

Sanne de Vries

Senior Accountmanager B2B

aangevraagd door Recruitmenteam Noord · gereed op 13 mei 2026 · rapport voorbeeld-2026-05-13

3 van 3

referenten gereageerd

01 OVERZICHT

Gemengd totaalbeeld

De uitkomst in een minuut

Samenvatting

Drie referenten beschrijven Sanne als betrouwbaar en commercieel sterk. Twee van de drie noemen ongevraagd dat ze klanten zelf belt als iets misgaat. Over omgaan met druk lopen de meningen uiteen: de collega ziet meer spanning richting het team dan de leidinggevende. Eén referent vulde opvallend snel in vanaf een privé-mailadres.

3/3

Zouden opnieuw samenwerken

Unaniem positief

4/5

Competenties consistent

Een duidelijk verschil

Bevestigd door referenten

- Neemt eigenaarschap wanneer iets misgaat, genoemd door Mark Jansen en Tom Bakker.
- Communiqueert proactief met klanten, met een concreet voorbeeld van Tom Bakker.
- Betrouwbaar in afspraken: de laagste score van de drie referenten is een 8.

Bespreken voor het aanbod

- Omgaan met druk: Priya Raman geeft een 5 waar Mark Jansen een 8 geeft, en noemt kortere communicatie richting het team.
- Bevestig de relatie met Tom Bakker: hij vulde in 2 minuten in, vanaf een privé-mailadres.
- Ondersteuning bij de administratie, door Mark Jansen ongevraagd genoemd.

Vervolg vragen voor het laatste gesprek

Gebaseerd op verschillen en terugkerende thema's in de antwoorden.

1. Hoe zorg je dat de communicatie met collega's goed blijft wanneer de druk oploopt?
2. Kun je terugkijken op de vertraagde migratie in maart: wat deed je toen en wat zou je nu anders doen?
3. Welke ondersteuning heb je nodig om je administratie bij te houden in een druk kwartaal?

Dit rapport geeft geen automatisch aanneemadvies. Het brengt bewijs, verschillen en bespreekpunten samen; de organisatie beslist.

02 COMPETENTIES

Scores met context

Gemiddelde, spreiding en overeenstemming van 3 referenten.

COMPETENTIE	SCORE	SPREIDING	OVEREENSTEMMING
Betrouwbaarheid	8,7	8 tot 9	Hoge overeenstemming
Commerciële slagkracht	8,3	8 tot 9	Hoge overeenstemming
Communicatie	8,0	8	Volledige overeenstemming
Samenwerken	7,7	7 tot 8	Hoge overeenstemming
Omgaan met druk	6,3	5 tot 8	Lage overeenstemming

Rapportcijfer: gemiddeld 8,3 van 3 referenten.

Schaal 1 tot 10. Een verschil van 2 punten of meer wordt gemarkeerd. Scores zijn een gestructureerde weergave van ervaringen, geen objectieve voorspelling.

03 REFERENTEN

Wie heeft gereageerd?

Relatie, functie en de manier waarop is ingevuld.

Gecontroleerd Mark Jansen voormalig leidinggevende, Teamlead Sales Ontvangen12 mei Invultijd11 min Mailadreszakelijk mailadres	Gecontroleerd Priya Raman collega, Customer Success Ontvangen12 mei Invultijd14 min Mailadreszakelijk mailadres	Te bevestigen Tom Bakker klant, Inkoopmanager Ontvangen13 mei Invultijd2 min Mailadresprivé-mailadres
---	--	--

04 VERSCHILLEN

1 bespreekpunt

Hier zijn referenten het niet over eens

Verschillen worden zichtbaar gemaakt, niet gemiddeld weggepoetst.

Omgaan met druk Scoreverschil: 3 punten 8 5
Mark Jansen geeft 8, Priya Raman geeft 5. "Ze bleef rustig richting klanten, ook als de planning schoof." "In de drukke maanden werd ze kortaf naar het team, niet naar klanten."

Mark Jansen, gaf 8

Priya Raman, gaf 5

Wat betekent dit?

Omgaan met druk: Priya Raman geeft een 5 waar Mark Jansen een 8 geeft, en noemt kortere communicatie richting het team.

05 DOORGEVRAAGD

Van algemeen antwoord naar concreet bewijs

Bij een vaag antwoord stelt de vragenlijst zelf de vervolgvraag.

VRAAG

Hoe ging de kandidaat om met tegenslagen of het mislukken van deals?

EERSTE ANTWOORD

"Dat loste ze altijd wel op."

AUTOMATISCH DOORGEVRAAGD

Kun je een concreet voorbeeld geven? Wat was de situatie en wat deed Sanne precies?

CONCREET ANTWOORD

"Bij de migratie bij een logistieke klant in maart liep de leverancier twee weken uit. Sanne belde de klant dezelfde dag, sprak een tussenoplevering af en verdeelde het werk in het team opnieuw. Ze was die week wel kort in haar mails naar het team."

Mark Jansen · voormalig leidinggevende

VRAAG

Hoe werkte de kandidaat samen met collega's en andere afdelingen?

EERSTE ANTWOORD

"Goed, al liep het in drukke periodes wel eens stroef."

AUTOMATISCH DOORGEVRAAGD

Wat liep er in die drukke periodes stroef, en waar merkte u dat aan?

CONCREET ANTWOORD

"In de drukke maanden werd ze kortaf naar het team, niet naar klanten. Mails bleven soms twee dagen liggen. Toen ik dat benoemde, zette ze een vast maandagoverleg op en daarna liep het weer."

Priya Raman · collega

Opvallende antwoorden

"Ze belde ons zelf toen de levering vastliep en had binnen een dag een oplossing. We hebben daarna verlengd."

Tom Bakker, klant

"Zou ik haar opnieuw aannemen? Zonder twijfel. Wel met een team dat de administratie opvangt."

Mark Jansen, voormalig leidinggevende

06 CONTROLE

Zorgvuldigheid aantoonbaar vastgelegd

Signalen die aanleiding kunnen zijn om gegevens aanvullend te controleren.

Mark Jansen voormalig leidinggevende

Geen aandachtspunt

Invultijd, apparaat, netwerk en mailadres geven geen aanleiding tot extra controle.

INVULTIJD

APPARAAT

NETWERK

MAILADRES

11 min

eigen apparaat

eigen netwerkadres

zakelijk mailadres

Priya Raman collega

Geen aandachtspunt

Invultijd, apparaat, netwerk en mailadres geven geen aanleiding tot extra controle.

INVULTIJD

APPARAAT

NETWERK

MAILADRES

14 min

eigen apparaat

eigen netwerkadres

zakelijk mailadres

Tom Bakker klant

Controleren

De vragenlijst is in 2 min ingevuld. Het opgegeven mailadres is een privéadres, geen zakelijk adres.

INVULTIJD

APPARAAT

NETWERK

MAILADRES

2 min

eigen apparaat

eigen netwerkadres

privé-mailadres

Een korte invultijd bij Tom Bakker en een privé-mailadres. Advies: loop de antwoorden van Tom Bakker telefonisch na voordat je het rapport deelt.

Een signaal is geen bewijs van onjuiste informatie. Technische kenmerken worden alleen gebruikt om mogelijke aandachtspunten zichtbaar te maken. De recruiter beoordeelt de context.

Toestemming kandidaat

11 mei 2026 om 09:20

Vragenlijst

Alleen werkgerelateerde vragen

Bewaartermijn

Vier weken na een afwijzing

07 BRON

Alle antwoorden, letterlijk

7 vragen zoals de referenten ze zagen, met wat zij schreven.

1. Hoe beschrijft u de verkoopprestaties van de kandidaat? Haalde hij of zij doorgaans de gestelde targets?

Mark Jansen, voormalig leidinggevende

Sanne zat drie jaar op of boven target, met uitzondering van het eerste kwartaal van 2024 toen twee grote klanten fuseerden. Ze stuurde toen zelf een plan om het gat in te lopen, en dat haalde ze in het kwartaal erna.

Priya Raman, collega

Ik zag haar cijfers niet, maar ze werd steevast genoemd bij de kwartaalupdates. Klanten die zij binnenhaalde bleven ook langer klant, dat merkten wij op de service-afdeling.

Tom Bakker, klant

Als klant zie ik geen targets. Wat ik zag: ze kwam nooit met een aanbod dat wij niet nodig hadden.

2. Hoe bouwde de kandidaat relaties op met klanten en prospects? Kunt u een voorbeeld geven?

Mark Jansen, voormalig leidinggevende

Ze belt liever dan dat ze mailt. Bij een aanbesteding in Zwolle is ze twee keer langsgesegaan zonder dat er iets te tekenen viel, puur om de mensen op de werkvloer te spreken. Die opdracht kregen we een halfjaar later.

Priya Raman, collega

Ze nam ons mee naar klantgesprekken, ook als er niets te verkopen was. Daardoor wisten wij wat er speelde voordat er een ticket binnenkwam.

Tom Bakker, klant

Ze belde ons zelf toen de levering vastliep en had binnen een dag een oplossing. We hebben daarna verlengd.

3. Hoe werkte de kandidaat samen met collega's en andere afdelingen?

Mark Jansen, voormalig leidinggevende

Prettig. Ze deelt haar kennis van klanten met het team en houdt niets voor zichzelf. Ze heeft twee juniors ingewerkt die nu allebei zelfstandig draaien.

Priya Raman, collega

Goed, al liep het in drukke periodes wel eens stroef.

Doorgevraagd: Wat liep er in die drukke periodes stroef, en waar merkte u dat aan?

In de drukke maanden werd ze kortaf naar het team, niet naar klanten. Mails bleven soms twee dagen liggen. Toen ik dat benoemde, zette ze een vast maandagoverleg op en daarna liep het weer.

Tom Bakker, klant

Daar heb ik als klant weinig zicht op.

4. Hoe ging de kandidaat om met tegenslagen of het mislukken van deals?

Mark Jansen, voormalig leidinggevende

Dat loste ze altijd wel op.

Doorgevraagd: Kun je een concreet voorbeeld geven? Wat was de situatie en wat deed Sanne precies?

Bij de migratie bij een logistieke klant in maart liep de leverancier twee weken uit. Sanne belde de klant dezelfde dag, sprak een tussenoplevering af en verdeelde het werk in het team opnieuw. Ze was die week wel kort in haar mails naar het team.

Priya Raman, collega

Een verloren deal nam ze mee naar het teamoverleg in plaats van hem weg te moffelen. Dat vond ik sterk, ook al was het soms ongemakkelijk voor de rest.

Tom Bakker, klant

We hebben een keer nee gezegd op een offerte. Ze bleef gewoon bellen over het bestaande contract, zonder er beledigd over te doen.

5. Kunt u een specifieke commerciële prestatie beschrijven die u is bijgebleven?

Mark Jansen, voormalig leidinggevende

De aanbesteding bij een logistieke partij in 2024, die we op prijs hadden moeten verliezen. Ze bleef rustig richting klanten, ook als de planning schoof.

Priya Raman, collega

Ze heeft een klant die al opgezegd had teruggehaald door zelf de implementatie te begeleiden. Dat hoort niet bij sales.

Tom Bakker, klant

De uitbreiding vorig jaar. Ze rekende ons voor wat we niet nodig hadden. Dat scheelde ons geld.

6. Waarom verliet of verlaat de kandidaat de organisatie?

Mark Jansen, voormalig leidinggevende

Onze regio werd samengevoegd en haar rol werd kleiner. Ze is in goed overleg vertrokken. Zou ik haar opnieuw aannemen? Zonder twijfel. Wel met een team dat de administratie opvangt.

Priya Raman, collega

De reorganisatie. Zij was niet de enige die toen is gaan kijken.

7. Zou u deze kandidaat opnieuw aannemen?

Mark Jansen, voormalig leidinggevende

ja

Priya Raman, collega

ja

Tom Bakker, klant

ja

De vraag achter het cijfer bovenaan: "Zou u deze kandidaat opnieuw aannemen?"