

# Hoe TailorMinds het voorkeursgedrag meet van ingenieurs door middel van assessments

## Gebruikte assessments



Gedrag (PPA)



Persoonlijkheid (HPTI)



Emotionele Intelligentie (TEIQue)

## Over de onderneming



### Aantal medewerkers:

4 personen in dienst, circa 40 werknemers en zelfstandigen werkzaam op opdrachten

### Industrie:

Zakelijke dienstverlening

### Nederland

### Website:

[www.tailorminds.com](http://www.tailorminds.com)

## TailorMinds in het kort

Sinds 2011 is TailorMinds actief als arbeidsbemiddelaar voor ingenieurs en opdrachtgevers in technisch complexe sectoren. Het vier personen tellende team van Arjan van Dijk levert kandidaten voor tijdelijke projecten en zorgt voor de invulling van openstaande vacatures voor haar opdrachtgevers in onder andere de voedingsmiddelen-, farmaceutische en chemische industrie.

Kenmerkend voor de huidige arbeidsmarkt is dat het voor HR-managers en recruiters een uitdaging is om aan geschikte kandidaten te komen. Dit geldt zeker voor ingenieurs. Arjan van Dijk, directeur en oprichter van TailorMinds: "Samen met mijn team wil ik bijdragen aan de oplossing van het schaarsteprobleem voor onze opdrachtgevers. Daarom hebben wij een aantal jaar geleden onze wervingsfocus verlegd naar zowel kandidaten binnen als buiten Nederland. Op dit moment hebben we kandidaten uit 22 verschillende landen bemiddeld naar onze opdrachtgevers. Landen nummer 23 én 24 zullen snel volgen."

## De uitdaging

Vanuit zijn eigen ervaring weet Arjan dat het moeilijk is om specifieke ingenieursfuncties in te vullen. "Het is een kwestie van het vinden van een kandidaat die beschikt over de juiste opleiding en werkervaring. Maar het matchen van de juiste persoonlijkheid die past bij de heersende bedrijfscultuur is minstens net zo van belang. En als we spreken over een kandidaat die niet uit Nederland komt, is het ook zaak dat iemand zich thuis gaat voelen in onze cultuur." Hierom besteedt TailorMinds veel aandacht aan het wervingsproces, om een zo goed mogelijk beeld te krijgen van de kandidaat en ze op basis van gevoerde gesprekken kunnen bepalen of een kandidaat bij een opdrachtgever past.

## De oplossing

Kandidaten solliciteren via een vacature op de website direct bij TailorMinds, komen op aanbeveling van iemand uit hun netwerk, of worden gevonden en benaderd via LinkedIn.

Er volgt een introductiegesprek met als doel om een beter beeld te krijgen van de kennis en kunde van een kandidaat. Arjan: "Wij zijn ervan overtuigd dat iemand het beste tot zijn of haar recht komt in een functie waar hij of zij energie van krijgt en waar ambities verwezenlijkt kunnen worden." In de markt waar TailorMinds zich begeeft is kennis en ervaring in specifieke functies en industrieën grotendeels bepalend voor de geschiktheid van de kandidaat.



Als het gesprek voor beide partijen naar wens verloopt, alle voorwaarden zijn besproken en de introductie bij de opdrachtgever naar wens is verlopen, wordt de kandidaat daadwerkelijk bij de opdrachtgever geplaatst. TailorMinds faciliteert voor medewerkers uit het buitenland een soepele overgang naar Nederland waarbij officiële documenten, huisvesting, volledige onboarding en eventueel werk voor een partner wordt geregeld.

Als medewerkers gewend zijn aan hun nieuwe rol, volgt er na ongeveer drie maanden een assessment, de Persoonlijke Profiel Analyse van Thomas International. In een persoonlijk gesprek wordt de uitslag van het assessment besproken met de medewerker, waarbij ook de herkenning en validatie van het resultaat een belangrijk onderdeel is.

De test meet het voorkeursgedrag van de kandidaat en geeft inzicht in motivatoren, communicatiestijlen en de manier waarop een kandidaat zich gedraagt onder druk. Omdat de functie-eisen voor de ingenieurs dermate specifiek zijn, kiest TailorMinds ervoor om het assessment drie maanden na de start van de functie in te zetten. De medewerker voelt zich dan doorgaans thuis in zijn nieuwe rol en heeft een duidelijk beeld wat het beste en het minste bij hem past in die rol. Voor mensen uit het buitenland werkt dat nog sterker; ze zijn in eerste aanleg vaak wat onzeker over het gewenste gedrag in een onbekende omgeving. Arjan en zijn team kunnen aan de PPA-grafieken zien of iemand qua gedrag goed past in de nieuwe rol. Vanuit voorkeursgedrag is de drempel laag om het gesprek aan te gaan over ambities en de manier waarop de medewerker samenwerkt met collega's.



Naast de Persoonlijke Profiel Analyse maakt TailorMinds situationeel ook gebruik van twee andere assessments van Thomas International. Dit zijn het assessment dat emotionele intelligentie (TEIQue) meet en de persoonlijkheid (HPTI). "We zetten die assessments meestal in als een medewerker langer dan een jaar aan het werk is. Het doel van deze assessments is het verschaffen en vergroten van zelfinzicht, zodat een medewerker beter kan duiden waarom hij/zij reageert zoals hij/zij doet en betere relaties op kan bouwen met collega's."

## Het resultaat

Het afnemen van een assessment is voor Arjan vanzelfsprekend en dient meerdere doelen. Niet alleen helpt het TailorMinds bij het matchen van de juiste kandidaat bij de openstaande functie; de voorspellende waarde van het PPA assessment is voor het team van Arjan erg groot gebleken. Voor de medewerkers zorgt het ook voor meer begrip voor elkaars (communicatie)voorkeuren. Uit ervaring weet Arjan dat onbegrip en onderlinge uitdagingen vaak terug te voeren zijn op communicatie. Als collega's van elkaar begrijpen dat de manier van communiceren veel te maken heeft met iemands voorkeursgedrag, dan ontstaat meer begrip over de manier waarop iemand reageert en gaat de focus terug naar de inhoud van de reactie. Uiteindelijk zal dit de samenwerking verbeteren.



**Het is gebleken dat de resultaten van het assessment in praktisch alle gevallen voorspellen hoe succesvol de plaatsing van een kandidaat zal zijn.**

**Arjan van Dijk**

Consultant, TailorMinds

Deze objectieve meetmethode dient nog een ander doel. “Het kijken naar iemands cv of werkervaring zegt iets over het verleden van een kandidaat, maar geeft geen indicatie over iemands persoonlijkheid of voorkeuren. We besteden veel tijd en aandacht om te kijken of iemand echt past bij een opdrachtgever. Het is gebleken dat de resultaten van het assessment in praktisch alle gevallen voorspellen hoe succesvol de plaatsing van een kandidaat zal zijn.” Een bijkomend voordeel is dat de assessments en rapporten beschikbaar zijn in veel verschillende talen. “Heel erg waardevol voor onze expats, omdat ook zij het assessment kunnen invullen en de rapporten kunnen lezen in hun moedertaal”, geeft Arjan aan.

Een volgende stap die TailorMinds in de toekomst wil zetten is het combineren van de resultaten van de verschillende assessments. Want juist de samenhang tussen de resultaten van de assessments levert veel toegevoegde waarde op. “Ik ben ervan overtuigd dat hier nog veel te winnen is voor ons, maar zeker voor onze kandidaten. Hoe meer inzicht we in onze kandidaten hebben, hoe kwalitatiever de matches zijn die we kunnen maken en hoe succesvoller de kandidaten uiteindelijk zullen zijn”, besluit Arjan.

### Nederland

+31 (0)418 680 466  
@ info-nl@thomas.co  
in Thomas International Nederland

### Belux

+32 2 351 50 36  
@ info-be@thomas.co  
in Thomas International Belux