

360° feedback Erik Miltenburg

1 INLEIDING

In dit hoofdstuk worden de feedbackformulieren samengevat die per projectlid zijn gemaakt. Deze feedback is gericht op andere projectgenoten. De formulieren zijn hier samengevoegd en gesorteerd zodat het makkelijker is om de feedback per projectlid te lezen. Voor elk projectlid is er ook een schema gemaakt waarin de positieve en negatieve gedragsindicatoren vermeld zijn, deze komen later terug in de feedbackformulieren.

2 PAP BLOK 3

Stressbestendigheid: In dit project probeer ik mijn hoofd koel te houden als er een grote werkdruk heerst, ik moet namelijk bovenal een goed overzicht kunnen houden van het grote geheel zodat ik de rest van de groep kan aansturen. In het vorige blok had ik hier nog meer moeite mee.

Om de stress beter aan te kunnen probeer ik dit blok veel gebruik te maken van protocollen. Een structuur zorgt ervoor dat ik het geheel beter kan overzien en aansturen. Hierbij moet ik wel een balans vinden tussen structuur en het praktische. Het moet namelijk geen bureaucratische nachtmerrie voor mij of mijn teamleden worden.

Delegeren: Het ligt in mijn aard om snel werk op mij te nemen. Hier wil ik in dit blok verandering in brengen door meer taken uit handen te geven. Het struikelblok met dit is het feit dat ik perfectionistisch ben ingesteld. Om deze competentie te ontwikkelen moet ik het dus accepteren dat anderen de kans moeten krijgen om dingen op hun manier te maken. Wat wel moeilijk kan zijn voor mij met betrekking tot deze competentie is de lijn die getrokken wordt tussen delegeren en controleren, wanneer moet ik zelf inspringen om dingen te verbeteren, en wanneer laat ik dat doen. Aangezien feedback geven wel een betere vorm van leiderschap en delegeren is, kan het soms nogal hiërarchisch overkomen om bij kleine fouten te vertellen wat er fout is in plaats van het zelf te verbeteren.

Groepsgericht leiderschap: Tijdens dit blok wil ik ervoor zorgen dat mijn projectgroep als één geheel samenwerkt. Hiervoor is een goede communicatie tussen de projectleden nodig, maar ook tussen de groepsleden en de projectleider. Bij het maken van belangrijke beslissingen wil ik de groep zoveel mogelijk betrekken bij het maken van de keuze, maar de uiteindelijke beslissing wordt door mij genomen. Hierbij moet ik een goede balans weten te vinden tussen samenwerken en leiderschap. Naast de punten die hiervoor genoemd zijn ga ik dit blok ook proberen om mijzelf meer als projectleider te gedragen.

3 POSITIEVE GEDRAGSINDICATOREN

3.1 DOOR ERIK:

Groepsgericht leiderschap: Tijdens dit project heb ik mijn competenties als projectleider goed kunnen ontwikkelen. Ik heb veel geleerd over de verschillende aspecten van deze rol, en had de kans om bepaalde management tactieken toe te passen.

Flexibiliteit: Niet alles in het project verliep even soepel, en ik heb het idee van mijzelf dat ik deze problemen goed heb kunnen oplossen toen ze zich aanboden.

Energie/werklust: In dit project heb ik van mijzelf laten zien dat ik gemotiveerd ben en graag werk op mij neem. De taken die ik kreeg heb ik telkens met enthousiasme gemaakt en de resultaten waren bijna altijd zeer bevredigend.

3.2 DOOR JORICK:

Initiatief: nam goed initiatief door leider te worden en daarmee goede taakverdelingen maakte zodat iedereen direct wist wat hij moest doen.

Samenwerken: Als er problemen waren met opdrachten was hij bereid mensen ermee te helpen of te ruilen van opdrachten zodat iedereen goed z'n werk kon doen.

groepsgericht leiderschap: had goed de groep onder controle en zorgde ervoor dat iedereen zijn werk maakte en dat iedereen wist wat hij moest doen

3.3 DOOR SAMIM

Discipline: Ik vond dat je je aan alle regels en deadlines hield en dat je alles strak en op tijd deed.

Omgevingsbewustzijn: Je weet altijd waar de vraag of het probleem over gaat en je weet hoe je het, het beste aan kan pakken. Ik vind het echt goed dat je altijd weet waar je het over hebt.

Omgang met details: Je bent bijna altijd zeer precies en je let op elke kleine puntjes. Je weet meestal hoe je het aan moet pakken.

3.4 DOOR CHRISTIAAN

Nog niets ontvangen.

3.5 DOOR NIELS

Nog niets ontvangen.

4 NEGATIEVE GEDRAGSINDICATOREN

4.1 DOOR ERIK

Delegeren: Ik had moeite met het uitdelen van taken, niet alleen omdat ik het zelf wou doen, maar ik wou anderen niet met teveel werk opzadelen. Over het algemeen ging dit wel goed, maar bij sommige taken was het misschien beter om deze uit handen te geven.

Individu gericht leiderschap: Tijdens dit project had ik nog moeite met het individueel aanspreken van projectleden op hun gedrag.

Voortgangscontrole: Ookal ging dit over het algemeen zeer goed tijdens dit project, is het wel nog iets waar ik van mijzelf aan moet werken. Wanneer dingen goed gingen was er geen probleem, maar

wanneer bepaalde dingen niet (op tijd) gemaakt waren heb ik de situatie nog niet goed genoeg afgehandeld naar mijn mening.

4.2 DOOR JORICK

Voortgangscntrole: In het begin teveel vergaderingen over hoe we ervoor stonden.

Delegeren: betere verdeling sommige zaken werden te hard aangepakt en andere die erger waren te mild

4.3 DOOR SAMIM

Discipline: Het is goed om streng te zijn en iedereen alles op tijd te laten doen, maar te veel is nooit goed.

Luisteren: Soms doe je je eigen ding zonder naar anderen te luisteren.

4.4 DOOR CHRISTIAAN

Nog niets ontvangen

4.5 DOOR NIELS

Nog niets ontvangen

5 ZELFREFLECTIE

Tijdens dit blok heb ik veel leiderschapscompetenties kunnen ontwikkelen door mijn rol als projectleider. In het vorige blok moest ik noodgedwongen ook al de rol van projectleider op mij nemen omdat onze projectleider stopte met de opleiding.

In dit blok probeerde ik de samenwerking zo soepel mogelijk te laten verlopen door dingen van te voren al vast te leggen. In de loop van het blok bleken bepaalde maatregelen zeer effectief, andere minder.

Hoewel ik vond dat ik mijn projectleden goed kon aanspreken op hun werk, had ik ook vaak het gevoel dat ik hierin tekortschoot. Wanneer een projectlid een verbeterde versie van een bepaald onderdeel aan mij liet zien vond ik het lastig om nogmaals kritiek te leveren.

Ik kon mij over het algemeen goed vinden in de feedback die ik kreeg van projectleden, aangezien ze feedback gaven die ik mijzelf ook al had gegeven.