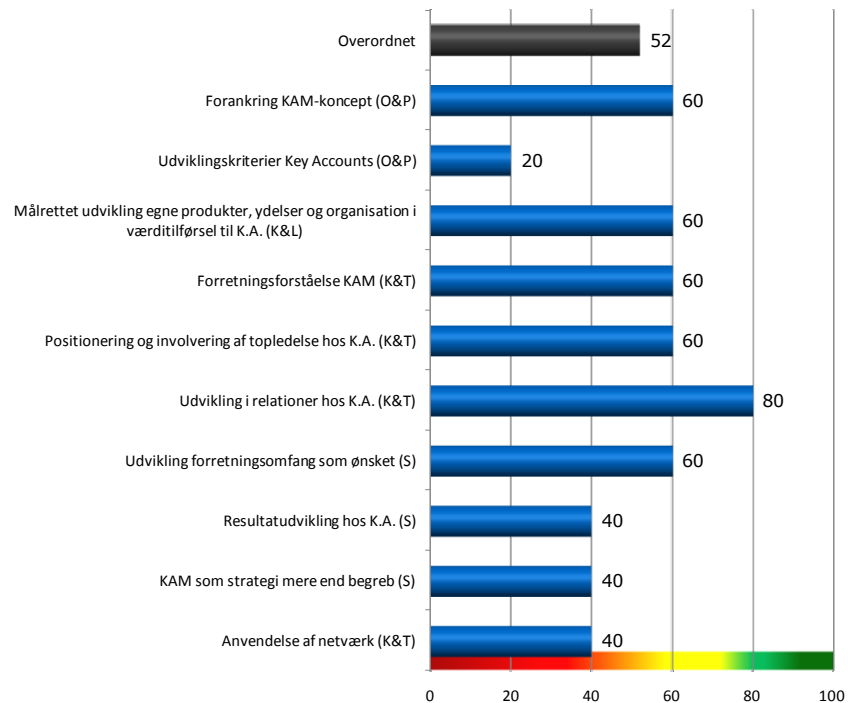
3.12 Strategisk salg



Kommentar og fortolkning:

Anbefalinger:

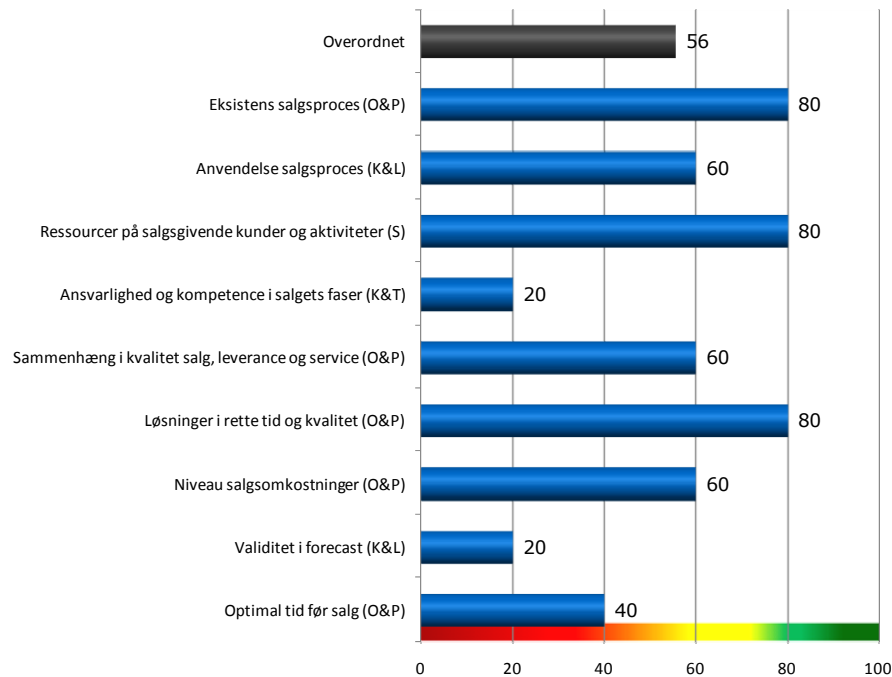
3.13 Key Account Management



Kommentar og fortolkning:

Anbefalinger:

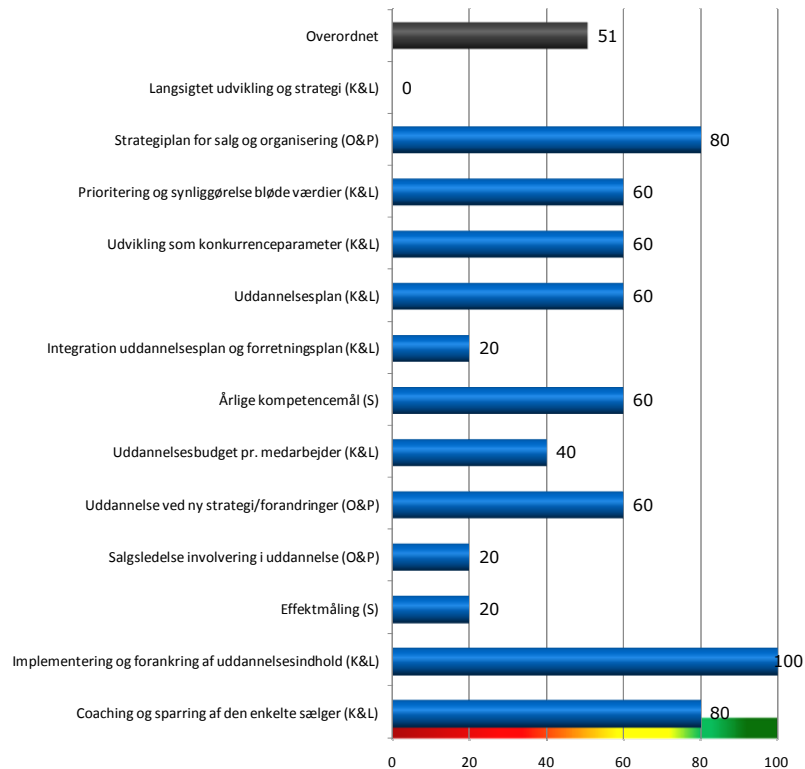
3.14 Salgsproces og salgsmetode



Kommentar og fortolkning:

Anbefalinger:

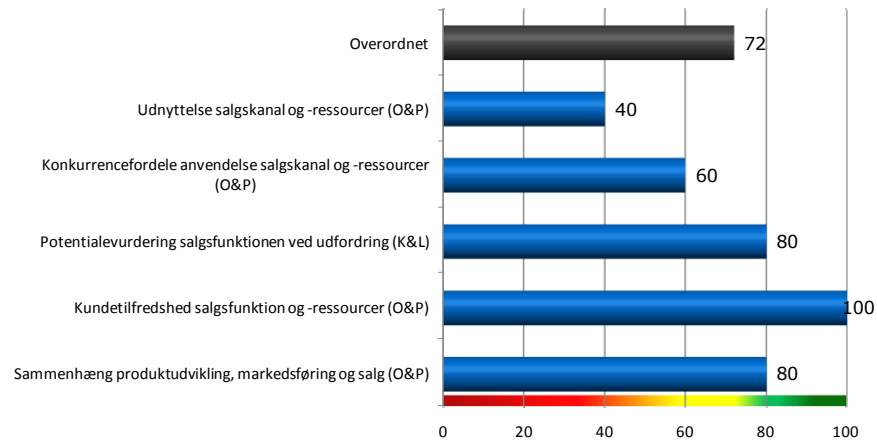
3.15 Salgsledelsen og uddannelse/kompetenceudvikling



Kommentar og fortolkning:

Anbefalinger:

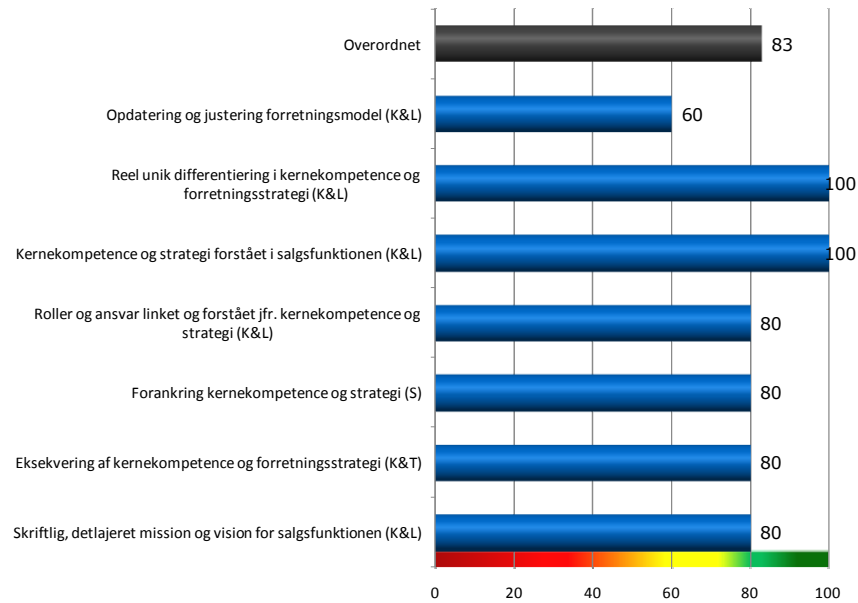
3.16 Konkurrence



Kommentar og fortolkning:

Anbefalinger:

3.17 Forretningskontrol med salgsindsatsen



Kommentar og fortolkning:

Anbefalinger:

4 Interviews

4.1 Virksomhedens tilstand, situation og markedsudsigt

4.2 Strategi og kerneforretningsfokus samt situation

4.3 Konkurrence

4.4 IT

4.5 Kunde-/markedsdrivers

4.6 Salgsfunktionens arbejdssituation

4.7 Strukturering og lederskab

4.8 Ledelsesfokus

4.9 Kompetence

4.10 Salgsproces/salgsmetode

4.11 Aflønning

4.12 Service og kundeloyalitet

5 Sammenfatning og konklusioner

6 anbefalinger