

HERKANSING

4.3.1 Emilie Ossais

2119667 CMD 1a/2 - 2024 2025

BC 4.3.1 Je laat zien dat je bewust bent van wat jouw aandeel is in de samenwerking met anderen. [Samenwerken]

In cursus 4 moesten Sinem, Mehri, Sander, Eline en ik een ontwerp bedenken voor PAN-NL. Door al onze initialen te combineren, kwamen we op de naam 'SeMeS' uit. Zo konden we onszelf op elk gewenst moment introduceren. We hebben uiteindelijk flyers gemaakt met een boodschap en een QR-code erop, wat leidde tot een korte video met meer informatie. Ons hele concept draaide uiteindelijk om guerrilla-acties, waar onze klant erg enthousiast over was!

Wij gingen eerst door met een team canvas opstellen, om iedereen een beetje beter te leren kennen en om vooral te weten waar iedereen grenzen zitten.

Team Canvas
Verbeter de samenwerking in je team

Naam: _____ Datum: _____

Mensen en rollen. Wat willen wij als doel behalen? Bedrijf: SEMES Sinem begeleidt het project en houdt het overzicht binnen het team. Emilie zorgt voor een goede samenwerking en organiseert de teamvergaderingen. Mehri is verantwoordelijk voor de vormgeving en betreft iedereen actief bij het proces. Eline beheert alle bestanden en zorgt dat iedereen toegang heeft; daarnaast houdt zij overzicht over de voortgang. Sander draagt informatie over en onderhoudt het contact met de opdrachtgever, waarbij hij rekening houdt met hun wensen.	Gezamenlijke doelstellingen. Wat willen wij als doel behalen? Een mooi/af product afleggen voor de opdrachtgever waar we trots op mogen zijn. Wat is jullie hoofddoel? Een oplossing creëren voor onze opdrachtgevers die hun doel haalbaar maakt.	Waarden. Waarom doen we dit project in 'te instantie'? Om als team te werken als een bedrijf en elkaar beter te leren kennen. MAAR je werkt ook voor een echte opdrachtgever op een professionele wijze. Communicatie en planning is belangrijk.	Regels & afspraken. Naar elkaar luisteren... Aandacht tonen. Niet op je telefoon zitten tijdens een samenwerking Als iemand aan het woord is, respecteer elkaar en luister mee. We updaten elkaar dagelijks in het project, ook de gedeelde bestanden op Teams. *Indien iemand ziek is, Goed met elkaar afstemmen, elkaars mening horen. We vergaderen elke maandag met een planning voor de week. Vraag om toestemming als je afwezig wil zijn. We reflecteren tijdens de vergadering en vragen elkaar hoe het gaat tijdens het project. We geven elkaar 2 tops en 1 tip bij elke vergadering.
Persoonlijke doelen. Wat denk je dat jij wilt bereiken? Sander: Minder mezelf naar beneden halen in een samenwerking. Eline: Beter letten op mijn lichaam, hoe het reageert. Emilie: Meer initiatief nemen in het project. Sander: Sneller keuzes maken in een project, ivm met tijd te kort. Mehri: Meer ruimte durven in te nemen voor mezelf	Behoeften & verwachtingen. Wat heb ik nodig om mijn doel te bereiken? Mehri: Groepsgevoel en veiligheid, dat stelt mij tot rust dan weet ik dat iedereen zich comfortabel voelt. Sander: Ik vind het soms fijn om individueel aan iets te werken, om vervolgens te laten zien wat ik heb gedaan. Eline: Duidelijkheid in het project, goede afspraken maken. Emilie: Eerlijkheid met elkaar, als er iets is wil ik dat het besproken wordt. Sinem: Laat me graag weten als ik te veel doe, zodat we het eerlijk kunnen verdelen.	Wat willen wij als doel behalen? Een mooi/af product afleggen voor de opdrachtgever waar we trots op mogen zijn als een gezamenlijke groep. Wat is jullie hoofddoel? Een oplossing creëren voor onze opdrachtgevers die hun doel haalbaar maakt. Communicatie.	
Sterktes & middelen. Wat zijn de sterke punten van ons team? Goed in het maken van een planning/bespreken van taken/concepten/ideeën. Goed in het onderzoeken. We luisteren goed naar elkaars mening en beargumenteren het. We zijn goed in elkaar ondersteunen en betrekken in alles. We zijn niet zelfstandig, we denken als een groep.	Zwaktes & ontwikkelgebieden. Wat moeten teamleden over jou weten? Emilie: Snel geïntereerd, gevoel en plannen koorts (presentaties) Sinem: Gevoelig en faalangst, sociale angst Eline: Vermoeidheid Mehri: Ik kan me onbewust terugtrekken en wat jullie voor mij kunnen betekenen is dat jullie even af en toe bij mij checken dat ik niet verdink in de inval gedachten Sander: Als er iets belangrijks in de groepsapp staat, lag mij er even bij anders kijk ik er overheen.		

Mijn rol op team canvas: zorgt voor goede samenwerking en organiseert teamvergaderingen. Hoe ik dat deed was om vanaf het begin voor te zorgen dat we elke week een vergadering hadden, waarbij ik ook elke week de voorzitter was.

Daarbij hield ik rekening mee met de planning van elke week en was een soort procesbewaker. Ik had aan het einde ook altijd vaste vragen om te kijken hoe het ging binnen de groep.

- ★ Nog overige opmerkingen of vragen?
- ★ Vinden jullie alles nog goed lopen in de groep? Is er iets wat we beter kunnen doen op dit moment?
- ★ 2 tops en 1 tip if possible!! OF iets positiefs ^ _ ^
- ★ Einde !! (o>v<)

Ik zei ook bij elke vergadering, als iemand iets had om te zeggen maar durfde niet om het zelf te vertellen, dat ik daarvoor ben. Als er iemand was die feedback wilde geven maar dat dan niet durfde, konden ze altijd naar mij toe en dan zei ik het. Ik kreeg hierdoor ook mee als feedback dat ik een soort bemiddelaar in de groep was. Ook als er een discussie was tussen teamgenoten, zou ik bij de teamgenoten gaan kijken of alles nog goed gaat en of er nog iets gedaan of gezegd moet worden.

Ik zou dit voor volgende keer zeker willen mee nemen. Ik vond het ook fijn om elke week voorzitter te zijn. Ik voelde me wat meer betrokken en kon ook oefenen met de manier waarop ik met anderen communiceer. De vergaderingen waren ook een fijne manier om met iedereen een planning te maken

en ook taken te kunnen verdelen. Het was een moment om met zijn allen weer op dezelfde pagina te komen.

Als persoonlijke doel had ik staan dat ik meer initiatief wilde nemen, en dat probeerde ik ook meer uit te oefenen tijdens de vergaderingen. Uiteindelijk durfde ik dat niet *helemaal* te doen, omdat ik niet precies wist hoe ik dat moest communiceren. Ik merkte toen dat er een soort culturele verschil is tussen de manier van communiceren van mij en van mijn teamgenoten. Ik ga hier niet veel meer over vertellen, want de kern van het probleem ligt best wel diep en ik vind het niet zo fijn om dat hier over te hebben. Maar ik wil volgende keer mijn persoonlijke doel beter kunnen uitoefenen door mijn grenzen beter te leggen.

Als behoefte en verwachtingen had ik dat ik eerlijkheid tussen iedereen wil. En dat als er iets is dat het ook besproken wordt. Ik vond dit niet zo goed gaan in de groep als ik eerlijk ben. Als er iets was, merkte ik dat de persoon het dan niet wilde zeggen, omdat ze niemand willen lastigvallen of pijn doen. Maar omdat het dan niet wordt gezegd, blijft er een beetje tension hangen tussen iedereen. Ik weet niet precies hoe ik dit kan oplossen, want ik denk dat het ook aan de teamgenoten ligt en hoe zij met bepaalde dingen omgaan. Dus ik denk dat ik volgende keer het met mijn teamgenoten wil bespreken en daarbij ook heel duidelijk zijn met waarom ik die eerlijkheid wil.

Vorige keer kreeg ik als tip dat ik vaker tegen anderen moet zeggen wanneer ik bezig ben. Ik werd vaak afgeleid omdat anderen tegen mij iets wilde vertellen, dus had ik de laatste paar weken daarmee geoefend en het ging wat beter! Ik kreeg deze keer als tip dat ik niet sorry hoeft te zijn als ik pauze nodig heb of als ik mij niet fijn voel.

Zwak punt: Ik zou niet zo gemakkelijk voor mezelf doen wat ik voor anderen doe.
sterke punt : ik kon goed opkomen voor de anderen wanneer het nodig was.

KORTHAGEN

ERVARING (WAT IS ER GEBEURD?)

Ik kreeg van mijn teamgenoten als feedback dat ik niet telkens sorry hoeft te zeggen wanneer ik pauze nodig heb of me niet fijn voel.

TERUGBLIK (HOE VOELDE IK ME TOEN?)

Ik merkte dat ik me ongemakkelijk voelde als ik even wilde stoppen of me niet goed voelde. Ik had het gevoel dat ik anderen tot last was, waardoor ik automatisch sorry zei

BEWUSTWORDING (WAT ZEGT DAT OVER MIJ?)

Ik realiseer me dat ik vaak de neiging heb om mijn grenzen te negeren en me verantwoordelijk voelt voor het team, ook ten koste van mijn eigen welzijn.

ALTERNATIEVEN (WAT WIL IK DE VOLGENDE KEER ANDERS DOEN?)

Ik wil oefenen met op tijd aangeven dat ik een pauze nodig heb, zonder me daarvoor te verontschuldigen. Ik wil mijn grenzen serieus nemen en erop vertrouwen dat mijn team dat begrijpt.

VOORNEMEN (WAT NEEM IK ME VOOR?)

Ik had het over hoe ik vorige keer als tip kreeg dat ik vaker tegen anderen moet zeggen wanneer ik bezig ben en hoe dat beter ging. Wat ik veranderde, was gewoon eerlijk zijn over wanneer ik het druk

had of ergens middenin zat. Ik merkte dat mijn team erg blij was met deze ontwikkeling, omdat ik uiteindelijk langer aanwezig was. Maar uiteindelijk voelde ik me schuldig. Schuldig omdat ik het gevoel had dat ik de mensen die bij me voor hulp kwamen, een beetje verwaarloosde. Terwijl ik geen reden heb om dat te voelen, omdat ze hoe dan ook hulp kregen, ook al was het niet van mij. Ik denk dat ik me zo voel, omdat ik het prettig vind als mensen op me rekenen. En wanneer ze dat doen en ik uiteindelijk nee moet zeggen, dan voelt het alsof ik ze in de steek laat. Maar dat schuldgevoel hoeft ook niet, want ik doe niks verkeerd en het is niet alsof ze boos worden ofzo. Ik snap het heel eerlijk zelf niet.

Ik denk dat mijn rol als CMD'er meer als een projectmanager over komt. Zoals ik aan het begin zei: ik plan veel, houd rekening met iedereen en verdeel de taken. Ik vind het heel leuk als ik eerlijk ben en ik denk dat het mij ook past. Je kan dat ook terugzien bij mijn belbin rollen resultaten.



Ik denk dat de rollen mij wel echt passen. Ik ben iemand die liever analyseert dan reageert. Bijvoorbeeld bij de debatten die we hebben tijdens de leercoach les. Ik vind het fijner om als jury daar bij te zitten, omdat ik liever analyseer en luister om beide kanten te kunnen begrijpen. De rol van groepswerker, dit zie ik meer als 'being the glue' tussen teamgenoten. Ik heb dit vaker gehoord van medestudenten, maar ook docenten; dat ik iedereen bij elkaar hou op een manier, dus ik kan het wel geloven. En zorgdrager herken ik heel goed. Ik denk altijd te veel door, daardoor maak ik me vaak zorgen over hoe situaties kunnen aflopen, of de risico's bij bepaalde situaties.