

## Persoonlijk Analyseformulier Basissemesters 2023-2024

Naam	Lars van Duijnhoven
Klas	ITN-IOT-A-f
Studentnr	2103948

### 1. Besluitvorming (max 8 pt)

- Geef een voorbeeld van een situatie uit de les en/of uit een vorige project waaruit duidelijk blijkt welke fase uit het BOB-model jou het beste ligt. Leg dit uit met behulp van de theorie uit de reader Besluitvorming.
  - Waarom ligt jou dit het beste? Leg dit uit met behulp van een of meerdere persoonlijke eigenschappen.
  - Geef een voorbeeld van een situatie uit de les en/of uit een vorige project waaruit duidelijk blijkt welke fase uit het BOB-model jou het minste ligt. Leg dit uit met behulp van de theorie uit de reader Besluitvorming.
  - Geef een concreet voorbeeld hoe jouw gedrag je team helpt en beperkt in het komende project.
  - Wat heb jij op dit punt dus nog te ontwikkelen?
- 
- Ik heb bijvoorbeeld in het begin gevraagd "Wat is het belangrijkste/ eerste doel?" Hiermee schets ik een beeld en doel voor de groep voor een soort prioriteitenlijst, maar ook een bespreken we de kaders. Zo is er bijvoorbeeld besproken dat we niet van plan waren om op lange termijn te overleven.
  - Ik vind het enorm vervelend als ik langs iemand heen praat en het door heb (of andersom), waardoor ik er altijd zeker van wil zijn dat we op dezelfde lijn zitten. Bijvoorbeeld als ik iets uit probeer te leggen en het kwartje valt echt totaal niet bij de ander, dan probeer ik te zorgen dat het kwartje wel valt (en vice versa natuurlijk).
  - Ik vind het vooral nog moeilijk om een besluit te maken, omdat ik dan voel alsof ik verantwoordelijk daarvoor ben. Daarom opperde ik tijdens deze opdracht een idee met de vraag "zullen we **\*\*insert object\*\*** invullen?". Hierdoor maak ik niet alleen het besluit, maar laat ik het gedeeltelijk aan iemand anders over.
  - Mijn gedrag helpt onnodige discussies voorkomen, doordat iedereen beter op 1 lijn zit, waardoor er ook een betere conclusie/ keuze uit komt. Het beperkt de groep als er mensen zijn die niet graag hun mening uitspreken, omdat ik daar amper mee kan praten. Hierdoor praat je dus juist vaker langs elkaar.
  - Ik kan hier dus nog de stillere groepsgenoten vragen naar een mening om te zorgen dat ik ook met hun meningen en gedachten rekening kan houden.

### 2. Conflicthanteringsstijl (max 8 pt)

- Welke conflicthanteringsstijl (Thomas & Kilman) is bij jou dominant als je een keuze moet maken over een werkwijze in een project?
- Onderbouw je antwoord met behulp van voorbeeld van een conflict uit de les of een ervaring uit een eerder project. Welk gedrag liet jij zien in termen van belangen? En de ander(en)?
- Onderbouw met de kenmerken van conflicten uit de reader (H2) dat dit een

<p><i>conflict was. Speelden triggers (H3) hier een rol? Welke?</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Geef een concreet voorbeeld hoe deze conflicthanteringsstijl je team helpt en beperkt in het komende project.</i></li> <li>• <i>Wat heb jij op dit punt dus nog te ontwikkelen?</i></li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bij mij is De uil dominant als conflicthanteringsstijl. Voor een foto, zie op teams het document "Conflicthantering".</li> <li>• Ik zeg mijn mening altijd openbaar en bespreek de problemen ook openbaar, zodat hier geen misconcepties over kunnen komen. Dit betekent wel dat het sommige mensen kwetst, maar tijdens een conflict gebeuren dat soort dingen gewoon regelmatig. Zolang je het daarna weer goedmaakt vergeet de ander dit ook gelukkig weer. Als ik dus iets zeg waarvan ik weet dat het iemand kwetst, probeer ik het op een grappige manier te brengen, zodat de ander zich niet kut gaat voelen.</li> <li>• De triggers speelden geen rol, maar het was wel zeker een conflict ja. Dit komt omdat bijna alle kenmerken van een conflict aanwezig waren. Ik twijfel namelijk alleen over de stiltes tijdens groepsoverleggen en daarbuiten wel veel over elkaar praten. Ook is het verdraaien van woorden zover ik weet niet voorgekomen, maar de rest dus allemaal wel!</li> <li>• Als er een conflict is dan zijn we daar extra tijd aan kwijt, maar voelt iedereen zich wel gehoord. Een concreter voorbeeld kan ik niet noemen, omdat dit pas concreet gemaakt kan worden als het voorkomt.</li> <li>• Dat als ik door heb dat ik een negatief idee begin te krijgen over iemand, dat ik dit bespreekbaar maak op een objectieve manier, zodat het minder als een persoonlijke aanval voelt.</li> </ul>

<p><b>3. Houden aan afspraken (max 4 pt)</b></p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Houd jij je makkelijk aan afspraken in projecten?</i></li> <li>• <i>Onder welke omstandigheden niet? Geef daarbij een voorbeeld van een situatie die je het komende project kan verwachten.</i></li> <li>• <i>Is het verstandig om hierover met je team afspraken te maken?</i> <i>Zo ja: formuleer een 5xW 1xH afspraak waaraan je team je mag houden om je op dat punt bij de les te houden</i></li> <li>• <i>Zo nee: formuleer een 5xW 1xH afspraak met jezelf die je helpt om tijdens het project anderen aan hun afspraken te houden</i></li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ja, ik probeer mij altijd aan de afspraken te houden, omdat het dan voor iedereen een duidelijke structuur geeft. Zeker als ik zelf de regel opgesteld heb.</li> <li>• Als er een tijdsstress is. Stel we hebben een sprint die we nog niet af hebben, maar waar we wel nog aan het werken zijn, dan zijn bijvoorbeeld de sprint reviews van mindere kwaliteit.</li> <li>• Lijkt mij niet, want dat kost alleen maar extra tijd en het komt eigenlijk altijd wel goed. Ook is dit zo goed als niet te voorkomen binnen een project en leren we hierdoor er juist mee omgaan.</li> <li>• De regels regelmatig doorlezen zodat je niet uit je nek gaat lullen en de regels verkeerd gaat opvatten. Dit zorgt namelijk voor onrust en onduidelijkheid binnen de groep. Doordat ik de regels dan beter weet, zal ik er ook automatisch meer op letten. Er zou een evaluatiemoment ingepland kunnen worden halverwege het project om de regels te bespreken en te zien of het werkt of niet.</li> </ul>

<p><b>4. Feedback geven (max 2 pt)</b></p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Hoe goed ben jij in het geven van feedback op gedrag en wat kun je hierin nog ontwikkelen?</i></li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li><i>Hoe goed ben jij in het geven van feedback op producten en wat kun je hierin nog ontwikkelen?</i></li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Ik ben over het algemeen redelijk duidelijk in mijn feedback, maar mis ik soms de aanleiding of het effect. Daardoor doen de mensen aan wie ik de feedback geef er niet altijd iets mee. Ik zou hier meer op kunnen letten, zodat ik ook gestructureerder feedback geef.</li> <li>Ik vind het geven van feedback op producten vaak best saai, maar tegelijkertijd ben ik erg taalgericht en perfectionistisch hiermee. Helaas na 10 min reviews vind ik het wel goed en wil ik ergens anders mee verder, dus ik zou hier nog meer geduld in kunnen ontwikkelen, wat de kwaliteit van het reviews bevordert. Ook kan ik een tijdslimiet van 10 min zetten waarin ik de belangrijkste dingen aankaart, zodat ik niet 30 min bezig ben met de taalfouten.</li> </ul>

<b>5. Feedback ontvangen (max 2pt)</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li><i>Hoe goed ben jij in het ontvangen van feedback op gedrag en wat kun je hierin nog ontwikkelen?</i></li> <li><i>Hoe goed ben jij in het ontvangen van feedback op producten en wat kun je hierin nog ontwikkelen?</i></li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Soms weet ik er al van en dan ik lach er om, maar probeer ik mij er wel op aan te passen. Helaas weet ik het soms ook nog niet en dan overvalt iemand mij er meestal mee. Ik moet het hierna altijd even laten bezinken en ben dan dus eventjes sprakeloos. Ik ga er de volgende keren eerst over nadenken of het echt valide feedback is en als dit zo is dan probeer ik direct erna op te letten.</li> <li>Hier ga ik vaker over in discussie, omdat met beargumentatie de ander misschien toch weer van mening veranderd of dat ik juist overtuigd wordt door de ander. In het laatste geval onthoud ik dit voor volgende keren.</li> </ul>

<b>6. Groepsdynamiek (max 8 pt)</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li><i>Wat zijn voor jou de voorwaarden om goed te kunnen werken in jouw projectteam (40 uur, op locatie)?</i></li> <li><i>Welke trede uit het model van Lencioni hoort het duidelijkst bij die voorwaarde(n). Leg uit</i></li> <li><i>Op welke fase uit het model van Tuckman heeft dit betrekking?</i></li> <li><i>Waarover wil je dus afspraken maken met je team tijdens de PSU en hoe zouden die afspraken er volgens jou uit moeten zien (formuleer een voorstel)?</i></li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Er moet een luchtige sfeer hangen en niet te veel gezeik zijn. Wel moet iedereen zich redelijk aan de regels houden, dus niet pas om 10 uur binnen komen ipv 9. Daarnaast is communicatie ook erg belangrijk en moeten discussies met de <b>gehele</b> groep goed te houden zijn.</li> <li>Vertrouwen en conflict. Het gaat hier namelijk grotendeels om het vertrouwen in de ander dat zij de discussie niet voeren vanuit hun hart maar vanuit hun hersenen. Als dit wel zo is moet het vertrouwen er zijn dat de ander dit op een ander moment bespreekbaar maakt. Bijvoorbeeld buiten een meeting.</li> <li>Norming, omdat de groepsdynamiek opgebouwd wordt tegelijkertijd met het vertrouwen binnen de groep. Het is een soort van ontwikkeling van de groep waarbij duidelijke afspraken worden gemaakt.</li> <li>1. Op tijd aanwezig zijn en bij afwezigheid op tijd melden.</li> <li>2. Focus tijdens discussies op het onderwerp, niet op de persoon.</li> <li>3. Grappen mogen altijd gemaakt worden, zolang het duidelijk een grap is.</li> </ul>

<b>7. Ambitie: jouw streefcijfer (-2 indien niet serieus ingevuld)</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Wat is jouw streefcijfer voor het aankomende project?</li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Licht dit toe vanuit jouw inschatting van je persoonlijke kennis en vaardigheden</i></li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mijn streefcijfer voor het aankomende project is een 6,5. Ik vind wel ook dat dit niet alles weergeeft en ik hoop vooral dat ik de gekregen feedback van mijn groepsgenoten kan verwerken en verbeteren binnen dit project, hier is alleen geen cijfer aan te binden.</li> <li>• Mijn schatting is dat ik veel op 1 gebied focus en dat ik hierdoor soms andere dingen laat vallen. Gelukkig betekent dit niet dat het alsnog slecht is, waardoor het hopelijk al wel een voldoende is. Doordat ik dan feedback verwerkt heb krijg ik waarschijnlijk een iets hoger cijfer en zou dit zo rond een 6/ 6,5 uitkomen.</li> </ul>

<b>8. Planning voor één rol (max 8 pt)</b>
<p><i>Werk voor één van de rollen een planning uit die direct bruikbaar is voor de uitvoering van de rol in het aankomende project. Ga daarbij uit van sprints van 2 weken. De volgende aspecten moeten in je uitwerking geraakt worden.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>De taken waarvoor de rol verantwoordelijk is op basis van het formulier Rollen in projecten, zo nodig aangevuld met taken die jij nog vindt ontbreken</i></li> <li>• <i>De momenten waarop de rol actief is, gekoppeld aan de ceremonies van scrum</i></li> <li>• <i>De scrumartefacten waarvoor de rol verantwoordelijk is</i></li> <li>• <i>Een schatting van de tijd dat de rol met zijn taak bezig is</i></li> </ul> <p><b>LET OP:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Bij het uploaden van je PAF voeg je als bijlagen het ingevulde formulier Rollen in het Project én je uitwerking van de planning van één rol toe</i></li> </ul>

<b>9. Voorkeursrol in het project (max 4 pt)</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Welke van de rollen uit de rollenoefening sluit het meest aan op jouw persoonlijke kwaliteiten?</i></li> <li>• <i>Licht je keuze toe aan de hand van de persoonlijke kwaliteiten die voor de rol vereist zijn. Maak je antwoord aannemelijk door het geven van een concreet voorbeeld uit een eerder project waar je die eigenschap(pen) inzette</i></li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ik zou zeggen of de planner of de opdrachtsmanager.</li> <li>• Dit komt doordat ik zelf altijd erg van de planningen ben en dit ook niet erg vind om te doen. Daarnaast vind ik een beetje de leiding en het overzicht over de groep hebben leuk, maar ook het project een beetje leiden. Dit is in mijn ogen typisch iets waarbij opdrachtsmanager goed matcht.</li> </ul>

<b>10. Leerdoel 1 (max 8 pt)</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Kies het meest urgente onderwerp uit deze persoonlijke analyse en formuleer daarvoor een overtuigend en noodzakelijk persoonlijk leerdoel voor je volgende project</i></li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Motiveer je keuze door probleem of uitdaging te schetsen</i></li> <li>• <i>Beschrijf wat het leerdoel oplevert voor het team en jouw eigen professionalisering</i></li> <li>• <i>Formuleer het leerdoel SMART: wat is het concrete, later herbruikbare resultaat dat je aan het einde van het project zelf in handen hebt?</i></li> <li>• <i>Welke theorie ga je gebruiken? (tenminste 2 bruikbare, betrouwbare APA-vermelde-bronnen).</i></li> <li>• <i>Beschrijf in welke projectsituatie je eerste actie gaat uitvoeren en formuleer deze actie</i> 5xW 1xH</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tijdens het OSM project heb ik van mijn groepsgenoten als feedback gekregen dat ik nog wel vaker kon checken hoe het bij iedereen ging qua voortgang van taken.</li> <li>• Dit stel ik dus als leerdoel voor het IOT project, omdat ik dit als feedback heb gekregen tijdens het vorige project, waardoor dit voor mij een uitdaging is om dit te verbeteren.</li> <li>• Dit leerdoel levert voor de groep op dat de voortgang bespreekbaar gemaakt wordt en dat het iedereen helpt om een beeld te krijgen van de status van het project.</li> <li>• Ik ga minimaal 3 keer op een dag iedereen binnen onze groep na qua voortgang, dit kan tijdens een DSU zijn, maar ook buiten de DSU minimaal 1 keer (als er 2 DSU's op een dag zijn). Ik ga dan vragen of ze hulp nodig hebben, hoever ze denken dat ze met de issue zijn en wanneer ze denken klaar te zijn.</li> <li>• <a href="https://www.uu.nl/sites/default/files/upper_leerdoelen_smart_opstellen.pdf">https://www.uu.nl/sites/default/files/upper_leerdoelen_smart_opstellen.pdf</a> <a href="https://www.scribbr.nl/modellen/smart-methode/">https://www.scribbr.nl/modellen/smart-methode/</a></li> <li>• Mijn eerste actie ga ik zelf uitvoeren tijdens de tweede DSU, (want tijdens de eerste valt er weinig te bespreken). Ik ga het vragen zoals ik hierboven het expliciet verteld heb.</li> </ul>

<b>11.      Leerdoel 2 (max 7 pt)</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Kies een ander onderwerp voor een leerdoel. Dit mag, maar hoeft niet voort te komen uit je Persoonlijke Analyse hierboven.</i></li> <li>• <i>Motiveer je keuze door probleem of uitdaging te schetsen.</i></li> <li>• <i>Beschrijf wat het leerdoel oplevert voor het team en jouw eigen professionalisering</i></li> <li>• <i>Formuleer het leerdoel SMART: wat is het concrete, later herbruikbare resultaat dat je aan het einde van het project zelf in handen hebt?</i></li> <li>• <i>Welke theorie ga je gebruiken? (tenminste 2 bruikbare, betrouwbare APA-vermelde-bronnen).</i></li> <li>• <i>Beschrijf in welke projectsituatie je eerste actie gaat uitvoeren en formuleer deze actie</i> 5xW 1xH</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mijn tweede leerdoel is om te zorgen dat ik comfortabeler wordt met mijn mening uiten in een wat minder groepje.</li> <li>• Het probleem wat ik soms heb is dat ik mijn mond maar houdt als er mensen wat geïrriteerd worden tijdens een discussie/ conflict. Dit heeft</li> </ul>

als gevolg dat ik niet mijn mening heb kunnen uitten en dat het probleem dus niet uitgepraat wordt, wat ik wil veranderen.

- Ik hoop hiermee te bereiken dat problemen/ discussies vaker en vollediger worden uitgepraat.
- Waarschijnlijk is dit slecht SMART te formuleren, omdat het over gevoelens gaat, maar ik zal het proberen. Tijdens een discussie zal ik proberen minder de discussie te vermijden als de ander hierdoor geïrriteerd wordt. Dit komt omdat ik denk dat de discussies hierdoor beter uitgepraat zullen worden.

Ik zal hiervoor proberen een kort stappenplan te volgen, welke bestaat uit: 1 voor 1 verhaal doen en luisteren, onderliggende behoeftes benoemen en daarna samen een oplossing zoeken.

- [https://www.uu.nl/sites/default/files/upper\\_leerdoelen\\_smart\\_opstellen.pdf](https://www.uu.nl/sites/default/files/upper_leerdoelen_smart_opstellen.pdf)
- <https://www.scribbr.nl/modellen/smart-methode/>
- Mijn eerste actie hiervoor is eerst geduldig luisteren en daarna er verder op ingaan, zodat de ander eerst gewoon zijn verhaal kan doen.