

IT Professional & Career Orientation



Jouw persoonlijk pad naar een succesvolle IT-carrière

Naam: Alexander Bal

Campus: Gent

Klasgroep: ATP

Academiejaar: 2023 - 2024

LinkedIn: [LinkedIn](#)

Persoonlijk digitaal portfolio/Github (optioneel): [Github // portfolio](#)

INHOUDSOPGAVE

Inhoud vak	1
Doel.....	1
Evaluatie.....	2
Tweede zit?	3
1. PIJLER INDIVIDU	4
Leerdoelen pijler individu.....	4
1.1 Persoonlijkheidstesten (semester 1).....	4
1. ScHeintest – CARRIEREANKERS.....	4
OPDRACHT 1: DOE DE ScHeintest.....	5
2. BEROEPENTEST	5
OPDRACHT 2 : DOE DE BEROEPENTEST	6
3. MYCAREERCOMPANIONTEST	6
OPDRACHT 3 : DOE DE MYCAREERCOMPANIONTEST	6
GASTCOLLEGE : MYCAREERCOMPANIONTEST.....	7
1.2 POP1 gesprek ivm stage.....	8
1. Wie is jouw coach?	8
2. voorbereiding op het pop1 gesprek	8
1.3 NETWORKING	8
1. GAstcollege : LinkedIn.....	8
OPDRACHT 4 : MAAK EEN LINKEDIN profiel	9
2.GASTCOLLEGE : NETWORKING	10
1.4 LABOUR MARKET	11
1. GAstcollege : Labour Market.....	11
1.5 IK KOM ERAAN.....	12
Gastcollege : Ik kom eraan	12
1.6 Tech & Trend days? (semester 2).....	13
1. Interactieve sessies.....	13
1.7 JOBEVENT (semester 2).....	16
1. HOE BEREID IK MIJ VOOR ?	16
1.8 Uitgebreid exit ticket (semester 2).....	20
2. PIJLER MAATSCHAPPIJ	21
Leerdoelen.....	21
2.1 Bewustmaking.....	22
1. Gastcollege “Legal4IT”.....	22
2. GASTCOLLEGE “COMPLIANCE & INFORMATIEVEILIGHEID”	23

3. GASTCOLLEGE "Ethiek"	24
2.2 Kritische blik op de maatschappij	25
2.3 Uitgebreid exit ticket	26
3. PIJLER ONDERNEMEN POP2 : Eindgesprek	27
Leerdoelen pijler ondernemen	27
3.1 Opportuniteiten	27
3.2 Opdracht: mondelinge toelichting van je dossier	30
3.3 Canvas	31

INHOUD VAK

DOEL

Vanuit een deontologisch & maatschappelijk referentiekader en kritische (zelf)reflectie de eigen professionele groei autonoom en actief opbouwen en beheren.

Dit via verdieping binnen **4 pijlers**

- Individu en IT

- Dieper inzicht krijgen in de eigen persoonlijkheid en vaardigheden. Waar moet aan gewerkt worden? Wat zijn mijn sterktes, zwaktes? Hoe kan ik deze uitspelen?

- Ondernemen en IT

- Welke stappen kan ik nemen om aan te tonen dat ik ondernemend inzicht heb?

- Maatschappij en IT

- Bewust worden van impact IT op de maatschappij.

- Internationaal en IT

- Beseffen dat we in een multiculturele, geglobaliseerde wereld leven. Weten hoe om te gaan met andere culturen op de werkvloer. In aanraking komen met andere culturen.

INDIVIDU en IT - algemeen

- bewustwording eigen soft skills d.m.v. persoonlijkheidstesten
- afotoetsen skills aan noden werkveld
- keuze soft skills verder ontwikkelen
- deelname aan vaste workshops en keuzeworkshops
- eigen evolutie in kaart brengen

ONDERNEMEN en IT - algemeen

- ondernemend worden of versterken ondernemend zijn via verschillende pakketten elk met eigen set van activiteiten en opdrachten
- deelname aan hackaton, beurs, VPW, projecten, seminars etc...

MAATSCHAPPIJ en IT - algemeen

- bewustmaking impact IT- technologie op maatschappij
- deelname aan gastcolleges
- bijhorende verwerkingsopdrachten

INTERNATIONAAL en IT - algemeen

- interculturele en internationale vaardigheden
- Deelname aan internationale beurs, seminarie, IP project, NY reis etc...
- Deelname aan nationale beurs met internationaal karakter

Vanuit elke pijler werken we aan persoonlijke ontwikkeling, ondernemend zijn binnen IT, inzicht in de impact van technologie op de maatschappij en intercultureel bewustzijn. Daartoe organiseren we (gast)colleges en andere activiteiten (zoals deelname aan beurzen, congressen, Webinars, hackatons...) die we steeds betrekken op de leerdoelen binnen het vak. Elke pijler bevat een aantal opdrachten waarmee je tijdens het jaar aan de slag gaat.

Binnen het dossier vind je telkens een opdracht en kan je alle antwoorden formuleren. Per pijler dien je een aantal opdrachten te volbrengen. Dit wordt verder verduidelijkt in het dossier en in de lesactiviteiten.

In het 3^{de} jaar ligt de focus in het programma vooral op INDIVIDU en IT en MAATSCHAPPIJ en IT. Voor de pijlers ONDERNEMEN en IT en INTERNATIONAAL en IT verwachten we wel op zelfstandige basis de nodige inzet van de student. Dit zijn belangrijke pijlers om je in de toekomst te kunnen differentiëren van je klasgenoot.

Verplicht	SEM1	SEM2
	Wekelijkse lesactiviteit + opdrachten Dossier invullen POP1 : stagegesprek	Tech & Trend Days Jobevent POP2 : Eindgesprek + dossier indienen

- **POP-gesprekken (Persoonlijk Ontwikkelingsplan)**

- o Tijdens het academiejaar word je persoonlijke groei ook opgevolgd door jouw begeleidende coach (die kies je aan het begin van het academiejaar). Deze coach zal ook jouw dossier evalueren.
- o POP-gesprekken zijn persoonlijke gesprekken tussen de coach en de student waarbij de focus ligt op de persoonlijke (professionele) ontwikkeling a.d.h.v. inhouden pijlers.
- o Er is één (verplicht) gesprek in het eerste semester omtrent de keuze van de stageplaats.
- o Er is één (verplicht) gesprek aan het einde van het academiejaar waarin de student een mondelinge toelichting geeft van het dossier. Hierin beantwoordt de student een aantal vragen omtrent zijn persoonlijk carrièrepad op korte en middenlagen termijn

EVALUATIE

Aan de hand van een rubric (zie Chamilo)

Extra uitleg bij de rubrics:

- Elk onderdeel binnen de eerste kolom krijgt hetzelfde gewicht qua punten.
- Indien je geen exit ticket invult, kan niet aangetoond worden dat je effectief op het gastcollege/ de extra opportuniteit aanwezig was. Dit betekent dus automatisch de score **onvoldoende** voor de desbetreffende pijler.
- Indien je één dossier (lees pijler) niet indient of je niet op het eindgesprek aanwezig bent, wordt de score **afwezig** toegekend voor het vak.
- **Cesuur:** onvoldoende voor 2 of meer pijlers of <8/20 voor één pijler = onvoldoende voor IT Professional. Je eindscore wordt dan bepaald door het punt dat je haalt op de pijlers waarvoor je niet geslaagd bent.

- Indien je een onvoldoende haalt (8 of 9/20) voor één onderdeel binnen de rubric, maar wel telkens voldoende voor de andere kan je eventueel wel nog slagen (eindscore wordt berekend op basis van alle scores).

TWEEDE ZIT?

Dit vak werkt met deelvrijstellingen. Dit houdt in dat enkel zaken hernomen moeten worden waarvoor men onvoldoende gekregen heeft (zie rubric).

De opdrachten voor de pijlers en POP-gesprekken blijven dezelfde. Er zijn opnames van de gastcolleges die je ook tijdens de vakantie kunt raadplegen en er zijn ook extra opportuniteiten in de vakantie waaraan je kan deelnemen.

1. PIJLER INDIVIDU

LEERDOELEN PIJLER INDIVIDU

Semester 1 – WAT WIL IK?

- Kan een zelfbeeld ontwikkelen van waaruit hij/zij leert hoe hij/zij waarde kan creëren in IT en een bewuste keuze kan maken voor 1 of meerdere functieprofielen die getoetst worden tijdens de stage. Krijgt inzicht in diverse aspecten (uitdagingen, bedreigingen, ...) van zijn/haar professionele werkomgeving.
- Kan een aantal persoonlijke kwaliteiten ontwikkelen zoals creativiteit, zin voor initiatief, durven omgaan met risico's en verantwoordelijkheidszin. Is zich meer bewust van zijn/haar eigen mogelijkheden en talenten en ontwikkelt meer zelfvertrouwen.
- Je leert jezelf kennen aan de hand van een reeks persoonlijkheidstesten.
- Je bepaalt voor je zelf welk type job je ambieert op korte en middenlagen termijn.
- Je ontdekt welke bedrijfscultuur het best bij jou past
- Je beslist adhd de verschillende persoonlijkheidstesten welke stage het best bij je past.

Semester 2 – WAT WIL IK?

- Je bent in staat na je leerervaring van de stage je zelfbeeld te vervolledigen of bij te sturen
- Je verwierft na de stage het inzicht welke job en welk type bedrijf het best bij je past in de zoektocht naar een eerste job.
- Je herwerkt je CV en motivatiebrief opnieuw.
- Je leert een netwerk uitbouwen via LinkedIn
- Je leert te netwerken op evenementen zoals jobevent, beurzen etc...
- Je krijgt een beeld van de verschillende jobprofielen en type jobs op de arbeidsmarkt.
- Je evalueert na het tweede semester hoe je gegroeid bent.

1.1 PERSOONLIJKHEIDSTESTEN (SEMESTER 1)

1. SCHEINTEST – CARRIEREANKERS

Wat ons aantrekt in een job is voor elke persoon anders. Edgar SCHEIN noemt deze drijfveren **CARRIEREANKERS** ze zeggen iets over je motivatie, houding, voorkeur en waarden.

1. **RIJKDOM** : je hecht belang aan luxe, vermogen en materiële dingen
2. **NORMEN EN WAARDEN** : Waarden = wat is voor jou belangrijk Normen = wat moet van jezelf of wat mag niet
3. **CREATIVITEIT** : je houdt van zelf ontwikkelen en bedenken.
4. **ONAFHANKELIJKHED** : je werkt graag zelfstandig en doet de dingen graag op je eigen manier.
5. **ZEKERHEID** : je wil altijd weten waar je aan toe bent en vindt risico's minder leuk. Je hebt graag een vaste baan en duidelijkheid.
6. **MACHT** : je opteert voor leidinggevende functies om invloed te hebben op de organisatie
7. **ERGENS GOED IN ZIJN** : Specialist of generalist?
8. **SOCIALE CONTACTEN** : je hebt behoefte aan omgaan met mensen
9. **STATUS** : aanzien, je vindt het fijn dat mensen naar je opkijken vanwege je titel, functie of positie

OPDRACHT 1 : DOE DE SCHEINTEST

J kan de test doen op deze link : www.123test.nl/schein

Wat zijn voor jou de 2 belangrijkste drijfveren.

1. Zekerheid
2. Sociale contacten

Wat drijft jou het minst?

1. Macht

Wat heeft deze test jou geleerd?

Dat ik toch wel zekerheid zoek in een baan, ik had eerder verwacht dat dat mij niet echt uitmaakte.

2. BEROEPENTEST

We kunnen beroepen classificeren aan de hand van een aantal prototype jobs

Welk prototypisch beroep past het beste bij jou? Deze beroepen zeggen iets over het soort werk dat bij jou past.

1. **PILOOT** : leidinggevend, stressbestendig, nauwkeurig, goede communicatie, aandacht voor veiligheid
2. **DOKTER**: onderzoekend, probleemoplossend denken
3. **KUNSTENAAR** : creatief denkend.
4. **LERAAR** : kennis overdragen/delen, coachen
5. **ZAKENMAN** : zelfstandig, eigen visie, bepaalt graag zijn eigen pad.
6. **NOTARIS** : houdt zich graag aan strikte en duidelijke regels,

OPDRACHT 2 : DOE DE BEROEPENTEST

Je kan de test doen op deze link : www.123test.nl/beroepentest

Welk prototypisch beroep past het best bij jou?

1. Dokter

Wat heeft deze test jou geleerd?

Deze test heeft vooral mijn gevoel bevestigd over mezelf, ik probeer zo veel mogelijk een probleem te onderzoeken om het dan zo efficiënt mogelijk op te lossen.

3. MYCAREERCOMPANIONTEST

Deze test geeft je een beeld van je professioneel DNA. Je ontdekt welke job profielen het best bij je passen en in welke bedrijfscultuur jij je goed kan vinden.

OPDRACHT 3 : DOE DE MYCAREERCOMPANIONTEST

Ga naar deze link www.mycareercompanion.com

Gebruik hiervoor code **HOGENTTI23009**

Plaats hier een leesbare screenshot van je resultaat.

Generieke competenties
Afgewerkt 26/07/2023

- Lernvaardigheden
- Problemen oplossen
- Project management
- Zelfstandig werken
- Creativiteit & innovatie

6 van de 6 secties

Carrière drijfveren
Afgewerkt 07/07/2023

- Intellectuele/fysieke uitdaging
- Teamwerk
- Zekerheid en stabiliteit
- Gezonde werk-life balans
- Sociale bijdrage
- Professionele/technische uitmuntendheid

5 van de 5 secties

Jobspecifieke competenties
Afgewerkt 07/07/2023

- Digitale marketingtools (bijv. Google Analytics)
- Analytische softwaretoepassingen (bijv. Excel)
- Kennis van IT-infrastructuur
- Database-toepassingen (bijv. SQL)
- IT-onderhoud

6 van de 6 secties

Randvoorwaarden
Afgewerkt 07/07/2023

- Ik ben bereid om naar mijn werk te pendelen (minstens één keer per week)
- Maximaal 1 uur en 30 minuten
- Ik ben bereid om direct te beginnen, 25% van mijn tijd in het buitenland
- Ik verkiest een combinatie van stabilitéit en flexibiliteit
- Ik verkiest regelmatig werkschema
- Ik wil graag werken in Oost-Vlaanderen
- Ik ken 2 talen

3 van de 3 secties

Interessen
Afgewerkt 07/07/2023

- Conventioneel
- Artistiek
- Onderzoekend

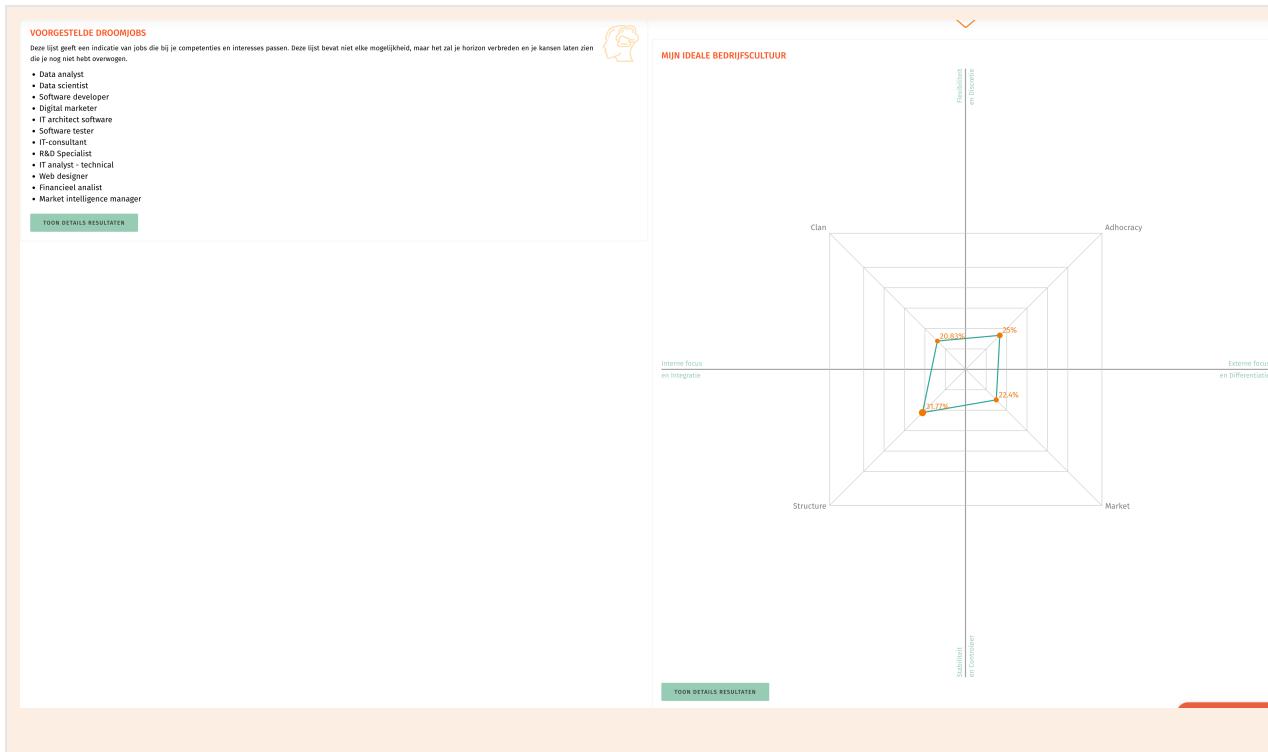
Bedrijfsculturen
Afgewerkt 07/07/2023

- Structure
- Clan

6 van de 6 secties

HERBEGINNEN

TOON DETAILS RESULTATEN



GASTCOLLEGE : MYCAREERCOMPANIONTEST

In dit gastcollege zal het resultaat van de test meer verduidelijkt worden door de ontwikkelaars van de test zelf.

1. Wat is je inhoudelijk bijgebleven?

Dat je toch wel moet kijken als je een job keuze maakt of het iets is dat je graag doet

2. Hoe ga je dit toepassen?

Door als ik een job ga zoeken te kijken of ik mijzelf deze job over 5 jaar nog zie doen, in dien dit niet zo is denk ik dat deze job niet goed bij mij zal passen

1.2 POP1 GESPREK IVM STAGE

1. WIE IS JOUW COACH?

- Mevr. Bekkens

2. VOORBEREIDING OP HET POP1 GESPREK

Welke stageprofiel ben je op zoek (vb. softwaredeveloper java/javascript)

Ik ben op zoek gegaan naar een software development job in de taal C# (C-Sharp).

Welke bedrijfscultuur past het best bij jou?

Een gestructureerd bedrijf past het best bij mij, omdat ik nood heb aan structuur.

Bij welke bedrijven heb je gesolliciteerd voor je stage?

Ik heb een vrijstelling voordestage niet op nemen dus heb 1 bedrijf gekozen, waar ik mijzelf later wel zie werken .Het bedrijf in kwestie is Allphi.

Bij welk bedrijf ga je stage lopen?

Zoals hierboven vermeld moet ik mijn stage niet opnemen

Waarom heb je deze keuze gemaakt?

Ik heb in het graduaat heel wat kennis opgedaan over C#, mijn graduaatsproef was ook voor Allphi. Ik heb nadien in het verkorte traject van de bacheloropleiding toegepaste informatica, de Regional Unit Manager geïnterviewd voor de bedrijfsflow te leren kennen, dit was voor het vak Business analysis.

Komt deze keuze overeen met de resultaten van de mycareercompaniontest? Waarom wel/niet.

Deze keuze komt wel overeen met mijn resultaten van mycareercompaniontest, omdat één van mijn voorspelde droomjobs Softwareontwikkelaar is en volgens mij kunnen zij mij wel de structuur geven die ik nodig heb.

1.3 NETWORKING

1. GASTCOLLEGE : LINKEDIN

In dit gastcollege zal je het belang zien van een LinkedIn profiel . Wat zijn de DO's en DON'ts bij het opstellen van een LinkedIn profiel?

OPDRACHT 4 : MAAK EEN LINKEDIN PROFIEL

1. Noteer hier de link naar je profiel :

<https://www.linkedin.com/in/alexander-bal/>

2. Hoeveel 1^{ste}, 2^{de} 3^{de} graadscontacten heb je heden?

Ik heb 67 1^{ste} graad connecties, 0 2^{de} graad connecties en 2 3^{de} graad connecties

3. Wat wil je vooral bereiken met dit profiel?

Met dit profiel wil ik graag connecties maken en groeien als persoon in het bedrijfsleven.

4. Wat heb je precies gewijzigd na het gastcollege aan je LinkedIn-profiel indien je reeds een profiel had voor het gastcollege?

Ik heb juist mijn studies bijgewerkt dat deze weer up to date zijn.

2.GASTCOLLEGE : NETWORKING

Dit gastcollege bereid je voor op deelname aan een netwerkevent, beurs etc.... Hoe bereid ik me hiervoor? Hoe overwin ik mijn angst om met iemand vreemd in gesprek te gaan?

1. Wat is je inhoudelijk bijgebleven?

Dat het belangrijk is om op berichten te antwoorden ook al heb je geen interesse. Je moet wel altijd vriendelijk blijven.

2. Hoe ga je dit toepassen?

Op alle berichten die ik binnenkrijg via mail of LinkedIn een vriendelijk antwoord te sturen, ook al heb ik op dat moment geen interesse. Zo blijven de connecties binnen mijn netwerk lang termijn connecties.

1.4 LABOUR MARKET

1. GASTCOLLEGE: LABOUR MARKET

Dit gastcollege geeft een overzicht van de verschillende type jobs binnen IT (vast, consultancy, freelance) en de verschillende jobprofielen binnen alle afstudeerrichtingen op korte termijn.

1. Wat is je inhoudelijk bijgebleven?

De tips dat gegeven zijn voor bij een sollicitatie:

- Weet wat je wil in een job
- Wees voorbereid
- Wees enthousiast

2. Welke eerste job denk je dat het best bij je past?

Ik denk dat junior developer wel bij mij past als eerste job.

3. Welke job ambieer je op langere termijn?

Ik zou graag blijven programmeren, dus ik denk niet dat een management job een optie is voor later, ik zou eerder naar een job als senior developer gaan.

1.5 IK KOM ERAAN

GASTCOLLEGE: IK KOM ERAAN

Beantwoord onderstaande vragen na het volgen van het gastcollege.

Wat zijn voor jou de drie belangrijkste inhoudelijke zaken uit dit college? Motiveer.

- 1) Zorg dat je weet wat het bedrijf doet en wat het doel is van het bedrijf, in andere woorden zorg dat je goed voorbereid toekomt op een job interview
- 2) Zorg dat je niet te laat bent op een interview of werkdag, een 1^{ste} indruk is belangrijk, je krijgt er maar 1.
- 3) Actief luisteren, door vragen te stellen en te noteren wat er gezegd wordt.

Op welke 2 elementen van sociaal gedrag wil je nog verdere stappen zetten?

- 1) Conflictbeheersing
- 2) Communicatievaardigheden

Hoe ga je dit in de praktijk aanpakken?

Communicatievaardigheden kan ik verbeteren door mij duidelijker uit te drukken en eerst na te denken over wat ik wil zeggen in plaats van aan een zin te beginnen en in het midden opnieuw te moeten beginnen aan deze zin.

Conflictbeheersing kan ik verbeteren door minder in discussie te gaan en andere mensen ook gelijk geven als zij gelijk hebben.

1.6 TECH & TREND DAYS? (SEMESTER 2)

1. INTERACTIEVE SESSIES

Volg minimum één track

	Woensdag	Donderdag	Vrijdag
Voormiddag	How Mendix low-code bridges the gap between business and IT	Identify developers for	Build software like a bag marbles
Voormiddag	Geen sessie gepland	Geen sessie gepland	Geen sessie gepland
Namiddag	Wat is UX?	Effcient development, Enhanced Productivity (with oracle Apex)	BDD
Namiddag	Geen sessie gepland	Geen sessie gepland	Geen sessie gepland

Kopieer en plak onderstaand kader voor elke sessie dat je gevolgd hebt, wel in de juiste volgorde. Is er in de voor- of namiddag slechts 1 sessie gepland, dan noteer je duidelijk in de tabel voor sessie 2/6 of 10 “geen sessie gepland”

How Mendix low-code bridges the gap between business and IT:

1. Waarom heb je deze gekozen?
Omdat ik wel al van low-code gehoord had, maar nog niet echt een idee had wat het inhield.
2. Wat is je inhoudelijk bijgebleven?
Het was meer een workshop en een kennismaking met low-code, maar ik vond het wel cool dat je al redelijk complexe programma's kon maken met low-code.
3. Hoe ga je dit toepassen?
Misschien later in het werkveld als ik wat ouder ben, dat ik wel een job zoek in low-code.

Wat is UX?

1. Waarom heb je deze gekozen?
Vroeger vond ik UX Design heel interessant.
2. Wat is je inhoudelijk bijgebleven?
Ik dacht dat UX-design het uiterlijk was van de app, maar blijkbaar is dit meer wireframes creëren en uitleggen wat er gebeurt als je op een knop of link drukt.
3. Hoe ga je dit toepassen?
Dit was een heel interessante sessie, maar ik denk niet dat ik hier veel me ga doen later.

Identify for developers:

1. Waarom heb je deze gekozen?
Omdat ik security in een applicatie zeer belangrijk vindt.
2. Wat is je inhoudelijk bijgebleven?
Dat je soms beter authenticatie gebruikt van een derde partij, omdat zij hier gespecialiseerd zijn in dit.
3. Hoe ga je dit toepassen?
Door meer derde partij software packages te gebruiken voor authenticatie.

Effcient development, Enhanced Productivity (with oracle Apex):

1. Waarom heb je deze gekozen?
Om wat meer kennis te krijgen over low-code
2. Wat is je inhoudelijk bijgebleven?
Dat alles in Oracle Apex werkt via een databank, dus alle logica van de applicatie zit in een databank in plaats van de code.
3. Hoe ga je dit toepassen?
Misschien dat ik later in mijn carrière een job zoek in low-code.

Build software like a bag of marbles:

1. Waarom heb je deze gekozen?
Ik heb deze sessie gekozen, omdat het interessant klonk.
2. Wat is je inhoudelijk bijgebleven?
Meestal worden oplossingen in code zo complex gemaakt, waardoor het te moeilijk wordt om te onderhouden.
3. Hoe ga je dit toepassen?
Ik ga dit toepassen door na te denken over wat de beste architectuur is voor het probleem dat ik moet oplossen.

BDD:

1. Waarom heb je deze gekozen?
Testing is een van de belangrijkste aspecten in development, vind ik toch.
2. Wat is je inhoudelijk bijgebleven?
Dat er goede afspraken moeten gemaakt worden in verband met taal, omdat er verschillen zijn in sommige zaken.
3. Hoe ga je dit toepassen?
Beter leren communiceren.

1.7 JOBEVENT (SEMESTER 2)

1. HOE BEREID IK MIJ VOOR?

OPDRACHT: Herwerk je CV van vorig jaar. Het is belangrijk om met een professioneel CV op de markt te komen. We verwachten dat je je CV en motivatiebrief Personal Brand

Plaats hier een leesbare schreenshot van je CV (grijp terug naar de persoonlijke bouwblokken van het 2de jaar)



Alexander Bal

Telefoon:
+32 486 38 54 83

E-Mail:
Balalexander73@gmail.com

LinkedIn:
<https://www.linkedin.com/in/alexander-bal/>

Soft skills

- Stiptheid
- Motiveren
- Probleemoplossend denken
- Georganiseerd werken
- Luisteren
- Teamwerk

Talen

Nederlands
Engels

Ik ben een jonge en gedreven programmeur. De programmeertalen waar ik in uitblink is C# & JavaScript, hier heb ik al een aantal projecten mee gemaakt, zoals: een autobeheer systeem, Een facturatie systeem, ...

Ervaring

09/2018 – 06/2020

Stage – IT, GO! Talent Dendermonde

Tijdens mijn stage werkte ik mee op de helpdesk & was ik verantwoordelijk voor de IT-infrastructuur.

02/2022 – 06/2022

Stage – Programmeren, Laminaatshop Dendermonde

Tijdens deze stage heb ik een facturatieportaal moeten schrijven en de interne communicatie kanalen in een app gestoken.

Opleidingen

2018-2020

Leren & Werken PC-Technicus – GO! Talent, Dendermonde

2020-2022

Graduaat Programmeren – Hogeschool Gent, Gent

2022-Heden

Bachelor Toegepaste informatica – Hogeschool Gent, Gent

IT Skills

Programmeer Talen:

- C#
- JavaScript
- HTML5
- PHP
- CSS3
- MSSQL
- MySQL

1.7 Cv en motivatiebrief (semester 2)

Voeg je motivatiebrief hier in (dit kan een brief zijn die je reeds geschreven hebt voor een sollicitatie of voor een komende sollicitatie). Vermeld duidelijk voor welk bedrijf.

Alexander Bal
Martelarenlaan 38
9200 Dendermonde

Dendermonde, 14 juni 2020

Sollicitatie Bediende verkoper Colruyt Dendermonde

Geachte heer Vrancx

In de vestiging van Dendermonde las ik op een flyer dat jullie een bediende / verkoper zochten in de Colruyt van Dendermonde. Deze functie spreekt mij enorm aan en hierbij stel ik me dan ook graag kandidaat.

Ik ben juist afgestudeerd in de richting Leren & Werken PC-Technicus. Ik heb mijn stage gedaan op de IT afdeling van een school, waarbij ik de studenten moest helpen met problemen, klantgerichtheid zou geen probleem moeten zijn. Daarnaast moest ik vaak computers ronddragen van het ene lokaal naar het andere, waardoor ik een goede fysieke conditie heb.

Dankzij mijn studentenjob bij Carwash Clean Car te Dendermonde moest ik als het minder druk was klusjes doen, maar ik moest ondertussen ook opletten dat het niet te druk werd. Dus ik moest soms van de ene plaats naar de andere waardoor ik redelijk flexibel ben. De functie van bediende / verkoper lijkt mij bijgevolg ontzettend uitdagend.

Tot slot spreek ik naast het Nederlands ook vloeiend Engels.

Alvast bedankt voor uw reactie.

Hoogachtend
Alexander Bal

OPDRACHT 2: Kies 5 bedrijven waar je zeker wil langsgaan op het jobevent

	Bedrijf 1	Bedrijf 2	Bedrijf 3	Bedrijf 4	Bedrijf 5
Fysiek	AE	Volvo	Vind!	Smals	Itineris
Online					

Noteer hier 5 vragen die je wenst te stellen aan die bedrijven. Deze vragen kunnen verschillend zijn per bedrijf.

Vraag 1: Hoe zou je de bedrijfscultuur omschrijven?

Vraag 2: Hoe ziet een typische werkdag eruit voor iemand in jullie bedrijf?

Vraag 3: Hoe ondersteunt het bedrijf professionele ontwikkeling en groei?

Vraag 4: Wat zijn de belangrijkste technologieën en tools die jullie team gebruikt?

Vraag 5: Wat maakt werken voor jullie uniek?

Welke bedrijven vond je het meest interessant? Waarom?

Ik vond Volvo en TUI interessant, omdat dit niet echt IT-bedrijven zijn, en toch grote IT afdelingen hebben.

Met welke bedrijven wens je nog contact te houden? Waarom

AE en Vind! Spraken mij wel aan, omdat je voor verschillende bedrijven projecten moet realiseren en toch bij hun te werkgesteld staat.

1.8 UITGEBREID EXIT TICKET (SEMESTER 2)

Beantwoord onderstaande vragen

1. Welke activiteit of welke interactieve infosessie binnen deze pijler vond je het meest interessant? Motiveer ook kort waarom.

Ik vond het job evenement het meest interessant, omdat ik vrijstelling heb op de stage, dus kon ik hier al connecties leggen en kijken wat het meest bij mij past van bedrijf voor later.

2. Is er iets dat je miste in deze pijler? Waarom?

Een onderdeel waarbij je jezelf als individu bekijkt tegen over de start van de opleiding en de verschillen opnoemt van persoonlijke groei, omdat dit het duidelijk kan maken of je al veel persoonlijke groei ziet.

3. Hoe kunnen we de pijler volgend jaar(nog) beter aanpakken?

De sessies van LinkedIn, zou ik persoonlijk optioneel maken of weglaten.

4. Omschrijf de pijler in maximum 3 kernwoorden.

Leerrijk

Informatief

Goede voorbereiding

5. Wat neem je mee uit deze pijler voor je persoonlijke ontwikkeling en verdere projecten die je binnen IT uitwerkt?

Dat ik meer vragen moet stellen, maar ook niet te veel vragen.

2. PIJLER MAATSCHAPPIJ

LEERDOELEN

- Bewustmaking van de impact van IT en Technologie (in zijn ruime betekenis) op de maatschappij:
 - Milieu
 - Mobiliteit
 - Menselijke interacties – sociale media
 - Veiligheid
 - Samenleving
 - Gezondheidszorg
 - Duurzaamheid
 -
- Kan kritisch reflecteren en een eigen mening geven over de maatschappelijke en deontologische referentiekaders waarbinnen hij/zij zal functioneren.

2.1 BEWUSTMAKING

Aan de hand van verschillende gastcolleges, rond een duidelijk afgebakend thema, wordt de impact van IT en technologie op de maatschappij toegelicht en besproken.

1. GASTCOLLEGE “LEGAL4IT”

Wat zijn voor jou de drie belangrijkste inhoudelijke zaken uit dit college? Motiveer waarom. Schrijf volzinnen.

1. Software reverse engineering is niet verboden, maar alleen toegestaan om compatibiliteit te garanderen.

Ik heb dit gekozen omdat het belangrijk is dat je weet dat mensen je software mogen reverse engineeren voor bepaalde doeleinden.

2. Als een licentie gegeven wordt, moet er vooraf afgesproken zijn hoeveel licenties er gebruikt mogen worden.

Ik heb dit gekozen omdat het belangrijk is om te weten hoeveel licenties gebruikt mogen worden indien dit niet gespecificeerd is.

3. Dat opensource gratis is en niet vrij, dus de licentievoorwaarden gelden nog steeds.

Opensource is een belangrijk aspect in de IT-wereld, maar wordt soms verkeerd geïnterpreteerd daarom vindt ik het belangrijk dat men weet dat dit gratis is en niet vrij is dus de licentie voorwaarden gelden nog steeds.

Welke kritische vraag stelde je (jezelf) tijdens het gastcollege?

Wat als ik code van stack overflow haal en deze gebruik in een programma? Is dit legaal?

2. GASTCOLLEGE “COMPLIANCE & INFORMATIEVEILIGHEID”

Wat zijn voor jou de drie belangrijkste inhoudelijke zaken uit dit college? Motiveer waarom. Schrijf volzinnen.

1. Ik vond de definitie van persoonlijke data belangrijk, omdat dit begrip vaak misbegrepen is.

2. De uitleg van de GDPR vond ik ook belangrijk, omdat dit een belangrijke rol heeft in de regels van het verzamelen van gebruikersdata.

3. Hoe ieder land buiten de EU persoonlijke data beschermd, omdat je dan aan andere regels moet voldoen om legaal gebruiker data te kunnen verzamelen.

Welke kritische vraag stelde je (jezelf) tijdens het gastcollege?

Kan er niet 1 vast regelement opgesteld worden voor de hele wereld voor informatieveiligheid?

3. GASTCOLLEGE “ETHIEK”

Wat zijn voor jou de drie belangrijkste inhoudelijke zaken uit dit college? Motiveer waarom.
Schrijf volzinnen.

1.

2.

3.

Welke kritische vraag stelde je (jezelf) tijdens het gastcollege?

2.2 KRITISCHE BLIK OP DE MAATSCHAPPIJ

Wat is volgens jou de belangrijkste positieve lange termijn impact van IT op de maatschappij?

Door het internet is informatie op een ongekende schaal en snelheid toegankelijk geworden. Dit bevordert kennisdeling en innovatie.

Wat is volgens jou de belangrijkste negatieve lange termijn impact van IT op de maatschappij?

Mensen zonder de vaardigheden om IT te gebruiken, kunnen achterblijven op de arbeidsmarkt.

Wat kan er volgens jou gedaan worden om deze negatieve impact te milderen?

Meer bijscholingen voor mensen die niet goed met IT kunnen werken, zodat deze gelijke kansen hebben op de arbeidsmarkt.

2.3 UITGEBREID EXIT TICKET

1. Omschrijf de pijler in maximum 3 kernwoorden.

Interessant

1. Wat neem je mee uit deze pijler voor je persoonlijke ontwikkeling en verdere projecten die je binnen IT uitwerkt?

Dat ik moet opletten als ik code van andere mensen gebruik, dat deze zeker niet in een ander programma verwerkt zit.

3. Welk gastcollege binnen deze pijler vond je het meest interessant? Motiveer ook kort waarom.

Legal4IT vond ik heel interessant, het heeft me veel bijgeleerd over hoe licentiëring werkt binnen de IT-wereld.

4. Welke tips heb je voor de verdere uitbouw van deze pijler? Hoe kan de pijler (nog) beter aangepakt worden?

Ik vind dat deze pijler goed in elkaar gestoken zit, dus heb ik geen tips voor deze pijler.

3. PIJLER ONDERNEMEN POP2 : EINDGESPREK

LEERDOELEN PIJLER ONDERNEMEN

Semester 2 – WAT WIL IK?

- Je bent in staat na je leerervaring van de stage je zelfbeeld te vervolledigen of bij te sturen
- Je verwerft na de stage het inzicht welke job en welk type bedrijf het best bij je past in de zoektocht naar een eerste job.
- Je herwerkt je CV en motivatiebrief opnieuw.
- Je leert een netwerk uitbouwen via LinkedIn
- Je leert te netwerken op evenementen zoals jobevent, beurzen etc...
- Je krijgt een beeld van de verschillende jobprofielen en type jobs op de arbeidsmarkt.
- Je evaluateert na het tweede semester hoe je gegroeid bent.

3.1 OPPORTUNITEITEN

3.1.1 OPPORTUNITEIT 1

Welke opportunitéit heb je gekozen? Motiveer waarom.

Bedrijfsbezoek IBM New York

Plaats hier je bewijs van deelname (bv. deelname bewijs, toegangsticket, foto aanwezigheid, inschrijvingsmail, certificaat, ...)

Ik heb geen foto of toegangsticket, maar jg Mevr. De Mol was er ook, dus zij kan bevestigen dat ik aanwezig was.

Wat is je het meest bijgebleven van de opportunititeit?

Dat IBM veel meer is dan een computerbedrijf, het houdt zich ook bezig met Artificiële intelligentie, kwantumcomputers, ...

Welke acties ga je op basis hiervan ondernemen in dit academiejaar? Omschrijf met een duidelijk voorbeeld.

Onthouden dat bedrijven niet altijd in 1 branche gericht zijn. Bijvoorbeeld als ik ga solliciteren dit in het achterhoofd houden dat het bedrijf in meerdere branches actief kan zijn.

3.1.2 OPPORTUNITEIT 2

Welke opportunititeit heb je gekozen? Motiveer waarom.

Open Source Café Gent 2024

Plaats hier je bewijs van deelname (bv. deelname bewijs, toegangsticket, foto aanwezigheid, inschrijvingsmail, certificaat, ...)



Wat is je het meest bijgebleven van de opportunititeit?

Dat er toch wel veel bedrijven opzoek zijn naar mensen die graag aan opensource projecten werken.

Welke acties ga je op basis hiervan ondernemen in dit academiejaar? Omschrijf met een duidelijk voorbeeld.

Proberen aan opensource projecten, bijdragen te leveren.

3.2 OPDRACHT: MONDELINGE TOELICHTING VAN JE DOSSIER

Je maakt een powerpoint-presentatie van min 3 tot max 5 slides (je dient het ingevulde canvas (zie hierna) te gebruiken als uitgangspunt om de volgende vragen te beantwoorden, niet als afleesmateriaal)

Je beantwoordt tijdens deze presentatie de volgende vragen :

1. Wie ben jij?
2. Wat kan jij?
3. Wat wil jij?
4. Hoe ondernemend ben jij?
5. Toon aan dat je een interculturele ervaring hebt.
6. Op welke manier heeft de stage je doen groeien of veranderen?
7. Wat heeft de stage je geleerd t.a.v. je toekomstige job?
8. Wat is je carrièredoel op korte (volgend jaar) en middellange termijn (binnen 5 à 10jaar)
9. Hoe ga je je carrièredoel bereiken? Wat heb je hiervoor nodig qua hard- en/of softskills?
10. Welke persoonlijke ervaring neem je mee uit jouw ITPCO-traject voor de toekomst

Duurtijd mondelinge toelichting : 10min spreektijd student + 5min vraagstelling lector.

Wees voorbereid : oefen de presentatie in, lees deze niet af van het scherm. Let op kleding/houding en taalgebruik (ook online).

Je maakt een afspraak bij je coach.

3.3 CANVAS

Individu en IT WIE BEN IK ?	Maatschappij en IT	Individu en IT WAT KAN IK?	Ondernemen en IT	Individu en IT WAT WIL IK?
MBTI : Bemiddelaar	Wat vind je belangrijk in de maatschappij? <ul style="list-style-type: none">• Gelijkheid• Onderwijs• Gezondheid• Technologische vooruitgang Waarom? Omdat dit voor mij de core redenen zijn voor een goede maatschappij	Competenties : <ul style="list-style-type: none">• Kritisch denken• Luisteren• Doorzetter Talenten : <ul style="list-style-type: none">• Betrouwbaar zijn• Mensen motiveren• Mensen inspireren	Lijst op welke initiatieven je hebt ondernomen om aan te tonen dat je ondernemend bent. <ul style="list-style-type: none">• Bedrijfsbezoeken gedaan• Connecties gelegd op evenementen• Sollicitaties ingepland• 	Scheintest: Zekerheid
Big 5 : Zie bijlage Big 5				Beroepentest: Dokter
3 sterktes: <ul style="list-style-type: none">• Probleemoplossend denken• Stiptheid• Luisterend oor				MyCareerCompaniontest: Zie bijlage myCareerCompanion
Quote: It's not a bug it is an undocumented feature.	Internationaal en IT	Competentietest: Zie bijlage Competentietest		
3 zwaktes: <ul style="list-style-type: none">• Raak snel gestresd• Geen teamspeler• Niet flexibel	Beschrijf je internationale en interculturele ervaringen/initiatieven. Ik ben op bedrijfsbezoek geweest bij IBM in New York. Heb een uitwisselingsproject gedaan naar Letland Take aways? Internationale ervaringen zijn belangrijk voor persoonlijke groei	Hard Skills: <ul style="list-style-type: none">• C#• JavaScript• HTML5• PHP• CSS3• MSSQL• MySQL	Take aways? Het is belangrijk om een groot netwerk te hebben.	Welke Job? Software developer Welk type bedrijf? Een gestructureerd bedrijf
Benodigheden : <ol style="list-style-type: none">1. Portfolio: https://www.alexanderbal.be/2. LinkedIn : https://www.linkedin.com/in/alexander-bal/3. Dossier4. Andere (optioneel): https://github.com/AlexanderBal01				

Uitslag competenties test

Hieronder staan jouw sterkste competenties op een rijtje.

Je grootste competentie is : **Probleemanalyse** (3 maal gekozen boven de overige competenties).

De toplijst van je competenties is:

1. **Probleemanalyse**
2. **Loyaliteit**
3. **Doorzettingsvermogen**

Tot nu toe hebben er 224944 mensen deze test gedaan. Hieronder vind je de top vijf van de competenties die door deze mensen als beste competenties werd beschouwd.

Competentie	frequentie (%)
1. Luisteren	18217 (8.1%)
2. Doorzettingsvermogen	14390 (6.4%)
3. Creatief denken	12743 (5.66%)
4. Plannen en organiseren	11808 (5.25%)
5. Loyaliteit	11620 (5.17%)

Van de deelnemers waren er 2327 die ook "Probleemanalyse" als beste competentie benoemden. Let wel, er zijn heel veel competenties voorgelegd, dus de kans dat er heel veel mensen net als jij dezelfde competentie als beste competentie hebben benoemd is klein.

Klaar voor de professionele competentietest?

Ontdek nu al je sterke punten

Ontdek nu al je sterke punten met de professionele competentietest:

- 'Wat kan ik?' Vergelijk jezelf met de Nederlandse beroepsbevolking
- Meting op de 16 meest voorkomende en werkgerelateerde competenties
- Met ontwikkeltips per competentie
- De test kost nu maar € 16 en duurt 15-20 minuten

[Naar de competentietest](#)



De professionele competentietest zakelijk inzetten?

De uitgebreide, professionele competentietest is ook beschikbaar in onze zakelijke dienst [Testlokaal](#). Kijk alvast naar het testaanbod en vraag gratis en vrijblijvend een account aan.

[Lees meer](#)

Maak de competentiestest

Wil je de test nog eens maken of heb je de uitslag van iemand anders bekeken en wil je nu zelf weten wat jouw sterkste punten zijn? [Maak de competentiestest](#).





nl ▾

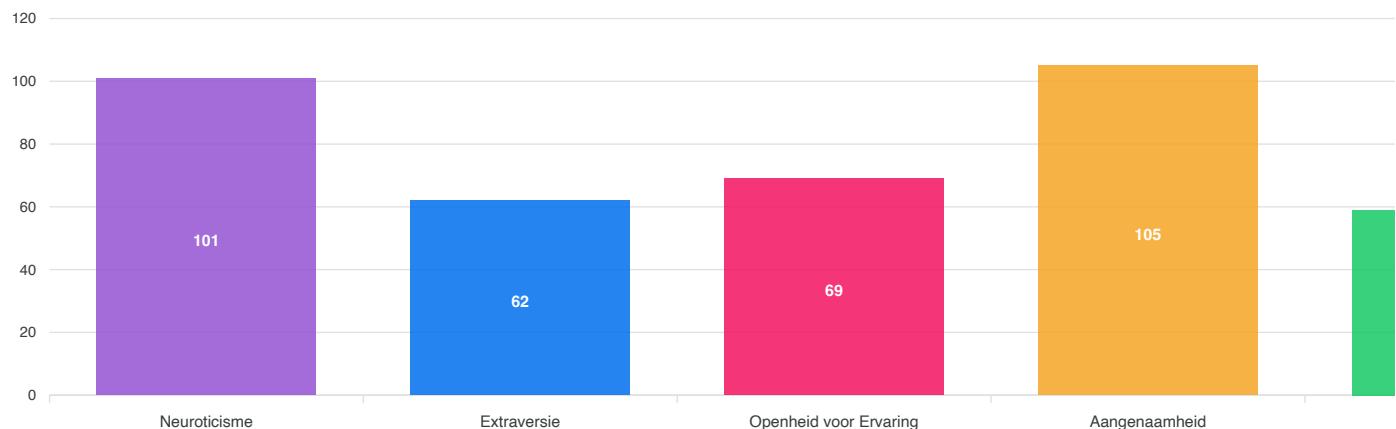


5/30/2024

Belangrijk! Bewaar de volgende ID om de resultaten later te zien of vergelijk jezelf met anderen

66589d5d7fd1964cf2324472

De Big Five



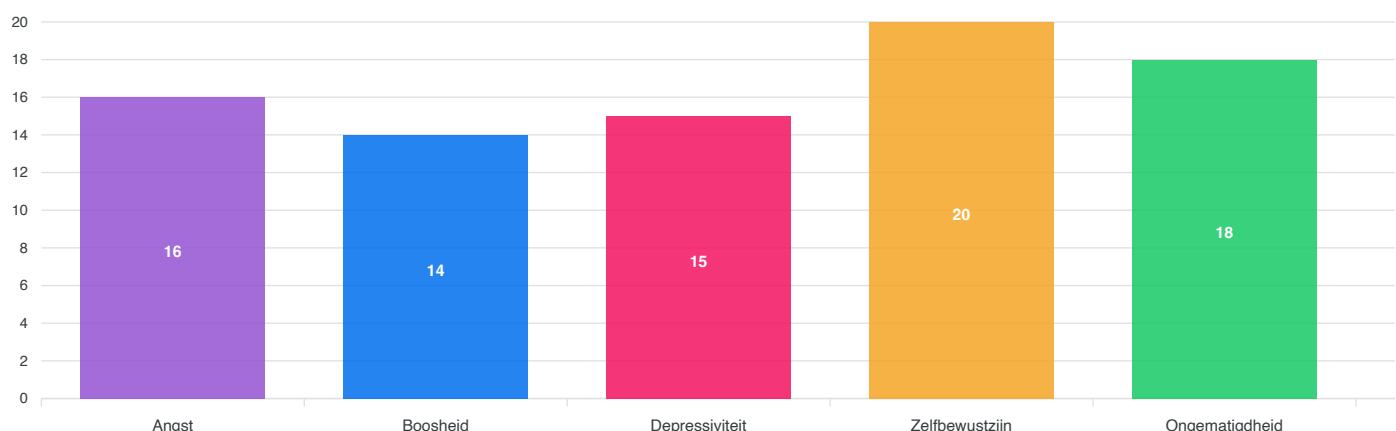
Select domain
All

Neuroticisme

Neuroticisme verwijst naar de neiging om negatieve gevoelens te ervaren.

[Read more](#)

Je score op Neuroticisme is hoog, wat aangeeft dat je gemakkelijk overstuur bent, zelfs door wat de meeste mensen beschouwen als de normale gang van zaken. Mensen beschouwen je als gevoelig en emotioneel.



Angst

score: 16 (high)

Het "vecht-of-vlucht"-instinct van de hersenen van angstige individuen zijn te gemakkelijk en te vaak bezig. Daarom mensen met een hoge angst score vaak het gevoel dat er iets gevraagd is dat gaat gebeuren. Ze kunnen bang zijn voor specifieke situaties of gewoon bang zijn. Ze voelen zich gespannen, zenuwachtig en nerveus. Personen met een lage angst score zijn over het algemeen kalm en onbevreesd.

Boosheid**score: 14 (high)**

Personen die hoog scoren in Boosheid voelen zich boos wanneer dingen gaan niet zoals ze willen. Ze zijn gevoelig voor eerlijke behandeling en voelen zich haatdragend en verbitterd wanneer ze het idee hebben dat ze worden bedrogen. Deze schaal meet de neiging om je boos te voelen; of de persoon ergernis en vijandigheid uitdrukt, hangt af van het niveau van verbondenheid. Lage scoorders worden niet vaak of gemakkelijk boos.

Depressiviteit**score: 15 (high)**

Deze schaal meet de neiging om verdrietig, neerslachtig en ontmoedigd te zijn. Hoge scoorders missen energie en hebben moeite met het initiëren van activiteiten. Lage scoorders zijn vaak vrij van deze depressieve gevoelens.

Zelfbewustzijn**score: 20 (high)**

Zelfbewuste personen zijn gevoelig voor wat anderen van hen vinden. Hun bezorgdheid over afwijzing en ridicule maken dat ze zich verlegen en ongemakkelijk voelen bij anderen. Ze zijn gemakkelijk in verlegenheid gebracht en schamen zich vaak. Hun angsten dat anderen ze zullen bekritiseren of bespotten zijn overdreven en onrealistisch, maar hun onhandigheid en ongemak kunnen deze angsten realiteit maken. Lage scoorders daarentegen hebben geen last van het verkeerde indruk dat iedereen naar hen kijkt en over hen oordeelt. Ze voelen niet nerveus in sociale situaties.

Ongematigdheid**score: 18 (high)**

Ongematigde individuen voelen sterke hunkeringen en moeite hebben om weerstand te bieden aan hun aandrang. Ze hebben de neiging om gericht te zijn op kortstondige genoegens en beloningen in plaats van op langetermijngevolgen. Lage scoorders ervaren geen sterk, onweerstaanbaar hunker en komen daaroor niet in de verleiding om aan hun drifte toe te geven.

Kwetsbaarheid**score: 18 (high)**

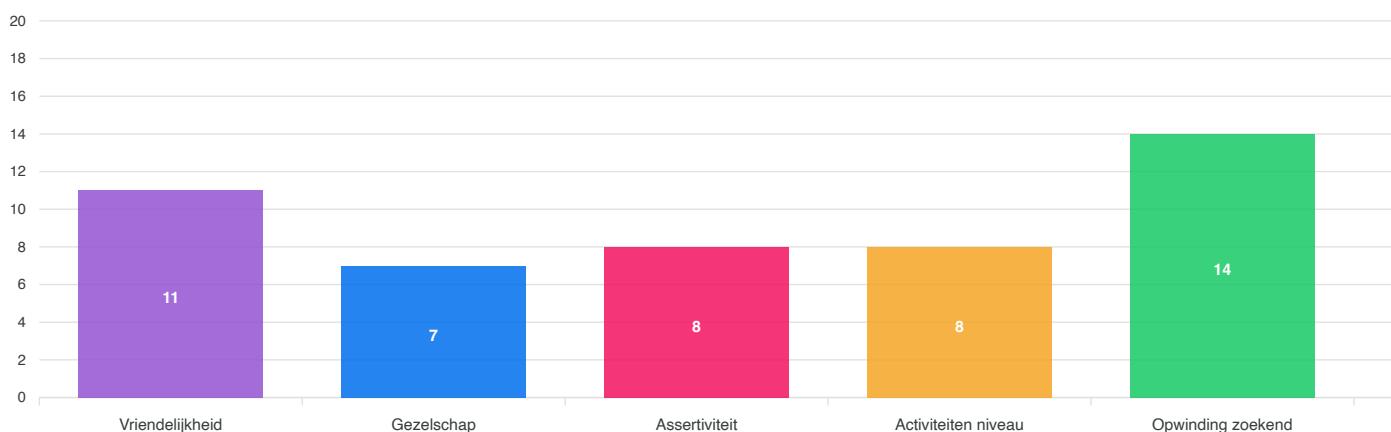
Hoge scoorders op gebied van Kwetsbaarheid ervaren paniek, verwarring en hulpeloosheid bij druk of stress. Lage scoorders voelen zich meer evenwichtig, zelfverzekerd en denken helder in geval van stress.

Extraversie

Extraversie wordt gekenmerkt door een uitgesproken betrokkenheid bij de buitenwereld.

[Read more](#)

Je score op Extraversie is laag, wat aangeeft dat je introvert, gereserveerd en stil bent. Je geniet van eenzaamheid en eenzame activiteiten. Je sociale leven is meestal beperkt tot enkele goede vrienden.

**Vriendelijkheid****score: 11 (low)**

Vriendelijke mensen houden orecht van andere mensen en tonen openlijk positieve gevoelens ten opzichte van anderen. Ze maken snel vrienden en het is gemakkelijk voor hen om hechte, intieme relaties te vormen. Lage scoorders op Vriendelijkheid zijn niet per se koud en vijandig, maar ze reiken geen uit naar anderen en worden als afwezig en gereserveerd beschouwd.

Gezelschap**score: 7 (low)**

Gezelschapsmensen vinden het aangenaam en stimulerend in het gezelschap van anderen. Ze genieten van de energie en opwinding van grote menigten. Lage scoorders voelen zich vaak overweldigd door grote menigten en mijden deze actief. Ze vinden het niet noodzakelijkerwijs onprettig om soms met mensen samen te zijn, maar hun behoefte aan privacy en tijd voor zichzelf is veel groter dan voor individuen die hoog op deze schaal scoren.

Assertiviteit**score: 8 (low)**

Hoge scoorders op gebied van Assertiviteit zijn niet bang hun mening te geven, nemen de leiding en leiden de activiteiten van anderen. Ze hebben de neiging om leiderrol te claimen in groepen. Lage scoorders hebben de neiging niet veel te praten en anderen de activiteiten in groepen te laten controleren.

Activiteiten niveau**score: 8 (low)**

Actieve individuen leiden snelle, drukke levens. Ze bewegen zich snel, energiek en krachtig, en ze zijn betrokken bij veel activiteiten. Mensen die hier laag op scoren schaal volgen een langzamer en meer ontspannen tempo.

Opwinding zoekend**score: 14 (high)**

Hoge scoorders op deze schaal zijn gemakkelijk verveeld zonder hoge niveaus van stimulatie. Ze houden van felle lichten en drukte. Ze nemen waarschijnlijk risico's en zoeken sensatie. Lage scoorders worden overweldigd door lawaai en commotie en zijn niet geneigd tot thrill-seeking.

Opgewektheid**score: 14 (high)**

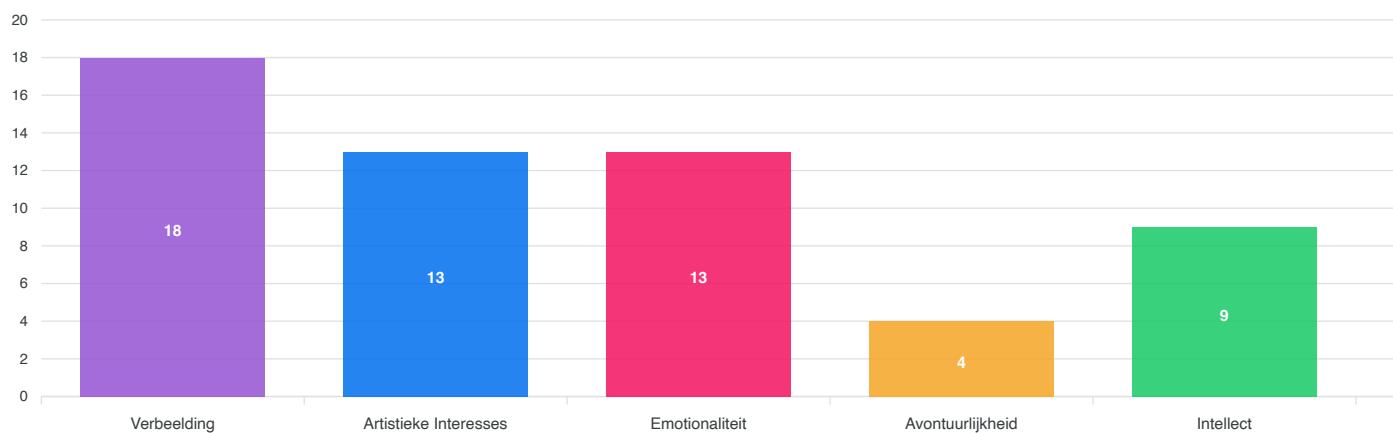
Deze schaal meet positieve stemming en gevoelens, niet te verwarren met negatieve emoties (die deel uitmaken van de Neuroticism domein). Personen die hoog scoren op deze schaal ervaren doorgaans een scala aan positieve gevoelens, waaronder geluk, enthousiasme, optimisme en vreugde. Lage scoorders zijn minder vatbaar voor dergelijke energieke uitspattingen.

Openheid voor Ervaring

Openheid voor Ervaring beschrijft een dimensie van cognitieve stijl die creatieve, creatieve mensen onderscheidt van nuchtere, conventionele mensen.

[Read more](#)

Je score op Openheid voor Ervaring is laag, wat aangeeft dat je graag denkt aan duidelijke en eenvoudige voorwaarden. Anderen beschrijven je als realistisch, praktisch, en conservatief.

**Verbeelding****score: 18 (high)**

Voor fantasierijke individuen is de echte wereld vaak te gewoon. Hoge scoorders op deze schaal gebruiken fantasie als een manier om een rijkere, interessantere wereld te creëren. Lage scoorders op deze schaal zijn meer op feiten georiënteerd dan op fantasie.

Artistieke Interesses

score: 13 (high)

Hoge scoorders op deze schaal houden van schoonheid, zowel in kunst als in de natuur. Ze raken gemakkelijk betrokken en verzonken in artistieke en natuurlijke gebeurtenissen. Ze zijn niet noodzakelijkerwijs artistiek geschoold of getalenteerd, hoewel velen dat wel zullen zijn. De bepalende kenmerken van deze schaal zijn interesse in en waardering van natuurlijke en kunstmatige schoonheid. Lage scoorders missen esthetische gevoeligheid en interesse in de kunst.

Emotionaliteit

score: 13 (high)

Personen met een hoge Emotionaliteit staan in goede verbinding met hun bewustzijn van hun eigen gevoelens. Lage scoorders zijn zich minder bewust van hun gevoelens en hebben de neiging om hun emoties niet openlijk te uiten.

Avontuurlijkheid

score: 4 (low)

Hoge scoorders op avontuurlijkheid staan te popelen nieuwe activiteiten te ondernemen, reizen naar vreemde landen en nieuwe dingen ervaren. Ze vinden vertrouwdheid en routine saai. Lage scoorders hebben de neiging zich ongemakkelijk te voelen met verandering en geven de voorkeur aan vertrouwde routines.

Intellect

score: 9 (low)

Intellect en artistieke belangen zijn de twee meest belangrijke, centrale aspecten van openheid voor ervaring. Hoge scoorders op gebied van Intellect spelen graag met ideeën. Ze staan open voor nieuwe, ongewone ideeën, en bespreken graag intellectuele kwesties. Ze genieten van raadsels, puzzels, en hersenkakers. Lage scorers op Intellect geven de voorkeur aan mensen of dingen in plaats van ideeën. Ze beschouwen intellectuele oefeningen als een tijdsverspilling. Intellect moet niet worden gelijkgesteld aan intelligentie. Intellect is een intellectuele stijl, maar geen intellectuele vaardigheid. Hoge scoorders op Intellect scoren iets hoger dan lage scoorders op gestandaardiseerde intelligentietests.

Liberalisme

score: 12 (neutral)

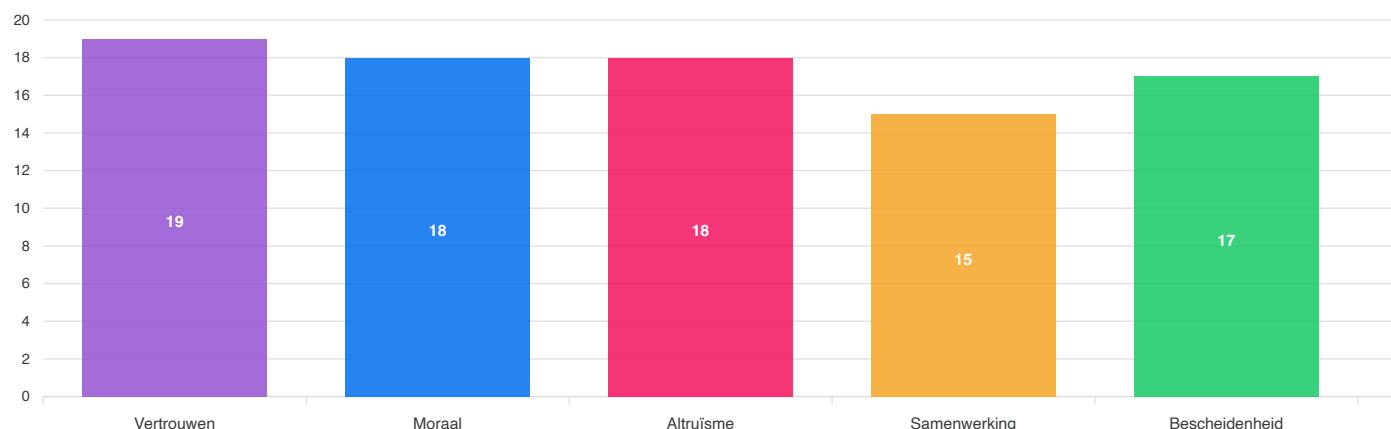
Psychologisch liberalisme verwijst naar een bereidheid om gezag, conventie en traditionele waarden uit te dagen. In zijn meest extreme vorm, kan psychologisch liberalisme zelfs een vijandigheid tegenover regels, sympathie voor overtreders, en liefde voor dubbelzinnigheid, chaos en wanorde vertegenwoordigen. Psychologische conservatieven geven de voorkeur aan veiligheid en stabiliteit in overeenstemming met traditie. Psychologisch liberalisme en conservatisme zijn niet identiek aan politieke overtuiging, maar individuen neigen zeker naar bepaalde politieke partijen.

Aangenaamheid

Aangenaamheid weerspiegelt individuele verschillen in relatie tot samenwerking en sociale vaardigheden. Aangename individuen vinden waarde in het omgaan met anderen.

[Read more](#)

Je hoge niveau van Aangenaamheid duidt op een sterke interesse in de behoeften en het welzijn van anderen. Je bent aangenaam, sympathiek en coöperatief.



Vertrouwen

score: 19 (high)

Een persoon met een hoog vertrouwen gaat ervan uit dat de meeste mensen eerlijk zijn en goede bedoelingen hebben. Personen met weinig vertrouwen zien anderen als zelfzuchtig, sluw en potentieel gevaarlijk.

Moraal

score: 18 (high)

Hoge scoorders op deze schaal zien geen noodzaak voor schijn of manipulatie bij het omgaan met anderen en zijn daarom openhartig, openhartig en orecht. Lage scoorders geloven dat een zekere hoeveelheid misleiding in sociale relaties noodzakelijk is. Mensen vinden het relatief eenvoudig om zich te verhouden tot de rechttoe rechtaan hoge scoorders op deze schaal. Ze vinden het over het algemeen moeilijker om zich te verhouden tot de min of meer lage scorers op deze schaal. Het moet duidelijk worden gemaakt dat lage scoorders niet onprincipieel zijn of immoreel; ze zijn eenvoudigweg meer gereserveerd en minder bereid om open te zijn om zich bloot te geven.

Altruïsme

score: 18 (high)

Altruïstische mensen vinden het helpen van andere mensen orecht lonend. Daarom zijn ze over het algemeen bereid om degenen die in nood zijn te helpen. Altruïstische mensen vinden dat dingen voor anderen doen eerder een vorm van zelfontplooiing is dan van zelfopoffering. Lage scoorders op deze schaal houden niet zo van mensen helpen. Verzoeken om hulp voelen als een teken van zwakte in plaats van een kans op zelfontplooiing.

Samenwerking

score: 15 (high)

Personen die hoog scoren op deze schaal houden niet van confrontaties. Ze zijn perfect bereid om compromissen te sluiten of om hun eigen behoeften te ontkennen om met anderen overweg te kunnen. Mensen die laag scoren op deze schaal hebben een hogere kans dat zij anderen te intimideren hun zin krijgen.

Bescheidenheid

score: 17 (high)

Hoge scoorders op deze schaal houden er niet van om te claimen dat ze beter zijn dan andere mensen. In sommige gevallen kan deze houding voortkomen uit een laag zelfvertrouwen of zelfrespect. Niettemin, sommige mensen met een hoge zelfwaardering vinden bescheidenheid ongepast. Zij die bereid zijn om zichzelf te beschrijven als superieur hebben de neiging om door anderen als onaangenaam of arrogant worden beschouwd.

Sympathie

score: 18 (high)

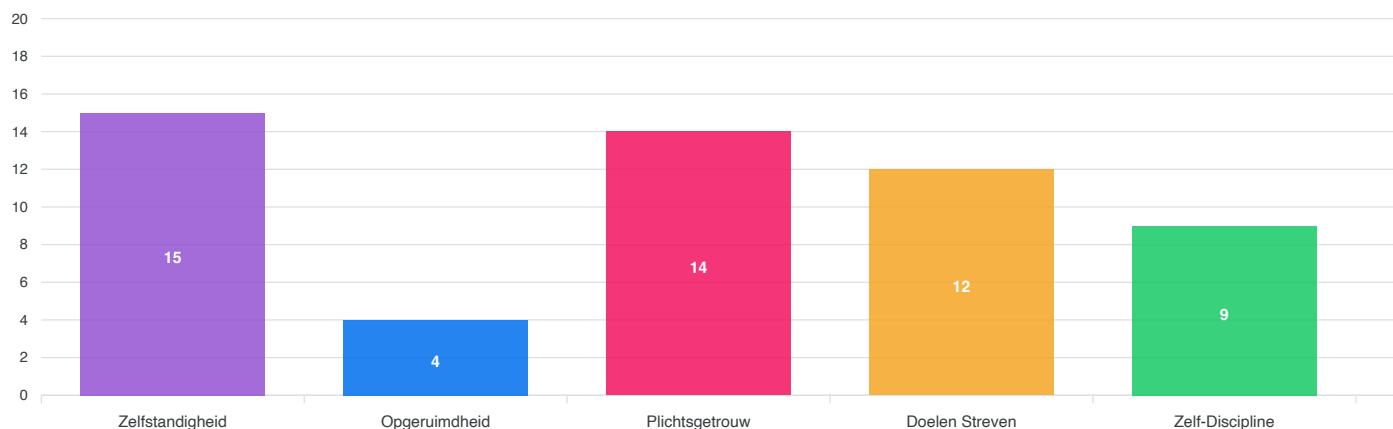
Mensen die hoog scoren op deze schaal zijn zachtdoedig en meelevend. Ze kunnen zich inleven in de pijn van anderen en zijn gemakkelijk tot medelijden bewogen. Lage scoorders zijn niet sterk beïnvloed door menselijk leed. Ze zijn trots op objectieve beoordelingen die zij maken op basis van reden. Ze zijn meer begaan met de waarheid en onpartijdige gerechtigheid dan met genade.

Zorgvuldigheid

Zorgvuldigheid betreft de manier waarop we onze impulsen controleren, reguleren en sturen.

[Read more](#)

Je score op Zorgvuldigheid is laag, wat aangeeft dat je graag in het moment leeft en doe wat nu goed voelt. Jouw werk is meestal zorgeloos en ongeorganiseerd.



Zelfstandigheid

score: 15 (high)

Zelfstandigheid beschrijft vertrouwen in iemands vaardigheid om dingen te bereiken. Hoge scoorders geloven dat ze de intelligentie (gezond verstand), drive en zelfbeheersing hebben die nodig zijn om succes te behalen. Lage scoorders voelen zich niet effectief en hebben misschien het gevoel dat ze dat niet de controle hebben over hun leven.

Opgeruimdheid

score: 4 (low)

Personen met hoge scores op opgeruimdheid zijn goed georganiseerd. Ze willen graag leven volgens routines en schema's. Ze maken lijsten en plannen. Lage scoorders zijn vaak ongeorganiseerd en verspreid.

Plichtsgetrouw

score: 14 (high)

Deze schaal geeft de mate van iemands besef weer op gebied van plicht en verplichting. Degenen die hoog scoren op deze schaal hebben een sterk gevoel van morele verplichting. Laag scorers vinden contracten, regels en regelgeving te beperkt. Ze worden waarschijnlijk gezien als onbetrouwbaar of zelfs onverantwoordelijk.

Doelen Streven

score: 12 (neutral)

Individuen die hoog scoren op deze schaal streven ernaar om excellentie te bereiken. Hun drive om erkend te worden als succesvol houdt hen op het goede spoor richting hun doelen. Ze hebben vaak een sterk gevoel van richting in hun leven, maar extreem hoge scores leiden misschien tot een te hoge vastberadheid en obsessie met hun werk. Lage scoorders zijn tevreden om met een minimale hoeveelheid werk rond te komen en kunnen door anderen gezien worden lui.

Zelf-Discipline

score: 9 (low)

Zelf-discipline (wat veel mensen wilskracht noemen) verwijst naar het vermogen om te volharden in moeilijk of onaangename taken totdat ze zijn voltooid. Mensen met een hoge zelfdiscipline zijn in staat om ondanks tegenzin aan taken te beginnen en op koers blijven ondanks afleiding. Degenen met een lage zelfdiscipline stellen taken uit en tonen zich slecht in opvolgen. Vaak lukt het niet om taken te voltooien, zelfs taken die ze erg graag willen voltooien.

Voorzichtigheid

score: 5 (low)

Voorzichtigheid beschrijft de aanleg om eerst te denken en daarna te handelen. Hoge scoorders op de voorzichtigheid schaal nemen hun tijd bij het nemen van beslissingen. Lage scoorders zeggen of doen vaak het eerste dat in ze opkomt zonder over alternatieven na te denken en de mogelijke gevolgen van die alternatieven.





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

👉 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

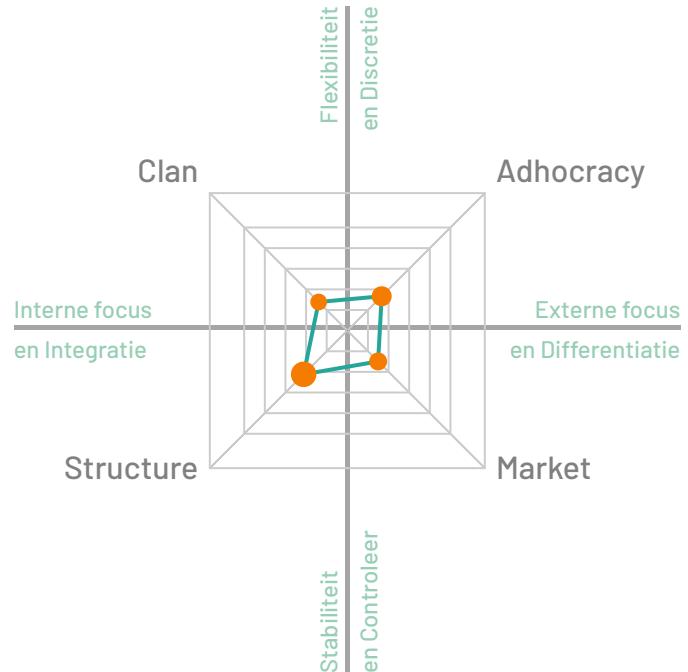
👉 Mijn carrière drijfveren

- ✓ 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 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 carrière-drijfveren af te stemmen op de drijfveren van de organisatie om een duurzame en aangename culturele match te bereiken.

Lijst van Alexander's intrinsieke carrière-drijfveren:

▼ 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.

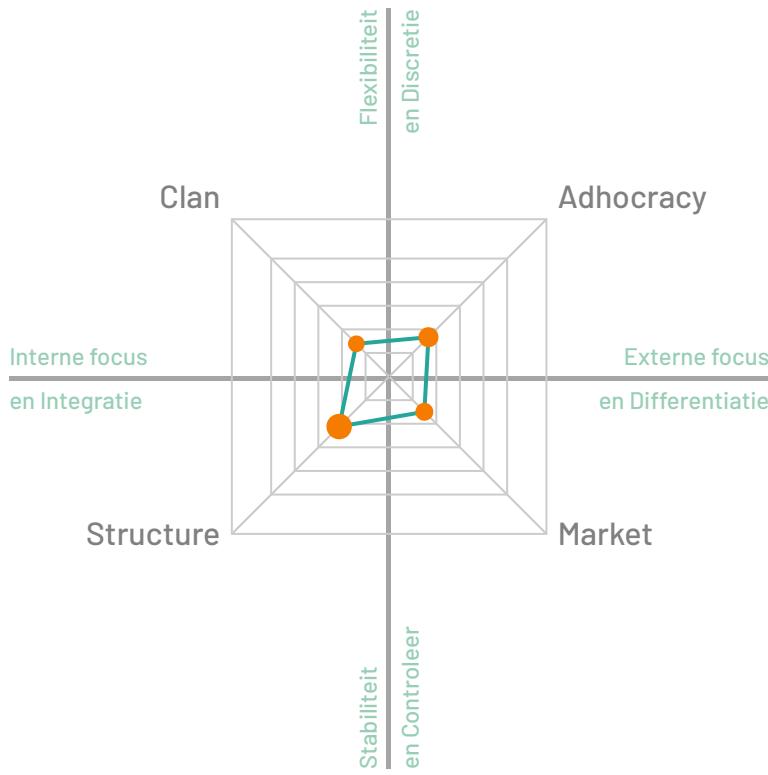
▼ Professionele/technische uitmuntendheid

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 orecht 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