



#### Naam:

#### Maxime Coens

## Mijn generieke competenties

- Zelfstandig werken
- Werken in teamverband
- Leiderschap
- ▼ Timemanagement en prioriteiten stellen
- Project management

### Mijn jobspecifieke competenties

- Winnaarsmentaliteit
- V Kennis van IT-infrastructuur
- ▼ Databasesoftwaretoepassingen (bijv. SQL)
- ▼ Kennis van geestelijke gezondheid

### Mijn interesses

- Realistisch
- Artistiek
- **∨** Onderzoekend

#### Datum rapport:

#### 01/10/2023

### Mijn carrière drijfveren

- ▼ Autonomie / onafhankelijkheid
- ▼ Intrapreneurship / ownership
- ▼ Zekerheid en stabiliteit
- ✓ Intellectuele/fysieke uitdaging
- Professionele/technische uitmuntendheid
- ▼ Gezonde work-life balans

### Mijn randvoorwaarden

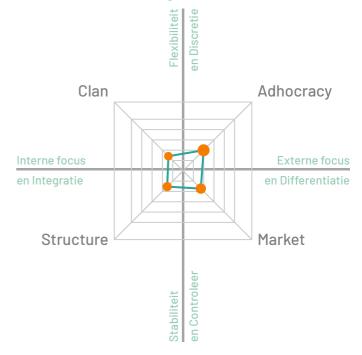
- ▼ Ik ben bereid om naar mijn werk te pendelen (enkele reis) Maximaal 1 uur
- ▼ Ik ben bereid om door te brengen 10% van mijn tijd in het buitenland
- Ik verkies Flexibele werkuren
- ▼ lk verkies Een combinatie van regelmaat en onregelmatigheid
- ▼ Ik wil graag werken in In het buitenland, Oost-Vlaanderen
- ✓ Ik ken4 talen

### Passende functies

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

- Engineering
- **∨** General
- **v**IT
- **V**IT

## Passende bedrijfscultuur





### Welkom bij het myCareerCompass van Maxime Coens!

Voordat we je door de uitleg van het myCareerCompass van Maxime 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 Maxime, 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 Maxime op het moment dat Maxime de vragenlijsten invult.

Aan het einde van dit document geven we meer advies over de interpretatie en bespreking 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 Maxime 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 Maxime weer. Maxime heeft aanleg voor deze competenties en ze bepalen en dragen bij aan het professionele gedrag van Maxime.





Lijst van Maxime's generieke competenties:

#### ▼ Zelfstandig werken

Maxime stelt graag eigen doelen en blijft gemotiveerd om deze doelen te bereiken. Maxime 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.

#### Werken in teamverband

Teamwerk is de passie van Maxime. Als goede teamspeler is Maxime zich bewust van de sterke en zwakke punten van teamleden. Bovendien vindt Maxime het bij elke opdracht belangrijk om met een compromis te komen waar iedereen zich in kan vinden. Maxime stelt een actieplan voor het team voor en zorgt er vervolgens voor dat de gezamenlijke doelen worden bereikt. Maxime leeft volgens het gezegde 'een team is meer dan de som der delen'.

#### V Leiderschap

Maxime heeft het zelfvertrouwen dat verwacht wordt van een natuurlijke leider en houdt ervan anderen te coachen en te begeleiden. Het delegeren van taken gaat vanzelf omdat Maxime in staat is duidelijke doelen te stellen, mensen te motiveren en te inspireren om gezamenlijke doelen te bereiken.

### ▼ Timemanagement en prioriteiten stellen

Maxime stelt gemakkelijk prioriteiten en maakt optimaal gebruik van de beschikbare tijd. Maxime mist bijna nooit een deadline, omdat Maxime de neiging heeft om gefocust te blijven en elke taak - zowel op korte als lange termijn - op een goed gestructureerde, effectieve manier te benaderen. Maxime heeft geen problemen om zich op één taak te concentreren en is niet snel afgeleid.

#### Project management

Project management is de kracht van Maxime: Maxime 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 Maxime.

Organisatietalent is wat Maxime onderscheidt van anderen.

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 Maxime's functiespecifieke competenties:

#### Winnaarsmentaliteit

Als persoon met een winnaarsmentaliteit geeft Maxime niet op wanneer een project, taak of uitdaging moeilijk is. Winnaars zoals Maxime hebben een mentaliteit van positieve verwachting, kunnen het doel gemakkelijk visualiseren en gaan een uitdaging niet uit de weg.

#### V Kennis van IT-infrastructuur

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

#### ▼ Databasesoftwaretoepassingen (bijv. SQL)

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

#### V Kennis van geestelijke gezondheid

De mentale gezondheid van anderen intrigeert Maxime. Het herkennen, behandelen en voorkomen van mentale ziektes en stoornissen behoren tot Maxime' vakgebied.

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 Maxime goed in is, maar om wat Maxime leuk vindt en waarover Maxime meer wil leren. Het afstemmen van de functie-inhoud op individuele loopbaaninteresses zal de tevredenheid en prestaties op het werk verhogen.

Lijst van Maxime's belangrijkste interesses:

#### V Realistisch

Maxime is een echte doener. Praktische, hands-on problemen en oplossingen zijn belangrijk voor Maxime. Maxime werkt het liefst met tastbare voorwerpen zoals gereedschap, machines, dieren, planten,.... Activiteiten die mechanische coördinatie, vaardigheid en kracht vereisen, passen bij de voorkeuren van Maxime. Maxime werkt graag met concrete dingen in tegenstelling tot abstracte ideeën en theoretische modellen. Een goed georganiseerde werkomgeving met een duidelijk doel helpt Maxime zich te ontwikkelen.





#### **V** Artistiek

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

#### **∨** Onderzoekend

Maxime is een scherpe waarnemer en analytische denker. Maxime onderzoekt graag gegevens, theorieën en gedachten om een dieper inzicht te krijgen in problemen, ideeën,.... Maxime is daarom een uitstekende probleemoplosser die grondig, nauwkeurig en precies te werk gaat. Maxime heeft een talent voor het bestuderen, analyseren en evalueren van een breed scala aan abstracte onderwerpen. Bovendien leidt Maxime's natuurlijke nieuwsgierigheid en onconventionele, onafhankelijke manier van denken Maxime tot nieuwe of innovatieve benaderingen van situaties of problemen. Maxime 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 Maxime zal het wetenschappelijk gebaseerde algoritme een indicatie geven van de mogelijkheden van Maxime in verschillende functiecategorieën op de arbeidsmarkt. Deze lijst is niet exclusief en betekent niet dat Maxime alleen goed kan presteren in een van deze functies, Maxime kan ook goed presteren in andere functiecategorieën. Deze lijst is indicatief, de kans dat Maxime goed zal presteren in een van deze functiecategorieën is groot.

Lijst van Maxime's voorgestelde functiedomeinen:

#### V Engineering

jobCategories.engineering.description

#### V General

Als echte generalist is Maxime in staat een project, een organisatie of meerdere processen te overzien. De verantwoordelijkheden van Maxime kunnen variëren van strategische verandering tot procesverbetering en projectmanagement. Maxime is in staat een helikopterview te behouden om ervoor te zorgen dat de gewenste resultaten worden bereikt en dat de verschillende betrokken stakeholders tevreden zijn. Het doelgerichte denken en de motiverende invloed van Maxime maken Maxime de sleutel tot succes van de organisatie.





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

#### **V**IT

Deze lijst is gerangschikt op basis van de individuele testresultaten van Maxime. 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 Maxime zoekt in een carrière. Het is een individuele mix van motieven, levensomstandigheden, onderliggende houdingen en waarden. Door deze drijfveren beter te begrijpen, kan Maxime 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 Maxime's intrinsieke carrièredrijfveren:

#### V Autonomie / onafhankelijkheid

Voor Maxime zijn autonomie en flexibiliteit het belangrijkst: Maxime levert de beste resultaten bij zelfstandig en autonoom werk. Daarom levert Maxime het beste werk af als Maxime kan kiezen wanneer en hoe het werk afgeleverd wordt. Maxime bepaalt graag de eigen taken, planningen, regels en procedures.

#### Intrapreneurship / ownership

Maxime is ondernemend: Maxime houdt ervan nieuwe dingen op te starten en ze van begin tot eind uit te voeren. Meer in het bijzonder heeft Maxime een sterk verlangen om bij te dragen aan innovatie of om iets vanaf nul op te bouwen. Na het genereren van creatieve ideeën heeft Maxime de ambitie om ze om te zetten in solide concepten, zoals nieuwe producten, nieuwe afdelingen, innovatieve diensten of andere werkwijzen. Om dit te bereiken is Maxime bereid risico's te nemen om dit te realiseren.

#### V Zekerheid en stabiliteit





Maxime 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 Maxime. Maxime gedijt goed als er een sterke en veilige basis is. Maxime is gericht op de lange termijn.

#### ✓ Intellectuele/fysieke uitdaging

Maxime 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. Maxime wil schijnbaar onoplosbare problemen oplossen en houdt van een goede uitdaging. De beste zijn is wat telt voor Maxime, afwisseling is wat Maxime gaande houdt.

#### ▼ Professionele/technische uitmuntendheid

Een expert zijn in een gekozen vakgebied is waar Maxime naar streeft. Het gebruiken van speciale vaardigheden en talenten is erg belangrijk voor Maxime. Het idee om zich te specialiseren in een onderwerp waar Maxime's deskundig advies nodig is, klinkt erg aantrekkelijk voor Maxime. Bovendien heeft de competentie van Maxime op dit specifieke technische of functionele gebied invloed op het zelfbeeld van Maxime. Daarom wil Maxime zich specialiseren en zijn kennis voortdurend uitbreiden en verdiepen. Voor Maxime betekent carrièregroei een voortdurende vooruitgang binnen een specifiek werkgebied.

#### **∨** Gezonde work-life balans

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

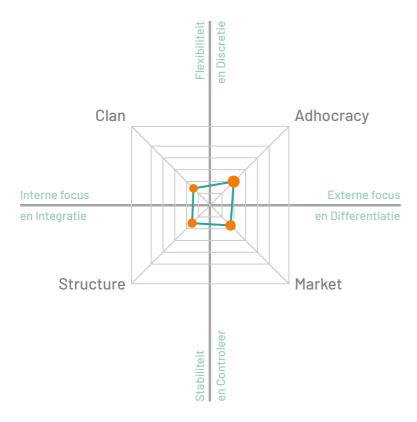
Deze lijst is niet gerangschikt op belangrijkheid, noch op individuele testresultaten.

## 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 Maxime 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 Maxime, waarbij het percentage van de persoonlijke match van Maxime met elke cultuur wordt weergegeven:

#### **∨** Adhocracy (30%)

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.
- <u>Leiders</u>: 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 (26%)

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.
- <u>Leiders</u>: 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).

#### V Structure (23%)

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.
- <u>Leiders</u>: 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).

#### ∨ 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 oprecht zorgen voor elkaar. Clanorganisaties houden ervan om 'dingen samen te doen' en bevorderen teamwerk, samenwerking, talentmanagement, empowerment en participatie.

- <u>Waarden</u>: Betrokkenheid, communicatie en ontwikkeling.
   <u>Leiders</u>: 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 Maxime op het moment dat Maxime 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

