

Het afgelopen semester heb ik mezelf niet alleen als student, maar ook als leider binnen een projectgroep uitgedaagd. Van zowel academisch als persoonlijk perspectief was dit een periode van groei, waarin ik leerde dat effectief leidinggeven cruciaal is voor zowel het succes van een project als mijn eigen ontwikkeling. Mijn aanpak richtte zich niet alleen op academische prestaties, maar ook op het verbeteren van mijn vermogen om goed leiding te geven in groepsdynamieken, wat zowel voor het project als voor mijn eigen welzijn belangrijk bleek.

Aan het begin van het studiejaar stelde ik doelen op in mijn POP, waaronder het verbeteren van mijn focus en het ontwikkelen van betere planningstechnieken voor mijn academische werk. Echter, het bleek al snel dat ik mijn energie te veel richtte op academische prestaties en te weinig op het welzijn van de groep en mezelf. In mijn rol als leider in groepswork merkte ik dat dit niet enkel mijn eigen gezondheid beïnvloedde, maar ook de samenwerking binnen de projectgroep. Een van de belangrijkste lessen die ik leerde, was dat goed leiderschap niet alleen draait om het behalen van resultaten, maar ook om het bewaken van de balans tussen de taken en het welzijn van de teamleden.

Mijn taak was om een evenwicht te vinden tussen de academische verplichtingen van het project en het welzijn van de groep. Ik begreep dat effectieve leiding geven betekende dat ik niet alleen mijn eigen doelen moest stellen, maar ook ruimte moest creëren voor de teamleden om samen te werken en zich ondersteund te voelen. Daarom besloot ik twee belangrijke principes toe te passen: het scherp houden van de zaag en het stellen van prioriteiten. Het scherp houden van de zaag betekende dat ik mezelf en de groep tijd moest geven voor ontspanning en reflectie, zelfs midden in een drukke projectperiode. Dit deed ik door regelmatig pauzes in te lassen tijdens vergaderingen, de voortgang van de groep samen met de teamleden te evalueren en open te staan voor feedback over zowel het werk als de groepsdynamiek.

Prioriteiten stellen was een andere belangrijke vaardigheid die ik ontwikkelde. In plaats van direct over te gaan op taken, begon ik als leider actief de taken van het team te organiseren op basis van urgentie en belang. Dit betekende dat ik niet alleen mijn eigen werk plande, maar ook duidelijk aangaf welke teamleden welke taken moesten uitvoeren en wanneer. Door dit proces effectief te managen, werd de samenwerking binnen de groep gestructureerder en duidelijker, wat leidde tot een hogere productiviteit en minder stress voor alle betrokkenen.

De directe resultaten van deze aanpak waren zichtbaar in de verbetering van de groepssamenwerking en de voortgang van het project. De indirecte resultaten kwamen voort uit een merkbare verbetering van mijn eigen welzijn en mijn leiderschapskwaliteiten. Mijn energie en focus nam toe doordat ik zowel voor de groep als voor mezelf zorgde. Toch kreeg ik na verloop van tijd feedback dat ik juist meer initiatief moest nemen en duidelijker leiding moest geven in bepaalde situaties. Dit was een belangrijk inzicht voor mij, omdat het me leerde dat effectief leiderschap ook betekent dat je jezelf voortdurend moet aanpassen aan de behoeften van de groep en open moet staan voor nieuwe verantwoordelijkheden.

Het afgelopen jaar heeft me doen inzien dat goed leiderschap niet alleen draait om het behalen van doelen, maar ook om het creëren van een gezonde en ondersteunende omgeving voor je team. Door het stellen van duidelijke prioriteiten, het nemen van tijd voor zelfzorg en het aanpassen van mijn aanpak op basis van feedback, heb ik niet alleen mijn eigen academische doelen bereikt, maar ook geleerd om effectiever leiding te geven in projectgroepen. In de toekomst zal ik blijven werken aan het verbeteren van mijn leiderschapsvaardigheden, zodat ik niet alleen mijn eigen doelen kan behalen, maar ook bij kan dragen aan de successen van de teams waarmee ik werk.