

1. (Halverwege project)

Zelfreflectie:

Pluspunten:

Tijdens de taakklasse van blok 3 heb ik laten zien dat ik met alle projectleden goed op kan schieten. Dit vertaalt zich in het goed kunnen samenwerken. Wanneer ik onderling een conflict had kon ik dit zelfstandig oplossen en hierna op dezelfde manier verder werken om het werk af te maken. Het maakte in dit geval niet uit met welk lid van het project ik een onenigheid had. Ook andersom is te stellen dat ik in alleen positieve sferen ook goed werk heb kunnen verzetten met elk projectlid. Het ene teamlid is bijvoorbeeld minder gedreven en miss wat meer terughoudender als de ander maar hier weet ik naar eigen zeggen goed mee om te gaan. Wat mij tegelijkertijd bij het volgende punt brengt: flexibiliteit. Doordat er in ons team veel verschillende rollen en zelfs een paar overlappende rollen, is er een zekere flexibiliteit nodig om de opdrachten met zijn allen naar behoren te maken. Er waren soms wel wat extreme verschillen te merken in het gedrag van ieder persoon. Desondanks ik aardig kan samenwerken en ook wel flexibel ben, heb ik het soms nog als lastig ervaren om met bijvoorbeeld ieder lid tegelijk een opdracht uit te voeren. Ik ben dan wel flexibel in de zin van aanpassingsvermogen maar ik kan wellicht nog wat oefening gebruiken om dit ook in een grotere groep gericht toe te passen. Over het algemeen heb ik een goed leervermogen. Wanneer ik mij volledig focus op een stuk stof, lukt het mij in de meeste gevallen wel om hier vlot doorheen te komen. Een punt van belang daarbij is wel dat ik uit theorieboeken met alleen tekst leren soms nog wat lastiger vind dan de boeken mét illustraties. Ik ben wat meer visueel ingesteld op deze manier is dat te verklaren.

Verbeterpunten:

Wanneer ik binnen een bepaalde tijd met mijn projectgroep bepaald concept moet hebben gekozen, zoals bij de ontwerpfase, vind ik het lastig om op een goed tempo besluitvaardigheid te tonen. Op het moment dat de andere leden de opties al (naar mij mening wat oppervlakkiger) hebben beoordeeld dan ik, ben ik nog druk bezig om de voor-en nadelen te overwegen om daarna pas een besluit te nemen.

Met een wat hoger wordende werkdruk, wanneer er veel gedaan moet worden in een korte tijd, bijvoorbeeld tijdens de laatste week van het project zonnepomp blok 3, waarbij er adviesraport moest worden opgesteld, moest er veel gedaan worden in een korte tijd. Op dit moment maak ik mij net wat teveel druk over de (omvang van) te maken onderdelen. Ik verlies dan het overzicht al snel en het tempo waarmee ik door de opdrachten heen ga wordt lager. Mijn stressbestendigheid is dus niet altijd even goed en ik zal rustiger naar het geheel moeten kijken om toch het tempo bij te kunnen houden.

Tijdens het werken aan een opdracht ben ik altijd helemaal gefocused op hetgeen ik mee bezig ben. Ik heb op dat moment een sterk verminderde omgevingsbewustzijn. Het was tijdens de taakklasse een keer handig dat er niet alleen gewerkt werd aan de opdracht zelf maar ook dat er opgelet werd omdat er belangrijke informatie zowel mondeling als op het bord werd verstrekt. Deze informatie heb ik door mijn grotere focus op het werk waar ik mee bezig was, enigszins langs mij heen laten gaan. Ik zou dus beter mijn aandacht kunnen verdelen door het overzicht te bewaren.

Feedback Martijn Venselaar:

Pluspunten:

- Martijn heeft zich tijdens de taakklasse bewezen met het vaardig zijn in delegeren. Hij kon op een vriendelijke doch dringende manier de projectleden instrueren om bijvoorbeeld harder te werken of om een netter resultaat te verkrijgen. Dit zonder teveel onvrede bij de teamleden.
- Bij het fungeren als leider heeft martijn ook een aantal keer het gemaakte werk van de groep globaal beoordeeld. Hier kwam naar voren dat hij een redelijk goed oordeelsvermogen heeft en dat hij gedetailleerd iets op juistheid kan beoordelen, zeker ook op een cruciaal moment.
- Ook zijn besluitvaardigheid was van een goed niveau. Wanneer de groep aan het discussieren was over bijvoorbeeld welk concept het beste was om te kiezen voor het ontwerp, nam hij het voortouw met het maken van een besluit. Hij deed dit niet in één keer zonder goedkeuring van de groep maar liet op een genuanceerde maar overtuigende manier zijn voorkeur merken.

Verbeterpunten:

- Tijdens het delegeren was martijn soms wat kortzichtig en zelfs dominant te noemen in zijn taakverdelingen. Hij kan hierdoor wat onvrede wekken wat niet bevoordelijk is voor de sfeer. Om de sfeer eigenhandig te bewaken en te verbeteren zou hij dus wat meer flexibiliteit kunnen tonen.
- De groep kon hij in totaliteit goed onder controle houden maar het individueel gericht leiderschap kon hij met wat meer compassie uitvoeren. Wanneer een projectlid een wat lager tempo had werd hij op dat ogenblik meteen wat streng aangepakt. Dit was op deze manier naar mijn mening niet heel erg bevoordelijk voor de algehele sfeer en daarmee eigenlijk indirect ook de samenwerking.
- Omdat het wel eens voorkwam dat er tijdens het project hier en daar wat foute richtingen zijn gekozen, moest er een ook een andere richting worden gekozen. Naast dit gegeven had martijn ook soms een iets te weinig gevoel voor vasthoudendheid. Wanneer een ontwerp bijvoorbeeld al door de gehele groep was goedgekeurd, wilde hij toch liever een ander ontwerp overwegen.

Feedback Mark de Roos:

Pluspunten:

- Mark heeft een goed portie durf, of hij nu de stof wel of niet volledig begreep, hij durfde desalniettemin zijn gedachten over iets uit te spreken en de groep een begin te geven om mee verder te werken. Het kwam wel eens voor dat hij het fout had maar dit geeft dan tegelijkertijd de durf aan die hij bezit. Ook na de gemaakte fout was hij nog bereid om alle ideeën te delen.
- Ook had mark tijdens de tot op heden uitgevoerde opdrachten altijd een flinke dosis ambitie. Hij wilde meestal gelijk aan de slag met een opdracht. Misschien wel iets te enthousiast af en toe. De ambitie had een algemene positieve invloed op de groep en stimuleerde het werktempo.
- Buiten het feit dat hij ambitie toonde, was er ook een goed aandeel aan energie. Hij was altijd positief over een opdracht, ongeacht wat voor soort opdracht dit was. Ook met problemen had hij alsnog veel energie en droeg hij dit onbewust, in positieve zin over op ieder lid van de groep.

Verbeterpunten:

- Soms vond ik dat Mark wat vaak vroeg naar een verduidelijking. Hieraan heb ik af kunnen leiden dat hij dus van tijd tot tijd bewees wat minder vaardig te zijn betreft het onafhankelijk kunnen werken aan een opdracht. Dit was echter niet bij elke opdracht waaraan hij werkte het geval.
- Met een kleine presentatie aan de andere leden van de groep van een verzonnen idee kwam hij niet altijd met evenveel overtuigingskracht over. Hierdoor is het voorgekomen dat er een ander idee gekozen is, terwijl ik bijvoorbeeld het idee van Mark eigenlijk nog wel iets beter vond.
- Op bepaalde momenten in het project is naar voren gekomen dat Mark eigenlijk soms te snel voorbij de probleemanalyse wilde werken. Het probleem was bijvoorbeeld op een bepaald moment nog niet geheel vastgesteld of hij wilde al gelijk aan de slag om iets te gaan maken.

Feedback Lars Groot:

Pluspunten:

- Een aantal keren heeft Lars zonder een leidende rol laten zien, dat hij toch een erg goed groepsgericht leiderschap kan vertonen. De rest van de leden luisterden altijd aandachtig als hij nieuwe informatie voor de groep had. Het punt werd dan ook doorgaans meteen aangenomen.
- Tijdens cruciale momenten van bijvoorbeeld een dimensionering van een bepaald onderdeel heeft hij een passend oordeelsvermogen laten zien. Zonder zijn kwalitatieve oordeel was het onderdeel al gefabriceerd en hadden we dus veel tijd kwijt geweest voor een nieuw exemplaar.

Verbeterpunten:

- Lars was soms net als ik zodanig in zichzelf bezig dat hij het omgevingsbewustzijn wat verloor. Dit was ansich niet zo'n groot probleem, daar hij goed zelfstandig kan werken maar in de toekomst kan het wellicht voor problemen zorgen wanneer er meerdere punten van belang zijn.
- Omdat lars ook soms wat veel op zichzelf was, miste er soms wat samenwerking tussen hem en de rest van de groepsleden. Hij zou tussendoor misschien wat meer betrokken kunnen raken.
- Soms had de kijk van lars op een bepaald onderdeel er toe geleid dat hij soms een mindere vasthoudendheid vertoonde bij een bijvoorbeeld al definitief gekozen maat voor een deel.

2. (Teneinde project)

Zelfreflectie:

Pluspunten:

Na afloop vind ik dat mijn samenwerking nog op een goed niveau was. Ik kon net halverwege het project goed opschieten met iedereen en de opdrachten werden met een prettig tempo gemaakt. Wel viel het mij op dat de samenwerking van de groep als geheel en ook die van mij in combinatie met de verschillende leden van de groep wat wegzakte naarmate het einde naderde. Het is belangrijk dat we met zijn allen de focus blijven behouden. Aan de andere kant, naast misschien het kleine minpunt van de weggezakte samenwerking, was mijn ambitie tegen het einde van het project juist naar mijn mening sterker aanwezig. Ik wilde het op een goed einde brengen waardoor het naar mijn gevoel naar behoren is afgerond. Deze ambitie werkte op een paar van de leden als een extra motivatie om met zijn allen de laatste loodjes te leggen. Tot het einde van het project heb ik naar mijn mening wat meer ondernemerschap getoond. Zo heb ik meer initiatieven genomen om bepaalde opdrachten uit mijzelf voor eigen rekening te nemen. Ook ben ik zelf een aantal keer een al afgemaakte opdracht nog een keer gaan bekijken omdat ik van mening was dat er door iemand een fout gemaakt was. Dit bleek naderhand loos alarm maar het gewaardeerd.

Verbeterpunten:

Vooraf tegen het einde van het project had ik weliswaar veel ambitie om goed af te ronden maar merkte ik aan mezelf dat ik toch nog moet gaan bijschaven aan mijn stressbestendigheid. Deze eigenschap zorgde soms voor enige verwarring over wat ik nou precies moest maken en zorgde er tegelijkertijd voor dat ik het overzicht verloor van wat er ook alweer belangrijk was.

Ook ontdekte ik dat ik soms zonder genoeg aandacht naar individuele leden van de groep kon luisteren. Wanneer iemand bijvoorbeeld naar eigen zeggen iets belangrijks te vertellen had en ik al voorbij dit punt van belang was, schuwde ik het niet om verder te gaan met mijn eigen werkzaamheden en eigenlijk door mijn enigszins ongeïnteresseerde houding een kleine irritatie bij de andere groepsleden veroorzaakte. Ik zou de volgende keer, ook al interesseert het me niet eens zoveel wat er verteld wordt, gewoon even kunnen stoppen met alles en luisteren naar de anderen.

Ook op dit moment is er nog wat op te merken op mijn omgevingsbewustzijn. Bij een aantal gelegenheden was bijvoorbeeld iedereen bezig met een bepaalde taak en werd er centraal iets verteld. Ik was ook hier zo druk bezig met mijn eigen moeilijkheden dat ik niet eens gemerkt heb dat er iets gezegd werd tot iedereen alweer verder ging met waar hij daarvoor mee bezig was. Aan de ene kant geeft het weer dat ik een hoge focus heb op wat ik doe maar om mij meer bewust te zijn van de omgeving moet ik misschien wat vaker letterlijk en figuurlijk een stap achteruit doen met waar ik ook mee bezig ben. Zo bewaar ik het overzicht van mijn taak en ook de omgeving.

Feedback Martijn Venselaar:

Pluspunten:

- Als leider heeft Martijn zich teneinde het project een bepaalde houding aan genomen die positiviteit uistralde en waardoor de groep meer gemotiveerd was. Hij had een duidelijke visie hoe iets afgemaakt moest worden en hoe het er dan vervolgens uit moest komen te zien.
- In hetzelfde kader van leiderschap was er ook een sterke resultaatgerichtheid op te merken bij martijn. Hij was naast zijn sterke visie ook erg gehavend om het doel dat voor ogen was ook echt te behalen binnen de gestelde tijd. Doordat hij zo gericht was naar dit resultaat had iedereen meer energie om een goede bijdrage te leveren. De vastberadenheid werkte dus als een soort motivatie.
- Om de opdrachten op tijd af te krijgen en om op een vast schema te lopen betreft de opdrachten had martijn de taak van plannen en organiseren naar mijn mening een goede invulling gegeven. Het was betreft invulling duidelijk voor iedereen wat er precies moest gebeuren in welk tijdsvak.

Verbeterpunten:

- Het delegeren was in deze periode van de taakklasse iets minder sterk. Martijn verloor naar mijn mening soms de controle over de samenwerking van de groep. Toen dit gebeurde was hij geneigd het ontstane conflict op te lossen door op een wat dominante manier tot de leden te spreken waardoor er soms een ietwat gespannen sfeer hing. Ook zorgde dit voor minder motivatie om een en ander af te maken waar iemand op dat moment mee bezig was. Om de sfeer te bewaken zal martijn het delegeren bij een kleine onmacht, meer op een niet emotionele manier kunnen doen.
- Tijdens zekere conflicten is er een mindere mate van flexibiliteit laten zien. Martijn kon bijvoorbeeld niet direct met een paar van de veranderingen die zijn ingevoerd, instemmen. Hij vond het als enige een wat minder goed idee waardoor de voortgang even stopgezet werd voor hij overtuigd kon worden van het praktisch nut van de aanpassing. Hij zou zulke conflicten, indien die op zo'n moment zelf veroorzaakt worden, wellicht zelfstandig al kunnen oplossen door zelf in plaats van te discussieren, gelijk naar een verrduideiljking vragen en waarom diegene of de groep vond dat het zo zeer aangepast moest worden. Dit feit toont opzich ook al wat flexibiliteit.
- Ook in het laatste deel van de taakklasse waren er een aantal kleine conflicten die er op wezen dat het individueel gericht leiderschap nog wat verbetering nodig heeft. Wederom kon martijn de groep goed in het gareel houden maar als hij individuele teamleden ging sturen was er soms een kleine irritatie in zijn stem te horen. Hij liet zich ook hier soms ietwat teveel meeslepen door zijn emoties. Misschien helpt het in het vervolg om de persoon apart van de groep te nemen zodat er geen groepsdruk is die invloed heeft op de manier waarop een individu wordt aangesproken.

Feedback Mark de Roos:

Pluspunten:

- Mark was de enige in de groep die wist hoe hij iets moest uitrekenen. Hij heeft toen naar mijn mening op een juiste manier wat van het gedrag delegeren vertoont. De manier waarop de kennis door hem werd overbracht zorgde ervoor dat zijn berekening meteen werd gehanteerd.
- Ook hier had Mark erg veel motivatie en over het algemeen veel ambitie om de opdrachten (af) te maken. Ik vond dat hij dit in deze periode van de taakklasse ook zo uitraalde dat het weer zorgde voor een positieve sfeer en een gemotiveerde werkhouding voor iedereen van de groep.
- We liepen als groep tegen een probleem aan wat niet goed door Mark gemaakt was. Hij ging hier mee om door aan iedereen te vragen wat zij vonden dat er anders moest en ging vervolgens aandachtig luisteren naar wat iedereen voor idee had als alternatief voor het ontstane probleem.

Verbeterpunten:

- Toen er veel gedaan moest worden, vond ik ook hier dat mark te vaak naar de mening van iemand vroeg voor de moeilijkheid van wat hij op dat moment moest maken. Hij heeft zo wel een andere invalshoek voor maar dit feit getuigt dus wederom van een opvallend mindere onafhankelijkheid.
- Op een zelfde soort manier vind ik dat samenwerken ook nog een punt van belang is. Hij vroeg wel naar duidelijkheid bij anderen maar andersom wilde hij niet erg graag iemand helpen.
- Het kwam ook wel een voor dat mark iets waar hij al een tijdje mee bezig was moest verwerpen of de wijze waarop hij er mee verder ging moest aanpassen. Ik vond dat hij niet altijd even goed hiermee om ging en wat minder flexibiliteit toonde wanneer hij bijvoorbeeld geen zin had om het helemaal op een andere manier te doen als hij vond dat dit wat hij had ook al gewoon goed was.

Feedback Lars Groot:

Pluspunten:

- Ditmaal zag ik dat lars, onbewust of bewust, zich meer inspande om met de andere groepsleden overeen te komen over een bepaalde zaken van de taakklasse. Hij zocht zelf de mensen op en kon er, in tegenstelling tot op de helft van het project zonder de naar mijn mening te zelfstandige houding mee samenwerken, zodanig dat beide leden het mijn inziens als prettig hebben ervaren.
- Lars vertoonde in deze periode erg veel energie. Het leek wel alsof dit gedeelte van het project wat meer interesse bij hem opwekte. Desondanks werkte zeer het aanstekelijk op iedereen. Ik kreeg bijvoorbeeld persoonlijk ook veel zin om ook specifiek hem te helpen bij bepaalde dingen.
- Een ontwerp dat lars had uitgekozen werd door iemand bekritiseerd. Hij heeft hier vervolgens een sterke overtuigingskracht bij gebruikt opdat alsnog met lars zijn idee verder werd gewerkt.

Minpunten:

- Lars was bezig zijn idee over te brengen aan de groep. Hij wilde dat zijn onderdeel gebruikt werd maar kon de groep niet geheel overtuigen dat dit de beste oplossing was. Hierop reageerde hij een keer wat negatief hierop, waardoor sensitiviteit van belang zou kunnen zijn bij eenzelfde situatie.
- Het viel op dat lars wat minder resultaatgericht was dit keer. Hij had wat minder motivatie dan anders bij hem te zien is. Ook was hij door gebrek aan eigen inzet meer aan het helpen bij anderen.
- Omdat het opviel dat lars weer wat vaker in zichzelf gericht aan het werk was, terwijl er dit keer aardig wat dingen aan hem gevraagd werden, zal ik sociabiliteit als verbeterpunt noemen. Hij kon naast zijn eigen werk ook iets meer aandacht hebben voor het helpen van andere groepsleden.