



Naam:

Alexander Bal

Datum rapport:

01/10/2023

👉 Mijn generieke competenties

- ✓ Leervaardigheden
- ✓ Problemen oplossen
- ✓ Project management
- ✓ Zelfstandig werken
- ✓ Creativiteit & innovatie

👉 Mijn jobspecifieke competenties

- ✓ Digitale marketingtools (bijv. Google Analytics)
- ✓ Analytische softwaretoepassingen (bijv. Excel)
- ✓ Kennis van IT-infrastructuur
- ✓ Databasesoftwaretoepassingen (bijv. SQL)
- ✓ IT-ontwikkeling

👉 Mijn interesses

- ✓ Conventioneel
- ✓ Artistiek
- ✓ Onderzoekend

👉 Mijn carrière drijfveren

- ✓ Intellectuele/fysieke uitdaging
- ✓ Teamwerk
- ✓ Zekerheid en stabiliteit
- ✓ Gezonde work-life balans
- ✓ Sociale bijdrage
- ✓ Professionele/technische uitzonderlijkheid

👉 Mijn randvoorwaarden

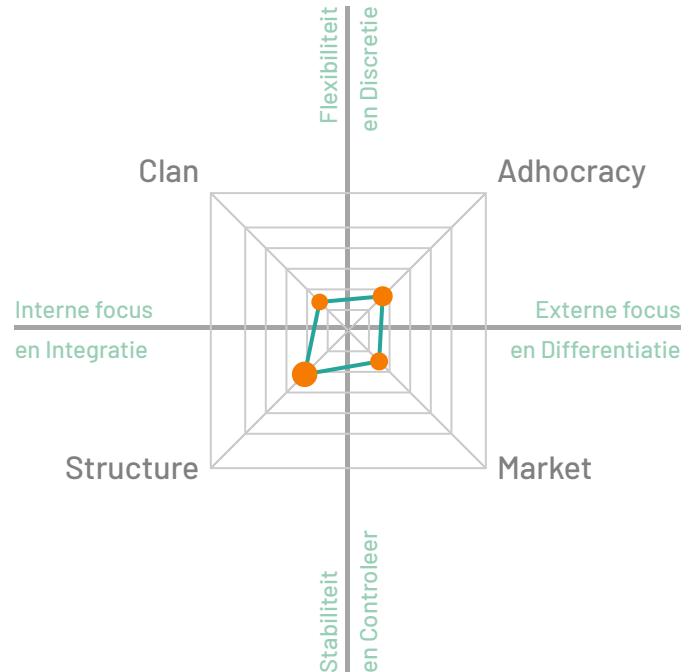
- ✓ Ik ben bereid om naar mijn werk te pendelen (enkele reis) Maximaal 1 uur en 30 minuten
- ✓ Ik ben bereid om door te brengen 25% van mijn tijd in het buitenland
- ✓ Ik verkiest Een combinatie van stabiliteit en flexibiliteit
- ✓ Ik verkiest Regelmatisch werkschema
- ✓ Ik wil graag werken in Oost-Vlaanderen
- ✓ Ik ken 2 talen

👉 Passende functies

Deze lijst geeft een indicatie van functiecategorieën die overeenkomen met de competenties en interesses van Alexander. De lijst bevat niet alle mogelijkheden, maar geeft een indicatie van de waarschijnlijkheid dat Alexander goed zal presteren in een van deze functiecategorieën.

- ✓ Finance
- ✓ Research
- ✓ IT
- ✓ Marketing
- ✓ IT

👉 Passende bedrijfscultuur





Welkom bij het myCareerCompass van Alexander Bal!

Voordat we je door de uitleg van het myCareerCompass van Alexander leiden, willen we graag wat achtergrondinformatie met je delen.

myCareerCompass* is het resultaat van zes wetenschappelijk onderbouwde vragenlijsten en tests. De testresultaten zijn betrouwbaar, eerlijk en accuraat. De algoritmes zijn gebaseerd op markt- en literatuuronderzoek. De eerste pagina geeft een algemeen overzicht van het myCareerCompass van Alexander, de volgende pagina's gaan dieper in op elk onderdeel.

myCareerCompass richt zich op zelfontdekking, persoonlijke groei en ontwikkeling. Daarom is dit kompas een ideaal loopbaanoriëntatie-instrument om na te denken en te praten over persoonlijke en professionele interesses en matches.

Hou rekening met de volgende factoren:

- Elk individueel testresultaat vormt een empirisch onderbouwd instrument voor discussies over persoonlijke ontwikkeling en loopbaanontwikkeling.
- myCareerCompanion is gedeeltelijk gebaseerd op zelfbeoordeling. De communicatie, het proces en/of het doel van het invullen van de vragenlijsten kan invloed hebben op de resultaten.
- myCareerCompass geeft een indicatie van de professionele competenties, interesses en motivatoren van Alexander op het moment dat Alexander de vragenlijsten invult.

Aan het einde van dit document geven we meer advies over de interpretatie en besprekning van de myCareerCompass resultaten.

* myCareerCompass is onderdeel van myCareerCompanion, een online ecosysteem gebaseerd op een wetenschappelijk bewezen algoritme, mede ontwikkeld door Prof. dr. Eva Kyndt (gespecialiseerd in Human Resource Development & Management onderzoek) en digitaal kenniscentrum Panenco. myCareerCompanion is een uniek platform voor loopbaancoaching en leren dat zich concentreert op elke individuele gebruiker. De inhoud is neutraal en onafhankelijk.

Mijn generieke competenties

De overzichtspagina van myCareerCompass combineert de generieke en functiespecifieke competenties onder de titel 'my competences'. Generieke competenties zijn niet-technische vaardigheden die mensen op verschillende manieren en in een grote verscheidenheid aan functies en omgevingen kunnen leren en ontwikkelen. Deze overdraagbare competenties zijn belangrijk omdat ze niet gekoppeld zijn aan een specifieke job, maar waardevol zijn in tal van situaties. Deze generieke competenties stellen Alexander in staat om zich aan nieuwe situaties en omstandigheden aan te passen en nieuwe vaardigheden te ontwikkelen. De onderstaande lijst geeft een belangrijk deel van de vaardigheden van Alexander weer. Alexander heeft aanleg voor deze competenties en ze bepalen en dragen bij aan het professionele gedrag van Alexander.

Lijst van Alexander's generieke competenties:

✓ Leervaardigheden

Alexander is leergierig en bedreven in het verwerven van nieuwe kennis. Alexander is van nature leergierig en beleeft veel plezier aan het verwerven en verwerken van grote hoeveelheden informatie. Alexander verwerft dagelijks nieuwe inzichten, zowel uit nieuwe ervaringen als van andere mensen. Zelfverbetering is de sleutel en om dit te bereiken identificeert Alexander voortdurend nieuwe leermogelijkheden en reflecteert op eigen acties om deze te verbeteren en ervan te leren.

✓ Problemen oplossen

Problemen zijn er om opgelost te worden en Alexander is er om ze op te lossen. Alexander stelt de juiste vragen op het juiste moment en is in staat om verborgen problemen op te sporen. Nadat Alexander een probleem heeft geïdentificeerd, verzamelt Alexander de informatie die nodig is om het probleem aan te pakken. Alexander kan omgaan met moeilijke, onverwachte of complexe situaties en is gemotiveerd om effectieve oplossingen te vinden.

✓ Project management

Project management is de kracht van Alexander: Alexander is een echte multitasker en kan meerdere taken tegelijk aan. De voortgang van lopende projecten bijhouden, de beschikbare middelen van een project controleren, komende projecten plannen,... het is een tweede natuur voor Alexander. Organisatietaal is wat Alexander onderscheidt van anderen.

✓ Zelfstandig werken

Alexander stelt graag eigen doelen en blijft gemotiveerd om deze doelen te bereiken. Alexander maakt een eigen actieplan, identificeert de volgende stappen die genomen moeten worden, bepaalt welke taken als eerste aangepakt moeten worden en werkt bij voorkeur zelfstandig om deze taken af te ronden.

✓ Creativiteit & innovatie

Alexander barst van de nieuwe ideeën en schittert echt tijdens brainstormsessies. Voor elke gegeven situatie kan Alexander gemakkelijk een breed scala aan mogelijkheden identificeren. Alexander komt nooit inspiratie tekort om met nieuwe ideeën en verschillende benaderingen te komen.

Deze lijst is niet gerangschikt op belangrijkheid, noch op individuele testresultaten.

➡ Mijn jobspecifieke competenties

De overzichtspagina van myCareerCompass combineert de generieke en functiespecifieke competenties onder de titel 'my competences'. Het is belangrijk om een onderscheid te maken, want naast generieke vaardigheden is er ook een gezonde dosis functiespecifieke competenties nodig om



goed te presteren in een functie. Deze competenties zijn vaardigheden en kennis die niet in elke functie kunnen worden gebruikt, maar die inherent zijn aan een specifieke functie. Deze gespecialiseerde vaardigheden zijn essentieel om een specifieke job uit te oefenen, maar zijn minder overdraagbaar naar andere jobs.

Lijst van Alexander's functiespecifieke competenties:

✓ **Digitale marketingtools (bijv. Google Analytics)**

Alexander heeft grondige kennis van social media marketing tools (zoals LinkedIn Campaign manager en Facebook Ads manager), Google Analytics, SEO tools, lead management tools of e-mailmarketing tools. Het werken met en beheren van deze tools is voor Alexander een fluitje van een cent.

✓ **Analytische softwaretoepassingen (bijv. Excel)**

Analytische softwaretoepassingen, zoals Microsoft Excel, SPSS, Power BI of Tableau, hebben geen geheimen voor Alexander. Alexander kan ze efficiënt gebruiken om gegevensoverzichten te maken of te beheren die gemakkelijk te interpreteren zijn en tot weloverwogen beslissingen leiden.

✓ **Kennis van IT-infrastructuur**

Alexander is bekend met en heeft kennis van IT-infrastructuur. Hardware, besturingssystemen, netwerken, beveiliging, cloud engineering, datacenteroperaties,... behoren tot de expertise van Alexander.

✓ **Databasesoftwaretoepassingen (bijv. SQL)**

Databases hebben geen geheimen voor Alexander. Alexander kan goed overweg met databasesoftware. Alexander kan efficiënt gegevens ophalen uit databases met behulp van SQL, Oracle, MongoDB en Microsoft Access.

✓ **IT-ontwikkeling**

Alexander is bedreven in programmeren: code schrijven, programma's ontwikkelen,... door gebruik te maken van verschillende back-end en/of front-end codeertalen zoals Java, Python, .Net, C++ en HTML, CSS, React, JavaScript.

Deze lijst is niet gerangschikt op belangrijkheid, noch op individuele testresultaten.

Mijn interesses

Interesses zijn een verzameling activiteiten die mensen graag doen en onderwerpen waarover ze meer willen leren. Deze interesses weerspiegelen duurzame voorkeuren voor bepaalde werkactiviteiten. In tegenstelling tot de competenties gaat het hier niet om activiteiten waar Alexander goed in is, maar om wat Alexander leuk vindt en waarover Alexander meer wil leren. Het afstemmen van de functieinhoud op individuele loopbaaninteresses zal de tevredenheid en prestaties op het werk verhogen.

Lijst van Alexander's belangrijkste interesses:

▼ Conventioneel

Alexander is nauwgezet, goed georganiseerd en betrouwbaar. In gegevens duiken met oog voor detail is een van de sterke punten van Alexander. Alexander combineert analytische vaardigheden met een efficiënte, consciëntieuze en volhardende werkstijl. Alexander is taakgericht en is in staat om procedures en instructies te volgen. Goed gestructureerde, stabiele omgevingen met vaste procedures waar oog voor detail gewaardeerd wordt zijn Alexander's natuurlijke habitat.

▼ Artistiek

Alexander is een schepper: onafhankelijk, inventief en intuïtief. Door deze unieke eigenschappen is Alexander in staat om problemen op een creatieve manier op te lossen en kansen te zien in verschillende omgevingen. Experimenteren met nieuwe ideeën is Alexander op het lijf geschreven. Alexander geniet van de vrijheid van creatieve expressie en out-of-the-box denken. Door de vrije geest van Alexander gedijt Alexander goed in een ongestructureerde, dynamische omgeving die voldoende variatie biedt en creatieve expressie toelaat.

▼ Onderzoekend

Alexander is een scherpe waarnemer en analytische denker. Alexander onderzoekt graag gegevens, theorieën en gedachten om een dieper inzicht te krijgen in problemen, ideeën,... Alexander is daarom een uitstekende probleemoplosser die grondig, nauwkeurig en precies te werk gaat. Alexander heeft een talent voor het bestuderen, analyseren en evalueren van een breed scala aan abstracte onderwerpen. Bovendien leidt Alexander's natuurlijke nieuwsgierigheid en onconventionele, onafhankelijke manier van denken Alexander tot nieuwe of innovatieve benaderingen van situaties of problemen. Alexander geeft de voorkeur aan omgevingen die intelligentie waarderen en verwachten en die autonomie en begeleiding combineren.

Deze lijst is niet gerangschikt op belangrijkheid, noch op individuele testresultaten.

► Passende functies

Gebaseerd op de competenties en interesses van Alexander zal het wetenschappelijk gebaseerde algoritme een indicatie geven van de mogelijkheden van Alexander in verschillende functiecategorieën op de arbeidsmarkt. Deze lijst is niet exclusief en betekent niet dat Alexander alleen goed kan presteren in een van deze functies, Alexander kan ook goed presteren in andere functiecategorieën. Deze lijst is indicatief, de kans dat Alexander goed zal presteren in een van deze functiecategorieën is groot.

Lijst van Alexander's voorgestelde functiedomeinen:

▼ Finance



Financiële professionals begrijpen hoe de financiële wereld werkt. De verantwoordelijkheden van Alexander kunnen het analyseren, voorspellen en beheren van monetaire en financiële informatie omvatten. Alexander begeleidt zakelijke, publieke of individuele klanten bij het bereiken van financiële doelstellingen op de korte en lange termijn. Geïntrigeerd door feiten, cijfers en data, zal Alexander grondig en gedetailleerd werken.

✓ Research

Onderzoekers houden ervan om mentaal uitgedaagd te worden, de stand van zaken in vraag te stellen en voortdurend alternatieven te overwegen. Als onderzoeker wordt Alexander gemotiveerd door activiteiten die kennis en competentie vergroten. De verantwoordelijkheden van Alexander kunnen bestaan uit experimenteren, gegevens verzamelen, gegevens analyseren, gegevens omzetten in waardevolle inzichten en op bewijs gebaseerde beslissingen nemen.

✓ IT

IT-experts zoals Alexander zorgen ervoor dat organisatorische infrastructuur, databases, programma's, websites of applicaties met elkaar verbinden en elkaar aanvullen. Alexander observeert de interne of externe IT-behoeften en is in staat gespecialiseerde oplossingen te ontwikkelen. De verantwoordelijkheden van Alexander kunnen variëren van het analyseren, implementeren en optimaliseren tot het beheren van IT-oplossingen. Door gebruik te maken van uitstekende IT-gerelateerde vaardigheden zorgt Alexander ervoor dat de activiteiten binnen en buiten de organisatie soepel en efficiënt verlopen.

✓ Marketing

Als marketingprofessional zal Alexander gemotiveerd zijn om de behoeften van klanten te verkennen en concepten te creëren die een duidelijke boodschap overbrengen aan (potentiële) klanten. De taken van Alexander kunnen variëren van het promoten van producten en diensten tot het analyseren van gegevens en het ontwikkelen van go-to-market- en groeiplannen. Alexander begrijpt de doelgroep en weet deze te beïnvloeden. Alexander creëert met enthousiasme en creativiteit een goede brand experience, rekening houdend met de laatste trends.

✓ IT

Deze lijst is gerangschikt op basis van de individuele testresultaten van Alexander. Een gedetailleerde beschrijving van elke specifieke functie die tot deze functiecategorieën behoort, kan worden geraadpleegd in de online versie van myCareerCompass (inclusief potentiële leer- en ontwikkelingslacunes). Het functieclassificatiesysteem van myCareerCompanion is gebaseerd op wetenschappelijk onderzoek en arbeidsmarktdiscussies en wordt voortdurend bijgewerkt.

➡️ Mijn carrière drijfveren



Carrièredrijfveren zijn intrinsieke werkwaarden en persoonlijke motivatoren. Ze zijn gebaseerd op de specifieke elementen die Alexander zoekt in een carrière. Het is een individuele mix van motieven, levensomstandigheden, onderliggende houdingen en waarden. Door deze drijfveren beter te begrijpen, kan Alexander weloverwogen langetermijnbeslissingen nemen op belangrijke momenten in de carrière. Het is belangrijk om de persoonlijke carrièredrijfveren af te stemmen op de drijfveren van de organisatie om een duurzame en aangename culturele match te bereiken.

Lijst van Alexander's intrinsieke carrièredrijfveren:

▼ Intellectuele/fysieke uitdaging

Alexander wil uitgedaagd worden op het hoogst mogelijke niveau. Succes wordt gedefinieerd in termen van de concurrentie verslaan, op de top van hun kunnen zijn, doelen bereiken en obstakels overwinnen. Alexander wil schijnbaar onoplosbare problemen oplossen en houdt van een goede uitdaging. De beste zijn is wat telt voor Alexander, afwisseling is wat Alexander gaande houdt.

▼ Teamwerk

Alexander voelt een sterke behoefte om bij een groep, team of organisatie te horen en identificeert zich duidelijk met die specifieke groep. Alexander stimuleert en draagt bij aan een sterke teamgeest. Erkenning en waardering door gelijken is wat Alexander motiveert. Het opbouwen van langdurige relaties met een organisatie is belangrijk voor Alexander omdat Alexander zich gemakkelijk hecht aan een organisatie. Op basis van deze band vindt Alexander het fijn om te kunnen bijdragen aan de doelstellingen van de organisatie. Alexander toont loyaliteit en past zich gemakkelijk aan de behoeften van de organisatie en veranderende omstandigheden aan.

▼ Zekerheid en stabiliteit

Alexander geeft de voorkeur aan een job die een gevoel van zekerheid en stabiliteit garandeert. Met name financiële zekerheid en werkzekerheid in combinatie met loopbaancontinuïteit zijn belangrijk voor Alexander. Alexander gedijt goed als er een sterke en veilige basis is. Alexander is gericht op de lange termijn.

▼ Gezonde work-life balans

Een goede balans tussen werk en privé is erg belangrijk voor Alexander. Het creëren van een stabiele en duurzame manier van werken met behoud van gezonde, goede persoonlijke relaties en vrije tijd is waar Alexander naar streeft. Alexander beseft dat flexibiliteit noodzakelijk is om de perfecte balans te creëren tussen carrière, gezin en persoonlijke behoeften.

▼ Sociale bijdrage

Alexander voelt de behoefte om iets zinvolles te doen in een grotere context; Alexander wil bijdragen aan een hoger doel. Dit kan vertaald worden in een verlangen om anderen te helpen en/of een echte bijdrage te leveren aan het welzijn van de maatschappij. Succes wordt gedefinieerd door vast te houden aan waarden en talenten te gebruiken om anderen te helpen. Bij elke stap die Alexander zet om dit doel te realiseren, gaat Alexander tot het uiterste.

▼ Professionele/technische uitmuntendheid

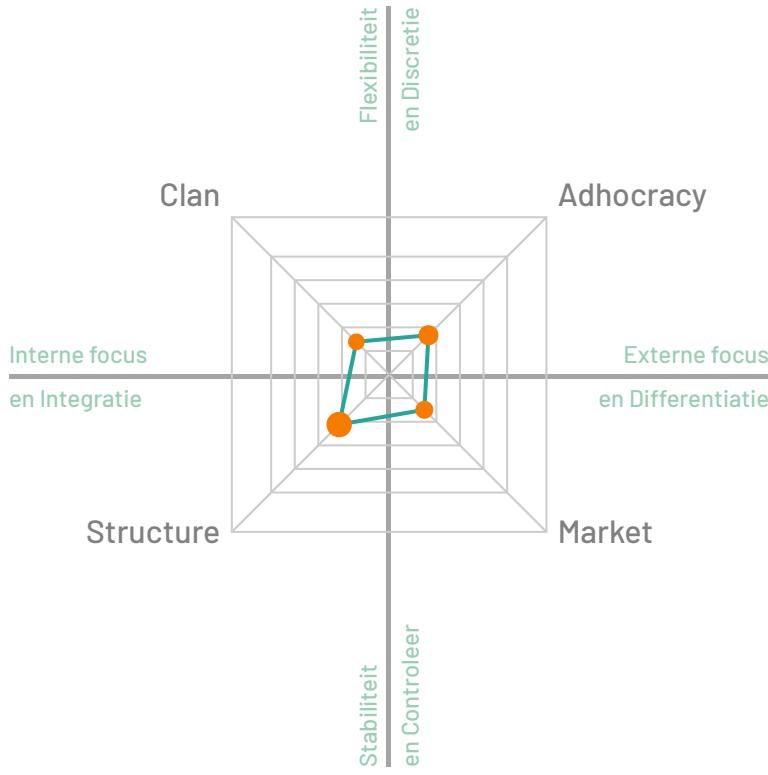
Een expert zijn in een gekozen vakgebied is waar Alexander naar streeft. Het gebruiken van speciale vaardigheden en talenten is erg belangrijk voor Alexander. Het idee om zich te specialiseren in een onderwerp waar Alexander's deskundig advies nodig is, klinkt erg aantrekkelijk voor Alexander.

Bovendien heeft de competentie van Alexander op dit specifieke technische of functionele gebied invloed op het zelfbeeld van Alexander. Daarom wil Alexander zich specialiseren en zijn kennis voortdurend uitbreiden en verdiepen. Voor Alexander betekent carrièregroei een voortdurende vooruitgang binnen een specifiek werkgebied.

Deze lijst is niet gerangschikt op belangrijkheid, noch op individuele testresultaten.

➡ Passende bedrijfsculturen

Bedrijfscultuur wordt gedefinieerd door een reeks waarneembare gedragingen en de onderliggende waarden die gedrag sturen. Mensen die goed passen bij de cultuur waarin ze werken, ervaren een hogere mate van werktevredenheid, presteren beter en zijn minder geneigd om de organisatie te verlaten. Dat is precies waarom dit onderdeel van het myCareerCompass van Alexander heel belangrijk is...



Er zijn twee belangrijke dimensies die organisaties onderscheiden:

- De verticale dimensie richt zich op de organisatiestructuur: flexibel, discreet en dynamisch versus stabiliteit, orde en controle.
- De horizontale dimensie richt zich op organisatieoriëntatie: intern (integratie, samenwerking en eenheid) versus extern (differentiatie, concurrentie, doelgerichtheid en marktaandeel).



Samen vormen deze dimensies vier kwadranten, die elk een verschillende reeks culturele kenmerken vertegenwoordigen: leiderschap, managementcompetenties, strategische accenten, effectiviteit en succescriteria. Deze vier verschillende organisatieculturen zijn clan, structure, adhocracy en market.

In wat volgt worden de vier organisatieculturen gerangschikt volgens het testresultaat van Alexander, waarbij het percentage van de persoonlijke match van Alexander met elke cultuur wordt weergegeven:

▼ Structure (32%)

Dit is een geformaliseerde en gestructureerde werkomgeving. Werknemers waarderen consistentie en duidelijke procedures, en leiders zijn trots op hun op efficiëntie gebaseerde coördinatie en organisatie. Het soepel laten functioneren van de organisatie is een topprioriteit. Regels en beleid houden de organisatie bij elkaar. De langetermijndoelen zijn stabiliteit en resultaten, gecombineerd met een efficiënte en effectieve uitvoering van taken. Betrouwbare levering, solide planning en lage kosten bepalen het succes. Het management garandeert werk en voorspelbaarheid. Structure organisaties houden ervan om 'dingen goed te doen' en moedigen meten, controleren en structureren aan, met een grote focus op efficiëntieverbetering en kwaliteitsverbetering.

- Waarden: Efficiëntie, tijdigheid, consistentie en uniformiteit.
- Leiders: Structure leiders zijn coördinatoren, monitoren en organisatoren. Zij hebben een sturende en controlerende rol en houden nauwlettend in de gaten wat er gebeurt om de efficiëntie en stabiliteit te waarborgen. Ze stimuleren medewerkers om de regels te volgen om maximale productiviteit te garanderen.
- Organisaties: Structure organisaties combineren een interne, procesgerichte focus met een stabiele organisatiestructuur. Voorbeelden zijn gevestigde, formele organisaties die worden gekenmerkt door een piramidestructuur met meerdere lagen van management en bureaucratie (bijvoorbeeld overheidsinstellingen, academische sector).

▼ Adhocracy (25%)

Dit is een dynamische en creatieve werkomgeving. Werknemers nemen risico's en leiders worden gezien als vernieuwers en risiconemers. Experimenten, creatie en innovatie vormen de basis van dit soort organisaties, omdat het doel is om te groeien en nieuwe hulpbronnen te creëren. De definitie van succes is het lanceren van nieuwe producten of diensten. Creatie, innovatie en doorbraak zijn mijlpalen die bereikt moeten worden, en individueel initiatief en vrijheid worden bevorderd.

Adhocracy organisaties houden ervan om 'dingen eerst te doen' en moedigen innovatie, creativiteit, ondernemerschap aan en het formuleren van een duidelijke toekomstvisie.

- Waarden: Innovatieve resultaten, transformatie en flexibiliteit.
- Leiders: Adhocracy leiders zijn vernieuwers, ondernemers en visionairs. Ze zijn op hun best als ze groei kunnen initiëren en risico's kunnen nemen. Zij delen op inspirerende wijze hun visie met de organisatie en bevorderen autonomie en flexibiliteit. Ze stimuleren anderen om risico's te nemen en groots te dromen.



- Organisaties: Adhocracy organisaties combineren een externe, organisatiegerichte focus met een flexibele, veranderingsgerichte organisatiestructuur. Voorbeelden zijn succesvolle organisaties in snel veranderende omgevingen, start-ups, scale-ups en innovatieve organisaties.

▼ Market (22%)

Dit is een resultaatgerichte organisatie die de nadruk legt op presteren en dingen gedaan krijgen. Medewerkers zijn ambitieus en leiders zijn vastbesloten om doelen te bereiken. De nadruk op winnen en het voldoen aan de verwachtingen is wat de organisatie bij elkaar houdt. Resultaten en succes zijn topprioriteiten en de nadruk ligt vooral op het bereiken van doelen. Deze organisatie is zich goed bewust van haar marktpositie en streeft ernaar deze te verbeteren. Concurrerende prijzen en marktleiderschap zijn belangrijk omdat de organisatiestijl gebaseerd is op concurrentie. Market organisaties houden ervan om 'dingen snel te doen'. Ze worden gekenmerkt door concurrentievermogen, snelle reacties, besluitvaardigheid en het behalen van doelen.

- Waarden: Marktaandeel/leiderschap, behalen van doelen en winstgevendheid.
- Leiders: Market leiders zijn vastberaden concurrenten en producenten. Ze zijn zeer ambitieus, gefocust en resultaatgericht. Hun no-nonsense leiderschapsstijl wordt gekenmerkt door hoge energie en prestatie.
- Organisaties: Market organisaties combineren een externe, organisatiegerichte focus met een gerichte organisatiestructuur. Voorbeelden zijn organisaties die succesvol zijn in een zeer competitieve omgeving, verkoop- en doelgerichte organisaties (bijvoorbeeld de Amerikaanse bedrijfscultuur).

▼ Clan (21%)

Dit is een vriendelijke werkomgeving. Medewerkers hebben veel gemeen en de organisatie voelt als één grote familie. De organisatie is opgebouwd door samenwerking, loyaliteit en traditie en er is een grote mate van participatie. De organisatie legt de nadruk op ontwikkeling op de lange termijn en verbindt collega's door een gemeenschappelijk doel. Succes wordt gedefinieerd binnen het raamwerk van het tegemoetkomen aan de behoeften van mensen en het oproepen zorgen voor elkaar. Clanorganisaties houden ervan om 'dingen samen te doen' en bevorderen teamwerk, samenwerking, talentmanagement, empowerment en participatie.

- Waarden: Betrokkenheid, communicatie en ontwikkeling.
- Leiders: Clanleiders zijn mentoren, facilitators en teambuilders. Ze zijn hartelijk en empathisch en houden rekening met de unieke behoeften van elk teamlid. De combinatie van sterke interpersoonlijke relaties, wederzijds respect en vertrouwen maakt deze leider effectief.
- Organisaties: Clanorganisaties combineren een interne, mensgerichte focus met een flexibele, veranderingsgerichte organisatiestructuur. Voorbeelden zijn organisaties met een sterke focus op waarden en mensen, lokale overheden, gezondheidszorgorganisaties, niet-gouvernementele organisaties, maatschappelijke organisaties en non-profitorganisaties.



Opmerking: In grotere organisaties kunnen er verschillende 'subculturen' bestaan, afhankelijk van de afdeling of locatie.

➡️ Interpretatie van myCareerCompass resultaten

myCareerCompass geeft een indicatie van de professionele talenten en motivatoren van Alexander op het moment dat Alexander de vragenlijsten invult. De testresultaten zijn een leidraad voor toekomstige loopbaanstappen. We raden aan om myCareerCompass zorgvuldig te analyseren en het te beschouwen als een wetenschappelijk gevalideerd startpunt voor een gesprek.

Hieronder geven we enkele tips en tricks om myCareerCompass vanuit een persoonlijk oogpunt te interpreteren en te bespreken:

Bespreek myCareerCompass met een collega, een partner thuis, een vertrouwde vriend, een collega of een loopbaanmentor. Effectieve feedback leidt tot zelfkennis en ontwikkeling.

Concretiseer de feedback (specifieke situaties en voorbeelden) en richt je tijdens deze loopbaangesprekken op de toekomst. Elke test is een goed startpunt voor een open en eerlijk gesprek.

Evalueer in hoeverre de resultaten overeenkomen met eerdere verwachtingen. Overeenkomsten en verschillen vormen een interessante bron van informatie.

myCareerCompass legt vooral de nadruk op sterke punten, het is aan te raden om ook stil te staan bij ontwikkelings- en groeimogelijkheden.

Aangezien de testresultaten van competenties, interesses en carrièredrivers niet gerangschikt zijn op belangrijkheid of op individuele testresultaten, kan het waardevol zijn om deze resultaten in een logische volgorde te rangschikken.

Wees kritisch bij het bekijken van de verschillende functiematches. In de online versie van myCareerCompass vind je een gedetailleerde beschrijving van elke specifieke functie die bij de bijpassende functiecategorieën hoort. Richt je niet alleen op functietitels, maar kijk ook naar de verschillende taken en verantwoordelijkheden die bij de functie horen.

Houd bij het identificeren van de organisatiecultuur rekening met de perceptie van een huidige of gewenste organisatie en haar cultuur.

Het kan de moeite waard zijn om persoonlijke of organisatorische actiepunten op te sommen naar aanleiding van dit kompas. Als op enig moment gespecialiseerd advies nodig is, neem dan gerust contact met ons op.

Wil je weten wat myCareerCompanion voor jou kan doen?

Ontdek het op www.mycareercompanion.com