Reflectieverslag

Student: Matthijs Vos (1651350)

Stagedocent: Jorn Bunk

Stagebegeleider: Sjoerd Radstok

# Inleiding

In dit verslag wordt gereflecteerd op de stageperiode van de student. Dit gebeurd in drie onderdelen; reflectie op het verloop van de Stage, op de leerdoelen en op de geleverde feedback. Het doel van dit verslag is reflecteren op de verschillende aspecten van de stage,

# Reflectie op het verloop van de Stage

Om te kunnen reflecteren op het verloop van de stage wordt gekeken naar zowel de planning en gemaakte afspraken in het plan van aanpak. Om te beginnen is de planning uit het plan van aanpak aangehouden. Als deze uitgerekt wordt over de totale periode die uiteindelijk is besteed aan de stage. Dus in bepaalde mate is er wel aan te planning gehouden, alleen op verkeerde schaal.

## Eisen aan project.

Gedurende de stage zijn een aantal wijzigingen in de eisen van het project naar voren gekomen. Een van de redenen is dat ik in het begin van het project niet dezelfde visie had van de FestoCap en zijn werking als mijn stagebegeleider. Ook zijn gedurende de stages een aantal complicaties met programmeren en het voltooien van requirements naar voren gekomen die invloed hadden op de prioriteiten en eisen. Deze complicaties worden in het stageverslag behandeld. Uiteindelijk is er doorgewerkt aan het product tot het einde van stageperiode en is er in de uitloop aan de verslaging van de stage gewerkt.

Deze risico’s zijn verassend genoeg precies uitgekomen zoals in het plan van aanpak beschreven :

“*Een mogelijk risico is dat de geschatte tijd per requirement binnen het project uitloopt”*

De maatregelen om deze risico’s te voorkomen zijn ook in het plan van aanpak vastgesteld. Deze betreffen het tijdig identificeren en de planning hier op aanpassen. Vanuit deze maatregelen is duidelijk op te maken dat er niet genoeg tijd en besef besteed is aan het identificeren van de risico’s en de mogelijke maatregelen. Er is te egoïstisch met de opgetreden problemen, ik wilde mijn eigen problemen oplossen en was er ook van overtuigd dat het ook binnen mijn comptabiliteiten ligt. Dit resulteerde ook in slechte communicatie tegenover mijn stagebegeleider.

## Methodieken

Uiteindelijk is de Scrum methodiek van waarde voor het verloop van mijn stage. Ondanks de chaos waar ik mij in bevond hield ik nog wel een daily-standup’s voor mijzelf en mijn mede stagiaires. Dit zorgde voor extra structuur en toch een beter beeld over het algehele plaatje. Ook heb ik veel geleerd over het werken in een omgeving zoals Gibas, wat ook een goede eigenschap is. Normaal had ik wel altijd een geleerder iemand waar ik op terug kon vallen. Maar in dit geval was ik binnen twee weken al de expert op het gebied van URCaps binnen het bedrijf. Dit bracht ook een bepaalde zelfverzekerdheid met zich mee dat wel motiveerde om een goed product te leveren. Maar dit is natuurlijk niet de bedoeling van een stage. De tools en methodieken die ik toegepast hebt waren voldoende alleen was de mate van gebruik het probleem. Naar mijn mening beginnen te meeste tools zich pas terug te betalen als er een goede paar weken stug aan vastgehouden wordt. Dit was vooral de uitdaging omdat het altijd aantrekkelijker is om gelijk te beginnen.

## Wat ging niet goed?

Een groot deel van reflectie is ook te beschrijven wat handig was of niet goed ging, en waarom dit het geval was. Mij is meerdere malen gezegd dat ik te kritisch op mezelf ben, dus ik zal de volgende lijst kort houden en focussen op hoe ik juist dit kan verbeteren.

Voor mij was een van de grootste fouten dat ik te snel op specifieke dingen in ga, in plaats van eerst het grote plaatje goed te schetsen en plannen. Dit kwam vaak naar voren tijdens het onderzoek, dan vind ik een mogelijke methode die toegepast kan worden, of ik moet iets testen voor het programma. Dan raak ik snel daarin de weg(en tijd) kwijt. Door meer tijd aan een planning en terug te vallen op deze planning zou ik minder in zulke tunnelvision terecht komen. Tijdens dit project is dat niet genoeg gebeurd door de stress die ik mezelf opleg omdat ik graag een goed product wil opleveren, en dus eerder ga produceren dan daadwerkelijk plannen.

Ook merkte ik dat ik te graag mensen wil pleasen, en ze vervolgens teleurstel omdat ik het niet kan leveren. Een voorbeeld is dat ik gevraagd werd voor een simpele voorlopige versie voor het einde van de week. Op die maandag dacht ik "als ik keihard werk, kan ik dat leveren". Maar dat is geen gezond of realistisch beeld, en heb ik het uiteindelijk ook niet kunnen leveren. Ik had het veel ruimer in moeten schatten en dan nog wat extra daar boven op. Tegelijkertijd praat ik ook veel goed voor mezelf, in plaats van kritisch zijn over de status. Dit is ook wel weer terug te koppelen naar de chaotische planning.

Chaotisch is ondertussen mijn tweede naam. Dit is terug te zien in mijn communicatie naar anderen. Wanneer ik mijn ideeën of plannen over wil brengen gaat dit vaak te chaotisch en te snel, en komt mijn punt of doel niet correct over.

## Problemen

Tijdens mijn stage ben ik tegen verschillende problemen aangelopen, de technische problemen worden afgehandeld in het stageverslag. De problemen betreffende de stage liggen toch veel tussen het bedrijf en mij. Voor mijn stage was er één programmeur binnen het bedrijf, tevens mijn stagebegeleider. Alleen bleek al snel dat hij weinig ervaring heeft met programmeren en door noodzaak binnen het bedrijf zelf omgeschoold is naar programmeur. Dus wanneer er een technisch probleem was kon ik niet terecht bij mijn stagebegeleider of ieder ander in het bedrijf. Over het algemeen was de enige oplossing voor dit probleem het raadplegen van mijn mede stagiaires en problemen te brainstormen over mogelijke oplossingen.

## Communicatie

De communicatie tijdens de stage was beperkt, vooral omdat ik zelf erg gefocuste op mijn product en ik naar mening weinig kennis uit de betrokkenen kon halen. Ook zijn de meeste betrokkenen gericht op het opleveren van producten. “Zolang het maar werkt” ging vaak rond. Natuurlijk bestond mijn stageopdracht uit een productopdracht dus moest er uiteindelijk een product geleverd worden. Maar dit botst wel met mijn eigen instelling, als programmeur wil ik liever bepaalde delen volledig leveren in plaats van meerdere delen half. De code die ik lever moet aan een bepaalde standaard voldoen. Om dit communicatieprobleem op te lossen had ik eerder een interventie moeten plannen met mijn stagebegeleider en mijn stagedocent. Ook eerder mijnstagedocent er op over inlichten.

## Realisatie

Wat had ik met de kennis die ik nu aan het eind van de stage anders gedaan en waarom? Het is onderhand een vaste prik, ik had beter moeten plannen. Geforceerd meer tijd aan deze planning doorbrengen. Er is wel een duidelijk verbetering in tegenstelling tot vorige projecten, maar er is naar mijn mening nog een lange weg te gaan. Een duidelijke planning en het scrum proces voor mijzelf verbeteren lost een boel van de problemen op. Maar dit is niet de enige oplossing, ook zijn veel problemen terug te koppelen naar de mijn mate van communicatie met de begeleider en productowners. Bij het vaste moment om de vooruitgang van het project te bespreken moet ik niet met excuses komen zoals “ik ga extra hard werken om het toch te fixen”, maar **samen** met de begeleider een aangepaste aanpak bedenken die binnen de projectgrenzen en projecttijd valt.

# Reflectie op de LEerdoelen

Vanuit de stageopdracht zijn persoonlijke ontwikkelingsdoelen opgesteld. Deze doelen betreffen professional skills en ICT-Beroepstaken die op een bepaald niveau behaald worden. Voor de stage bij Gibas zijn de volgende professional skills uitgekozen :

* Planning, Organisatie en Kwaliteit
* Ethische Verantwoordelijkheid

## Planning, Organisatie en Kwaliteit

Planning, organisatie en Kwaliteit was een uphill battle. Dit is altijd een punt waarin ik wil verbeteren. Tijdens de stage is een duidelijke verbetering ten opzichte van de vorige projecten aanwezig. Er is veel meer aandacht aan de planning en organisatie van het product besteed. Wat ook nodig was bij een project van deze omvang. Ondanks dat planning en organisatie uiteindelijk een grote set-back was in deze stageopdracht, is er wel een mate van verbetering aanwezig in deze onderwerpen. Er zijn constant daily-standup’s uitgevoerd(en genoteerd) waarin besproken werd wat er gedaan is, wat er beter kon en wat er vandaag uitgevoerd wordt. Ook wanneer de taak al van tevoren een uitdaging bleek te zijn werd er nagedacht over de aspecten waar mogelijk hulp bij nodig is, en of de mede stagiaires indien nodig konden helpen.

## Ethische verantwoordelijkheid

De ethische verantwoordelijkheid binnen het project betreft de impact van het product op de maatschappij en of het gedrag van de student past bij de normen en waarden van de organisatie en maatschappij. Dit betreft twee maatschappelijke groepen, Gibas en de community van programmeurs en engineers rond URCaps.

Ten eerste was er een duidelijk verschil tussen de normen en waarden van de student en die van de werknemers binnen Gibas. De wetenschappelijke en onderwijstechnische manier van denken die gebruikelijk is binnen de omgeving van de HU verschilt veel van de bedrijfphilosophie. Waarin de nadruk op onderbouwing en duidelijkheid en kwaliteit centraal staan voor de student is Gibas meer product gedreven. Naast dat deze punten ook een eis zijn binnen de HU moest er ook aan de wens van Gibas gedacht worden. Hierom was het essentieel een middenweg te vinden om aan de eisen van beide partijen te voldoen. Deze middenweg is bereikt door de waarden van het onderzoek en de compleetheid van de onderdelen aan te passen en proberen duidelijk te maken aan de stagebegeleider, en vanaf de andere kant het project op een meer vertical slice manier aan te pakken zodat er vaak werkende producten getoond konden worden.

Ten tweede is er de impact van het product op de gemeenschap rondom de URCap en de ontwikkeling van URCaps. Tijdens de ontwikkeling van de FestoCap zijn er problemen naar voren gekomen waar op het forum van UR geen oplossing voor te vinden was. De programmeurs vanuit UR zijn gecentreerd op eigen methoden, een voorbeeld hiervan is terug te vinden in het stageverslag. Wanneer ik met een mogelijk oplossing of een alternatief voor de methode van UR kwam was er negatieve of geen feedback van de programmeurs. Ook was het duidelijk dat er weinig programmeurs los van UR aanwezig zijn op het forum, het gros van de forumbezoekers bestaat uit self-taught elektrotechnici met simpele problemen. Ondanks dat de FestoCap natuurlijk intellectueel eigendom is van Gibas en geen code publiekelijk beschikbaar is, heb ik nieuwe oplossingen aangedragen voor afgewezen problemen op het forum.

## ICT-Beroepstaken

De volgende ICT-Beroepstaken zijn vastgesteld om te verbeteren tijdens te stage :

* Hardware interfacing Realiseren (niveau 3)
* Hardware interfacing Analyseren (niveau 2)

De ICT-Beroepstaken zijn behaald. Dit is terug te zien in het stageverslag. Er is zowel een grondige analyse als realisatie van de Hardware Interface. Zowel de Festo drive als het UR Systeem zijn voldoende uitdaging om deze beroepstaken te halen. Door een grondige analyse van het systeem een deel van de stageopdracht te maken, en hier ook aan te voldoen is de Beroepstaak Hardware interfacing Analyseren behaald. Ook door het uitvoeren van de product opdracht is de beroepstaak Hardware Interfacing Realiseren behaald. Het doel van de opdracht is in zekere mate Hardware interfacing Realiseren. Er is een werkend systeem geleverd dat aan de gestelde requirements voldoet.

Ten slotte in reflectie op wat ik geleerd heb van hoe ik aan het bereiken van dit niveau gewerkt heb. Dit is passief gedaan tijdens de stage. Maar omdat de doelen van tevoren duidelijk vastgesteld waren werd dit onbewust meegenomen in het ontwikkelproces. Om verder te ontwikkelen in dit terrein ben ik van plan de zelfde methode te gebruiken. Zolang ik de punten waarin ik kon verbeteren in vorige ervaringen meeneem als lessen voor volgende projecten zal er, naar mijn mening, altijd verbetering plaatsvinden.

# Reflectie op de feedback

Om de reflectie niet alleen binnen mijn eigen mening te houden is er ook om feedback gevraagd naar collega’s in de vorm van een formulier. Deze formulieren zijn grotendeels ter dove oren gevallen. De formulieren waar ook feedback bij toegevoegd was komen van beide medestagiaires. Hierbij wil ik wel zeggen zij een kritische en onbevooroordeelde blik op mijn stageproces leverden ondanks dat ik goed bevriend ben met deze medestagiaires (Nick Goris en Luke Roovers).

In de reflectie op de feedback wordt bij elk van de 8 gedragscompetenties de volgende zaken:

* Wat is het gezamenlijk oordeel van de verschillende personen over deze competentie?
* Bespreek in hoeverre je dit oordeel herkent
* Ga in op de gegeven ontwikkeladviezen, herken je dit en wat kun je met dit advies?
* Wat voor vervolgacties ga je ondernemen om tijdens het vervolg van je studie hier verder in te komen?

Het feedbackformulier bestaat uit een 1 tot 5 puntensysteem samen met ruimte voor extra toelichting. De punten bestaan gaan van Volledig oneens tot neutraal tot Volledig mee eens, voor het gemakt verwijs ik in de komende paragrafen met de getallen 1 tot 5.

## Samenwerken in een Team

Op alle punten is het 4 of 5 , op het punt “aanspreken van collega’s” is een 3 gescoord. Bij de toelichting is aangegeven dat ik soms teveel denk aan mijn eigen doelen binnen het project en daarmee de doelen van de opdrachtgeven uit het oog verlies.

Ik ben redelijk kritisch op mijzelf, naar mijn mening zou ik mijzelf lagere cijfers toewijzen. Mijn afstemming tussen eigen belang en teambelang is een belangrijk punt, door eigen nieuwsgierigheid en koppigheid is er tijd verloren gegaan die productiever besteed kon worden. Ook vroeg ik niet om hulp maar wilde ik vaak zelf het oplossen omdat ik het zie als mijn probleem. Dit had ook negatieve gevolgen op het project, vooral de projecttijd.

De Ontwikkeladviezen zijn geen nieuwe punten voor mij en zijn ook aan bod gekomen in mijn persoonlijke reflectie. Dit brengt alleen de noodzaak van het probleem omhoog.

Contact is een punt waar ik soms omheen draai. Ik heb wel contact maar om de verkeerde zaken. Ik kom met de verkeerde oplossingen in plaats van de problemen eerst duidelijk te bespreken. Vervolgens moeten problemen eerder aangekaart worden en oplossingen beter besproken worden met de betrokkene.

## Project management en Operationeel management

De kritische punten die hier naar voren komen zijn “het zorgen voor duidelijke doelen” en “hanteren van budgetten als taakstellend en weet middelen volgens planning te besteden”. Verder is het gemiddelde “mee eens” wat al blijkt dat er in het algemeen verbetering mogelijk is in dit onderwerp.

Wederom zijn dit geen nieuwe aspecten aan mijn tekortkomingen. De focus lag meer op het halen van het algehele project in plaats van het zetten van duidelijke tussendoelen en resultaten. Dit is ook terug te koppelen naar het juist besteden van de middelen, de negatieve beoordeling duidt op de gestelde doelen die niet gehaald zijn op de afgesproken momenten.

## Probleemoplossend vermogen

Het kritische punt dat naar voren komt is het scheiden van hoofd- en bijzaken. Deze is gemiddeld lager dan de andere punten, die op mee eens op geheel mee eens staan. Wederom is dit een bekend punt, de bijzaken is het verslag en onderzoeken. Ik ben het dan ook eens met deze beoordeling. In de toelichting is het volgende :

“Soms blijft Matthijs iets te lang hangen in een probleem dat minder belangrijk is, wat kostbare tijd wegsnoept van het werken aan problemen die er meer toe doen. Matthijs heeft hier echter wel veel vooruitgang in getoond tijdens de stage, en werd steeds beter in het herkennen en scheiden van de hoofd- en bijzaken.”

Het is goed dat de vooruitgang die ik zelf voel ook te zien is bij de betrokkene, dit laat toch wel zien dat ik goed de situatie geïdentificeerd heb.

## Sensitiviteit: inlevingsvermogen

Dit betreft het rekening houden met behoeften van anderen en met de omgeving, onderkennen van het effect van eigen handelen. Van beide feedbackformulieren is dit een positief punt, gemiddeld een 4.7. Ik vind dit een van mijn sterke punten, wederom geeft het een goed gevoel om deze bevestiging hierin te zien.

## Resultaatgerichtheid

Hoe gericht ik ben op het bereiken van resultaten. In de reflectie van de stage is dit ook al besproken, dit is zeker een verbeterpunt, en dit is terug te zien in de feedback. Voor het punt “Werkt efficiënt en planmatig” is een 2 vanuit beide partijen. Ook zijn de andere punten gemiddeld lager dan de andere gedragscompetenties. Ook wordt het punt van beloftes en nakomen van deze beloften aangekaart. Hierin ben ik het mee eens en is het ook een duidelijk punt waarin ik mij moet verbeteren. Dit is vooral te verbeteren door een betere planning te bespreken met de stagebegeleider.

# Conclusie

Bij de drie soort reflecties komen dezelfde onderwerpen naar boven. Planning, organisatie, duidelijkheid in communicatie en probleemhandling. Het geeft een goed gevoel dat er een bepaalde mate van vooruitgang zit in deze onderwerpen. Ook ben ik er samen met mijn stagedocent en tijdens dit reflectieverslag er achter gekomen dat ik te kritisch naar mezelf kijk waardoor ik eerder met meerdere problemen zit in plaats van meerdere oplossingen.

Om af te sluiten wil ik nog een keer de punten melden waar ik mij bij mijn volgende project strenger aan wil houden :

* Planning

Besteed meer tijd aan het maken van een planning, maak het makkelijk deze planning ook in een routine te brengen. Het bespreken van de planning bij een stand-up of bij een sprintreview.

* Doelgerichtheid

Mijn doelgerichtheid heeft een te grote tunnelvision, tijdens het project had ik focus op het afmaken van het product, zonder te kijken naar de andere aspecten van de stage. Waardoor ook mijn planning helemaal niet meer klopte. Zorg ook dat doelen beter beschreven worden en ook of deze haalbaar zijn.

* Communicatie

De communicatie tijdens mijn project bracht mij ook meer problemen. Uitstellen van bepaalde confrontaties, problemen niet bespreken maar zelf oplossen. Dit kostte mij alleen maar extra tijd. Het is tijdens de stage wel tot een bepaalde mate verbetert, maar ik ben van plan communicatie in stand te houden bij het komende project in mijn studie.

* Onderzoek

Ten slotte vind ik dat ik niet genoeg onderzoek heb geleverd tijdens mijn stageperiode. Ik heb wel verschillende programma’s en systemen onderzocht maar niet correct genoteerd, dus deze onderzoeken zijn niet verwerkt in het stageverslag. Alles noteren wat ik doe, zelfs als het voelt als tijdsverspilling.

# Bijlage

## Feedbackformulier 1, Luke Roovers

UITGEBREID FEEDBACKFORMULIER GEDRAGSCOMPETENTIE

|  |
| --- |
| Betreft (naam) : Matthijs Vos |
| Ingevuld door (naam) : Luke Roovers |
| Datum :10-10-2019 |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Samenwerken in een team**  *Levert in een team een eigen bijdrage aan gemeenschappelijke resultaten.* | | | | | |
| *Indicator* | geheel mee oneens | mee oneens | niet eens, niet oneens | mee eens | geheel mee eens |
| Laat zich aanspreken op eigen aandeel in teamverantwoordelijkheden. |  |  |  |  | x |
| Zoekt actief naar afstemming tussen eigen belang en teambelang. |  |  |  | x |  |
| Laat zich aanspreken op nakomen van afspraken. |  |  |  |  | x |
| Spreekt collega's aan op afspraken. |  |  |  |  | x |
| Vraagt en biedt hulp. |  |  |  |  | x |
| Respecteert verschillen in inbreng en maakt daar gebruik van. |  |  |  |  | x |

**Voorbeelden (concrete observaties van gedrag dat hierop betrekking heeft):**

|  |
| --- |
| Matthijs overlegd zijn keuzes en vraagt daarbij om input. Kan goed omgaan met kritiek op zijn producten |
| Is duidelijk met het maken van afspraken |
|  |
|  |
|  |
|  |

**Ontwikkeladvies / wens:**

|  |
| --- |
| Denk soms teveel aan zijn eigen ambities binnen een project en verliest daarmee de doelen van de |
| Opdrachtgever uit het oog. Soms moet iets gewoon af, ondanks dat het niet per se perfect geprogrammeerd is! |
|  |

UITGEBREID FEEDBACKFORMULIER GEDRAGSCOMPETENTIE

|  |
| --- |
| Betreft (naam) : Matthijs Vos |
| Ingevuld door (naam) : Luke Rooverx |
| Datum : |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **(Project) management/ operationeel management**  *Stuurt en coördineert uitvoerende activiteiten.* | | | | | |
| *Indicator* | geheel mee oneens | mee oneens | niet eens, niet oneens | mee eens | geheel mee eens |
| Zorgt voor duidelijke doelen en meetbare resultaten. |  |  | x |  |  |
| Zet ideeën om in haalbare plannen en acties. |  |  |  |  | x |
| Stemt actief de belangen van de organisatie en van medewerkers op elkaar af. |  |  |  | x |  |
| Hanteert budgetten als taakstellend en weet middelen volgens planning te besteden. |  |  |  |  | x |
| Krijgt zaken van mensen gedaan. |  |  |  |  | x |
| Maakt afspraken en houdt zich daaraan. |  |  |  | x |  |

**Voorbeelden (concrete observaties van gedrag dat hierop betrekking heeft):**

|  |
| --- |
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |

**Ontwikkeladvies / wens:**

|  |
| --- |
|  |
|  |
|  |
|  |

UITGEBREID FEEDBACKFORMULIER GEDRAGSCOMPETENTIE

|  |
| --- |
| Betreft (naam) : Matthijs Vos |
| Ingevuld door (naam) : Luke Roovers |
| Datum : 10-10-2019 |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Probleemoplossend vermogen**  *Signaleert problemen, legt verbanden en vormt beredeneerde oordelen.* | | | | | |
| *Indicator* | geheel mee oneens | mee oneens | niet eens, niet oneens | mee eens | geheel mee eens |
| Signaleert problemen en analyseert ze in oorzaken en gevolgen. |  |  |  |  | x |
| Verzamelt informatie voor verheldering, legt verbanden. |  |  |  |  | x |
| Bekijkt een probleemsituatie van meerdere kanten. |  |  |  |  | x |
| Maakt onderscheid tussen feiten en interpretaties. |  |  |  |  | x |
| Scheidt hoofd- en bijzaken. |  |  |  | x |  |
| Verkent meerdere oplossingen en beoordeelt deze op dezelfde criteria. |  |  |  |  | x |

**Voorbeelden (concrete observaties van gedrag dat hierop betrekking heeft):**

|  |
| --- |
| Matthijs is altijd bezig met het maken van voor en nadelen lijstjes. Gaat met een open mind een probleem in en |
| Vind vaak oplossingen op plekken waar niemand durft te kijken. |
|  |
|  |
|  |

**Ontwikkeladvies / wens:**

|  |
| --- |
| Soms is een simpele oplossing niet per se 100% optimaal, maar wel 100% sneller. |
|  |
|  |
|  |

UITGEBREID FEEDBACKFORMULIER GEDRAGSCOMPETENTIE

|  |
| --- |
| Betreft (naam) : Matthijs Vos |
| Ingevuld door (naam) : Luke Roovers |
| Datum : 10-10-2019 |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Sensitiviteit: inlevingsvermogen**  *Houdt rekening met behoeften van anderen en met de omgeving, onderkent het effect van eigen handelen.* | | | | | |
| *Indicator* | geheel mee oneens | mee oneens | niet eens, niet oneens | mee eens | geheel mee eens |
| Houdt rekening met gevoelens, behoeften en omstandigheden van anderen. |  |  |  |  | x |
| Doet moeite anderen te begrijpen; luistert actief: stelt open vragen, vraagt door, checkt eigen interpretaties. |  |  |  |  | x |
| Blijft bij een meningsverschil of conflict luisteren. |  |  |  |  | x |
| Behandelt anderen met respect; valt niet aan en beledigt niet. |  |  |  |  | x |

**Voorbeelden (concrete observaties van gedrag dat hierop betrekking heeft):**

|  |
| --- |
| Ik heb Matthijs persoonlijk meerdere malen iemand met respect zien behandelen ondanks dat die persoon |
| Eigenlijk niks te maken zou mogen hebben met het project waar hij mee bezig was. Hij houdt altijd rekening met |
| Het kennis niveau van de gene waar hij mee overlegd, om zo duidelijk mogelijk zijn intenties over te brengen. |
| Daarnaast blijft hij in een meningsverschil op de werkvloer altijd professioneel, ondanks dat andere dat niet |
| Zijn tegenover hem. |

**Ontwikkeladvies / wens:**

|  |
| --- |
| Ik vind het lastig om te zeggen “ bijt soms van je af” , omdat er in het geval van stage meerdere belangen spelen. |
| Wel denk ik dat je door meer openheid te geven in je werkproces en de verwachtingen enigszins te temperen je |
| Minder hoeft te dealen met boze mensen die geen verstand van zaken hebben. |
|  |
|  |
|  |

UITGEBREID FEEDBACKFORMULIER GEDRAGSCOMPETENTIE

|  |
| --- |
| Betreft (naam) : Matthijs Vos |
| Ingevuld door (naam) : Luke Roovers |
| Datum :10-10-2019 |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Sensitiviteit: klantgerichtheid**  *Richt het werk in naar de behoefte van de klant met het oog op een duurzame relatie, zowel intern als extern.* | | | | | |
| *Indicator* | geheel mee oneens | mee oneens | niet eens, niet oneens | mee eens | geheel mee eens |
| Neemt wensen van klanten als uitgangspunt van activiteiten; denkt na over consequenties voor klanten. |  |  |  |  | x |
| Reageert alert op verzoeken of vragen van klanten en collega's. |  |  |  |  | x |
| Maakt duidelijke afspraken en houdt zich eraan. |  | x |  |  |  |
| Vraagt door op wensen van klanten en collega's. |  |  |  |  | x |
| Checkt of aan verwachtingen is voldaan. |  |  |  | x |  |
| Reageert direct en oplossingsgericht op klachten: schuift klachten niet af. |  |  |  |  | x |

**Voorbeelden (concrete observaties van gedrag dat hierop betrekking heeft):**

|  |
| --- |
| Matthijs maakt soms beloftes. Deze zijn zeker gebaseerd op valide data en argumenten, maar soms kom |
| Je onverwachte dingen tegen die er voor zorgen dat de belofte gebroken moet worden, en dat zorgt bij |
| Mensen die onbekend zijn met software ontwikkeling voor onbegrip. De “ dat is volgende week af” , ombouwen tot |
| “ de functionaliteit hopen ik aan het eind van volgende week klaar te hebben, tenzij ik problemen tegen kom, dan |
| Wordt het een week later” . Matthijs was meestal klantgerichter dan de opdrachtgever. |

**Ontwikkeladvies / wens:**

|  |
| --- |
| Zie hierboven |
|  |
|  |
|  |

UITGEBREID FEEDBACKFORMULIER GEDRAGSCOMPETENTIE

|  |
| --- |
| Betreft (naam) : Matthijs Vos |
| Ingevuld door (naam) : Luke Roovers |
| Datum : |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Besluitvaardigheid**  *Maakt keuzes, zet deze om in acties.* | | | | | |
| *Indicator* | geheel mee oneens | mee oneens | niet eens, niet oneens | mee eens | geheel mee eens |
| Stelt beslissingen niet onnodig uit, hakt knopen door. |  |  |  |  | x |
| Neemt in een discussie of dilemma duidelijk stelling. |  |  |  |  | x |
| Wacht niet af tot anderen voor hem/haar kiezen. |  |  |  | x |  |
| Maakt ook in geval van onzekerheid of gebrekkige informatie keuzes. |  |  |  |  | x |
| Zet standpunten om in acties. |  |  |  |  | x |

**Voorbeelden (concrete observaties van gedrag dat hierop betrekking heeft):**

|  |
| --- |
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |

**Ontwikkeladvies / wens:**

|  |
| --- |
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |

UITGEBREID FEEDBACKFORMULIER GEDRAGSCOMPETENTIE

|  |
| --- |
| Betreft (naam) : Matthijs Vos |
| Ingevuld door (naam) : Luke Roovers |
| Datum : |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Resultaatgerichtheid**  *Gericht op het bereiken van resultaten.* | | | | | |
| *Indicator* | geheel mee oneens | mee oneens | niet eens, niet oneens | mee eens | geheel mee eens |
| Gaat door tot het resultaat bereikt is. |  |  |  |  | x |
| Werkt efficiënt en planmatig. |  |  |  | x |  |
| Meer gericht op het resultaat dan de weg ernaar toe. |  |  |  | x |  |
| Haalt doelen binnen gestelde deadlines. |  |  | x |  |  |
| Kan steeds resultaten laten zien. |  |  |  |  | x |
| Formuleert doelen en verantwoordelijkheden in termen van resultaten. |  |  |  | x |  |

**Voorbeelden (concrete observaties van gedrag dat hierop betrekking heeft):**

|  |
| --- |
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |

**Ontwikkeladvies / wens:**

|  |
| --- |
|  |
|  |
|  |
|  |

UITGEBREID FEEDBACKFORMULIER GEDRAGSCOMPETENTIE

|  |
| --- |
| Betreft (naam) : Matthijs Vos |
| Ingevuld door (naam) : Luke Roovers |
| Datum : |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Proactiviteit**  *Neemt initiatief, zet kansen om in acties, anticipeert.* | | | | | |
| *Indicator* | geheel mee oneens | mee oneens | niet eens, niet oneens | mee eens | geheel mee eens |
| Ziet kansen en zet deze om in acties. |  |  |  |  | x |
| Laat zich niet verrassen door ontwikkelingen, anticipeert op situaties. |  |  |  |  | x |
| Doet voorstellen, neemt initiatieven. |  |  |  |  | x |
| Neemt eigen verantwoordelijkheid in situaties, maakt zich niet onnodig afhankelijk. |  |  |  |  | x |
| Durft risico's te nemen, fouten te maken. |  |  |  |  | x |

**Voorbeelden (concrete observaties van gedrag dat hierop betrekking heeft):**

|  |
| --- |
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |

**Ontwikkeladvies / wens:**

|  |
| --- |
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |

## Feedbackformulier 2: Nick Goris

UITGEBREID FEEDBACKFORMULIER GEDRAGSCOMPETENTIE

|  |
| --- |
| Betreft (naam) : Matthijs Vos |
| Ingevuld door (naam) : Nick Goris |
| Datum : 10-10-2019 |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Samenwerken in een team**  *Levert in een team een eigen bijdrage aan gemeenschappelijke resultaten.* | | | | | |
| *Indicator* | geheel mee oneens | mee oneens | niet eens, niet oneens | mee eens | geheel mee eens |
| Laat zich aanspreken op eigen aandeel in teamverantwoordelijkheden. |  |  |  | x |  |
| Zoekt actief naar afstemming tussen eigen belang en teambelang. |  |  |  | x |  |
| Laat zich aanspreken op nakomen van afspraken. |  |  |  |  | x |
| Spreekt collega's aan op afspraken. |  |  | x |  |  |
| Vraagt en biedt hulp. |  |  |  | x |  |
| Respecteert verschillen in inbreng en maakt daar gebruik van. |  |  |  | x |  |

UITGEBREID FEEDBACKFORMULIER GEDRAGSCOMPETENTIE

|  |
| --- |
| Betreft (naam) : Matthijs Vos |
| Ingevuld door (naam) : Nick Goris |
| Datum : 10-10-‘19 |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **(Project) management/ operationeel management**  *Stuurt en coördineert uitvoerende activiteiten.* | | | | | |
| *Indicator* | geheel mee oneens | mee oneens | niet eens, niet oneens | mee eens | geheel mee eens |
| Zorgt voor duidelijke doelen en meetbare resultaten. |  |  |  |  | x |
| Zet ideeën om in haalbare plannen en acties. |  |  |  | x |  |
| Stemt actief de belangen van de organisatie en van medewerkers op elkaar af. |  |  |  | x |  |
| Hanteert budgetten als taakstellend en weet middelen volgens planning te besteden. |  | x |  |  |  |
| Krijgt zaken van mensen gedaan. |  |  |  | x |  |
| Maakt afspraken en houdt zich daaraan. |  |  |  | x |  |

**Voorbeelden (concrete observaties van gedrag dat hierop betrekking heeft):**

Matthijs was groot voorstander van het gebruik van een daadwerkelijk SCRUM board voor zijn project, en heeft, mede daardoor, de andere ontwikkelaars in dezelfde ruimte (Luke Roovers en ikzelf) ook betrokken in het SCRUM proces. Dit heeft voor duidelijke doelen en meetbare resultaten gezorgd. De sprintplanningen en standups waren tevens brainstorm sessies, om potentiele problemen in kaart te brengen en om een actieplan op te kunnen zetten om deze problemen op te lossen.

**Ontwikkeladvies / wens:**

De reden dat er ‘mee oneens’ staat bij punt 4 is omdat tijd natuurlijk ook een budget is, en Matthijs haalde de gestelde doelen niet altijd op tijd.

UITGEBREID FEEDBACKFORMULIER GEDRAGSCOMPETENTIE

|  |
| --- |
| Betreft (naam) : Matthijs Vos |
| Ingevuld door (naam) : Nick Goris |
| Datum : 10-10-‘19 |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Probleemoplossend vermogen**  *Signaleert problemen, legt verbanden en vormt beredeneerde oordelen.* | | | | | |
| *Indicator* | geheel mee oneens | mee oneens | niet eens, niet oneens | mee eens | geheel mee eens |
| Signaleert problemen en analyseert ze in oorzaken en gevolgen. |  |  |  | x |  |
| Verzamelt informatie voor verheldering, legt verbanden. |  |  |  | x |  |
| Bekijkt een probleemsituatie van meerdere kanten. |  |  |  |  | x |
| Maakt onderscheid tussen feiten en interpretaties. |  |  |  | x |  |
| Scheidt hoofd- en bijzaken. |  |  | x |  |  |
| Verkent meerdere oplossingen en beoordeelt deze op dezelfde criteria. |  |  |  | x |  |

**Voorbeelden (concrete observaties van gedrag dat hierop betrekking heeft):**

Matthijs is tijdens zijn project tegen redelijk wat problemen aangelopen, van software die niet deed wat het moest doen tot product owners die aangaven dat wat hij wilde doen onmogelijk was (wat niet het geval was). Matthijs heeft zich hard vastgebeten in dit soort problemen, en is tot creatieve oplossingen gekomen om te bereiken wat het doel was.

**Ontwikkeladvies / wens:**

Soms blijft Matthijs iets te lang hangen in een probleem dat minder belangrijk is, wat kostbare tijd wegsnoept van het werken aan problemen die er meer toe doen. Matthijs heeft hier echter wel veel vooruitgang in getoond tijdens de stage, en werd steeds beter in het herkennen en scheiden van de hoofd- en bijzaken.

UITGEBREID FEEDBACKFORMULIER GEDRAGSCOMPETENTIE

|  |
| --- |
| Betreft (naam) : Matthijs Vos |
| Ingevuld door (naam) : Nick Goris |
| Datum : 10-10-‘19 |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Sensitiviteit: inlevingsvermogen**  *Houdt rekening met behoeften van anderen en met de omgeving, onderkent het effect van eigen handelen.* | | | | | |
| *Indicator* | geheel mee oneens | mee oneens | niet eens, niet oneens | mee eens | geheel mee eens |
| Houdt rekening met gevoelens, behoeften en omstandigheden van anderen. |  |  |  | x |  |
| Doet moeite anderen te begrijpen; luistert actief: stelt open vragen, vraagt door, checkt eigen interpretaties. |  |  |  | x |  |
| Blijft bij een meningsverschil of conflict luisteren. |  |  |  |  | x |
| Behandelt anderen met respect; valt niet aan en beledigt niet. |  |  |  | x |  |

**Voorbeelden (concrete observaties van gedrag dat hierop betrekking heeft):**

**Ontwikkeladvies / wens:**

UITGEBREID FEEDBACKFORMULIER GEDRAGSCOMPETENTIE

|  |
| --- |
| Betreft (naam) : Matthijs Vos |
| Ingevuld door (naam) : Nick Goris |
| Datum : 10-10-‘19 |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Resultaatgerichtheid**  *Gericht op het bereiken van resultaten.* | | | | | |
| *Indicator* | geheel mee oneens | mee oneens | niet eens, niet oneens | mee eens | geheel mee eens |
| Gaat door tot het resultaat bereikt is. |  |  |  |  | x |
| Werkt efficiënt en planmatig. |  |  | x |  |  |
| Meer gericht op het resultaat dan de weg ernaar toe. |  | x |  |  |  |
| Haalt doelen binnen gestelde deadlines. |  |  | x |  |  |
| Kan steeds resultaten laten zien. |  |  |  | x |  |
| Formuleert doelen en verantwoordelijkheden in termen van resultaten. |  |  |  | x |  |

**Voorbeelden (concrete observaties van gedrag dat hierop betrekking heeft):**

Ik wil vooral toelichten dat ik denk dat gericht zijn op het resultaat i.p.v. de weg ernaartoe niet altijd iets goeds is, dus ondanks dat dit een lage score lijkt te zijn in deze categorie vind ik het positief dat Matthijs ook zeker gericht was op de weg naar het resultaat toe.

**Ontwikkeladvies / wens:**