



Portfolio: deel 1

“Ken jezelf en de organisatie”

Minor leiderschap voor bestuurlijk actieve studenten
Robin Da Costa

Deze Eindopdracht van Periode A is oorspronkelijk gemaakt door een student van een vorig minor-jaar. We hebben veel details aangepast (bijv. “Robin da Costa” is niet de echte naam van deze student), zodat niet te herleiden is om welke student of organisatie het gaat.

Inhoudsopgave

Voorwoord	2
Hoofdstuk 1: Analyse van onze organisatie	3
Grote kansen en risico's voor ons bestuur	5
Conclusies.....	5
Hoofdstuk 2: Analyse en reflectie van Robin da Costa.....	6
Mijn eigenschappen	7
Waarin ik wel eens vastloop.....	8
Hoofdstuk 3: De komende tijd	9
Mijn persoonlijke profiel en mijn functie.....	9
Waarin mijn vereniging daarin een essentiële rol speelt.....	9
Belangrijkste conclusies over mijzelf.....	9
Mijn leiderschapsvisie op mijn periode B.....	10

Voorwoord

Voor u ligt de eindopdracht van periode A van de minor Leiderschap voor bestuurlijk actieve studenten. In deze opdracht staat de Sportvereniging centraal en het functioneren van Robin da Costa met als functie penningmeester binnen de organisatie. Er zal dieper worden ingegaan op de huidige stand van zaken van de Sportvereniging, de hoe de ontwikkelingen en de toekomst van de sportclub eruit komt te zien.

Ook zal het huidige bestuur onder de loep worden genomen. Er zal hier voornamelijk over de eigenschappen van de penningmeester van de sportclub gaan aangezien zij deze minor volgt. Bij bovengenoemde punten zullen verschillende modellen toegepast worden, die tijdens de college bijeenkomsten van de minor nader zijn toegelicht.

Tot slot, worden er verbanden gelegd tussen de organisatie en de waarden en normen, eigenschappen en ideeën van de penningmeester. Hier zal besproken worden waar de Penningmeester al grote stappen heeft gemaakt en waar nog kansen liggen waar zij zich verder in kan gaan ontwikkelen binnen haar bestuursjaar en deze minor.



Aisha

Sascha

Vera

Vittorio

Angelique

Robin

Hoofdstuk 1: Analyse van onze organisatie

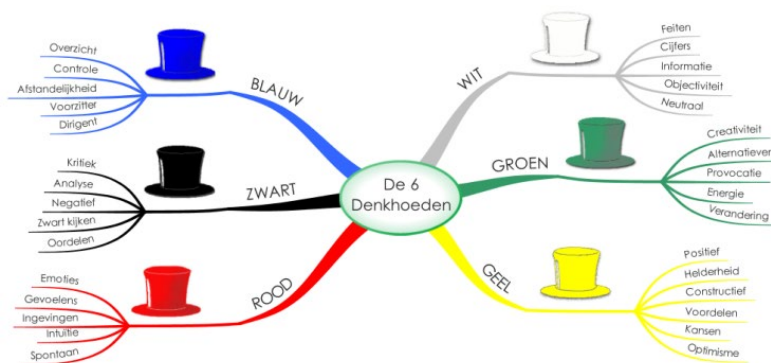
Natuurlijk zijn er tientallen andere sportclubs in de omgeving van Meerdijk, maar deze bestaan zelden uit studenten. Onze sportvereniging is een ontmoetingsplek waar wo- en hbo-studenten samenkomen om diverse teamsporten te beoefenen. Daarnaast is de club de meest betaalbare sportclub in de buurt van Meerdijk, waar elk team plek krijgt om minimaal één keer per week te trainen en elke zondag een wedstrijd te kunnen spelen. Ook heeft elk team minimaal één trainer en is er veel materiaal waar men als team gebruik van kan maken. Deze combinatie maakt onze sportvereniging uniek in de omgeving:

- Onze Sportvereniging biedt teamsporten aan haar 800 leden wat goed is voor de fysieke en mentale gezondheid (incl. stressbestendigheid) van ieder lid;
- Op onze studentensportclub is plek voor ieder sportniveau;
- Tijdens teamsport ontwikkelen onze leden zichtbaar sociale vaardigheden (ook bijv. als aanvoerder, commissielid en voor wedstrijdenfluiten);
- De sportclub biedt een enorm netwerk, inclusief 1.200 betrokken alumni.

Wij hebben als bestuur goed in te springen op de kansen en te waken voor de risico's van onze organisatie. Om onze krachten en zwaktes in ons bestuur bloot te leggen, hebben we De Bono's denkhoe-den gebruikt. Door te begrijpen wat onze voorkeursdenkstijlen zijn, kunnen wij elkaars kracht beter begrijpen en communicatiemisstanden makkelijker herkennen. Onze bestuursleden zijn:

- Voorzitter Angelique (blauwe, witte en zwarte denkhoed);
- Secretaris Vittorio (witte en zwarte denkhoed);
- Penningmeester Robin (gele en rode denkhoed);
- Commissaris Sport Vera (erg gele denkhoed);
- Commissaris Sponsoring Aisha (groene en rode denkhoed);
- Commissaris PR Sascha (gele en groene denkhoed).

VOORBEELD – in ons bestuur heerst het idee dat de voorzitter een voorbeeldfunctie is. Hij/zij laat voorbeeldgedrag zien voor hoe je een goed bestuurslid bent, niet alleen een goede voorzitter. Onze voorzitter Angelique is gericht op structuur (blauw) en feiten (wit) wat haar naar mijn profiel extra realistisch en degelijk maakt. Ze leidt onze vergaderingen en maakt die punctueel en effectief. Dat doet zij niet alleen in het bestuur; ze heeft haar studie Rechten (past haar ook goed) nominaal gehaald. Misschien omdat ze zo gestructureerd denkt (blauw), laat ze haar kritische kant (blauw) onze brainstormen voor creatieve oplossingen (groen) niet in de weg staan.



ONTDEKKING - De denkhoeden maken het voor mij direct duidelijk waarom bestuursleden onderling niet altijd eensgezind zijn: iedereen heeft een andere stijl van onderwerpen bespreken en aanpakken. De denkstijlen vullen elkaar idealiter aan, maar bij afwezigheid van onze voorzitter worstelen wij daar onderling nog mee. Misschien is dat ook de reden dat we in die gevallen zonder voorzitter veel van onze uitspraken blijven herhalen en zonder genoeg naar elkaar te luisteren. Naar mijn mening komt dit vooral doordat men zijn/haar verhaal net op een andere manier vertelt omdat men zich niet gehoord voelt. De keren dat we elkaar meer gerichte en open vragen stellen, begrijpen we elkaar veel beter. Met mijn zwarte denkhoed heb ik wel op te letten dat ik niet te veel kritische, gesloten vragen stel.

Ook typisch is dat men graag lang- of kortlopende zaken wil veranderen en het net iets anders wil doen dan vorige besturen. Terwijl niet voor alles het wiel opnieuw uitgevonden hoeft te worden. Dit is ook duidelijk naar elkaar uitgesproken tijdens het schrijven van het beleidsplan, maar toch wil men heel graag zaken aanpassen.

En dan de SWOT-analyse van ons bestuur o.b.v. algemene beschouwingen:

<p>Sterktes</p> <ul style="list-style-type: none"> - De voorzitter heeft al bestuurservaring en neemt daar de groep op sleeptouw - De secretaris heeft overzicht, structuur en alle feiten op een rij. - De penningmeester heeft een kritische blik - De commissaris sponsoring is creatief en zet dit goed in tijdens gesprekken - De commissaris PR is ook creatief en voert deze uit - De commissaris sport heeft veel verstand van sportzaken en neemt de rest daarin mee. - Het gehele bestuur is erg flexibel en staat open voor nieuwe ideeën en ervaringen. 	<p>Kansen</p> <ul style="list-style-type: none"> - Elkaar bruikbare feedback geven. - Conflicten durven aangaan en dit opnemen als opbouwende kritiek en dus niet persoonlijk opvatten. - Meer LSD toepassen tijdens vergaderingen. - Meer gebruik maken van modellen die de minor biedt aan de Penningmeester - Staat goed op je CV, wanneer je een bestuursjaar hebt gedaan - Overzichtelijke planning met harde deadlines waar iedereen zich aan moet houden. En wanneer niet nagekomen er een tegenprestatie tegenover staat.
<p>Zwaktes</p> <ul style="list-style-type: none"> - Iedereen heeft een erg sterke mening en wil deze erg graag laten horen - Het hele bestuur is erg gauw getriggerd wanneer er iets niet gaat zoals hij/zij dat had verwacht waardoor bepaalde zaken lang duren. - Geven elkaar geen duidelijke en bruikbare feedback. - Er wordt veel eerst gedaan voordat er een volledig plan ligt. Wat zorgt voor onderlinge frustraties en op het laatste moment stress. 	<p>Bedreigingen</p> <ul style="list-style-type: none"> - Commissaris Teamsport, Commissaris Sponsoring en de Penningmeester die teveel studie druk ervaren en daardoor kunnen uitvallen - De overige drie kunnen ook uitvallen doordat zij op een andere manier stress ervaren - Andere clubs in de buurt van Meerdijk die ook betaalbare sport aanbieden en extra zaken die de Sportvereniging niet kan bieden. - In financieel slecht weer belanden waardoor de Sportvereniging moet ophouden te bestaan.

Grote kansen en risico's voor ons bestuur

Ons voorgaande bestuur is door veel leden ervaren als niet-open en afstandelijk bestuur. Daarin vormen wij graag hun tegenpool: wij willen een laagdrempelig, open en toegankelijk bestuur zijn, om de saamhorigheid binnen de club te voeden. Vorig jaar zijn enkele clubevenementen niet doorggegaan en wij denken dat het komt doordat de sportclub/leden niet één zijn. De saamhorigheid miste volkomen. Daarom hebben we ons budget voor de Evenementen Commissie dit jaar met 200% verhoogd.

Een groot risico is de verscheidenheid in karakters in ons bestuur. We hebben elkaars kwaliteiten en denkstijlen te waarderen en slim in te zetten. Doen we dat niet, dan gaan die kwaliteiten in overdrive waardoor het vooral botsende valkuilen en allergieën worden. Ik zie mijzelf niet snel cynisch worden (valkuil zwarte denkhoed) over naïviteit van Vera's gele denkhoedstijl – maar toegegeven, ik heb wel eens kritische gedachten wanneer ze onrealistische ideeën heeft.

Doordat er veel verschillende stijlen en karakters binnen het bestuur zijn men er voor moet waken dat iedereen zijn haar kwaliteiten naar voren kan laten komen. Het zo toegepast kan worden dat er toch synergie ontstaat. Echter, moet er wel op gelet worden dat iedereen vanuit zijn of haar opslag zijn of haar mening naar voren mag brengen en dat daar naar geluisterd wordt. Met als uitkomst het belang van de club.

Tijdens de wekelijkse vergadering en korte individuele gesprekken met mede bestuursgenoten kwamen deze punten ook naar voren. Mijn bestuursgenoten beamen daarom ook bovenstaande punten. Zie figuur 5 voor verder kansen en bedreigingen binnen het bestuur.

Conclusies

Door bovenstaande analyses over de Sportvereniging en ons bestuur is duidelijk dat we weinig tijd hebben (de eerste sportseizoenshelft is al bijna voorbij) en we hebben te veel ideeën om te kunnen uitvoeren. Dat betekent strakke deadlines en prioriteiten, een strategische meerjarenvisie ontwikkelen en taken uitbesteden aan commissies. Er zijn een aantal speerpunten waar op aangestuurd moet worden dit jaar, de belangrijkste zijn:

- De opkomst van de ALV verhogen naar minimaal 15% van het aantal leden (momenteel 5%);
- De takenpakket van de commissaris PR opnieuw inrichten voor ruimte voor clubhuis opzetten;
- De inspraak op hogere niveaus blijven onderhouden en waar nodig verder professionaliseren;
- Professionalisering en verduurzaming van het sponsorbeleid voor minimaal 30% ;
- Digitaliseren van de financiën op gebied van declaraties;
- Beschermen van de geschiedenis en documenten door deze te digitaliseren;
- Tot slot, creëren van continuïteit van 21 commissies.

Hoofdstuk 2: Analyse en reflectie van Robin da Costa

In dit hoofdstuk schrijf ik over mijn eigenschappen en kernwaarden: wat maakt mij mens(elijk) en wat maakt mij een bestuurder? Belangrijke kernwaarden voor mij zijn Eerlijkheid en Openheid. Daarom heb ik ook mensen in mijn omgeving gevraagd mij feedback te geven a.d.h.v. de vraag “hoe zou je mijn karakter omschrijven?”

- Mijn voorzitter zei:
Je verscheidenheid van karakter. Je bent heel zorgzaam en wilt altijd mensen helpen en bent inschikkelijk als het gaat om doelen en aanpak bepalen. Tegelijk ook kun je ook erg aan je persoonlijke principes vasthouden zoals open- en eerlijkheid.
- Mijn secretaris zei:
Ik vind jou een heel sociaal en zorgzaam persoon. Je weet altijd alles van anderen en geeft hen daardoor een fijn gevoel. Je bent goed in praten met mensen en daardoor heel gezellig/sympathiek en assertief. Je bent ook chaotisch en kan recalcitrant zijn maar dat hangt af van de manier van doen van de andere persoon. Ik denk ook dat je eigenwijs bent want je kan soms heel stellig zijn en bent er dan van overtuigd dat jij gelijk hebt. Aan de andere kant wil je wel luisteren naar wat anderen zeggen en er iets mee doen.
- Mijn Commissaris sponsoring zei:
Attent, eerlijk, eigenwijs, enthousiast, extravert, ijverig, zelfstandig, hulpvaardig, assertief gedreven / ambitieus ben je ook zeker.
- Mijn vader zei:
Open minded, voor iedereen een woordje klaar, gezellig, trekt zelfstandig een plan en is ondernemend van aard, een doorzetter, sportief en avontuurlijk
- Mijn moeder zei:
Lief voor iedereen, recht voor de raap en recht door zee, zorgzaam en attent. Ik zie je als een lieve man die weet wat hij wil op bepaalde vlakken en daar dan ook heel duidelijk over is. Je hebt een groot verantwoordelijkheidsgevoel. Af en toe wat chaotisch maar dat is meer omdat je zoveel wilt.

Met mijn eigen indrukken aangevuld, kom ik op de volgende SWOT-zelfanalyse uit:

<p>Strengths</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sociaal aanwezig: eerlijk en oprecht, zorgzaam, teamplayer, empathisch, flexibel, behandelt iedereen op gelijke voet, open-minded - Daadkrachtig: enthousiast te krijgen voor alles, doorzetter, hoog verantwoordelijkheidsgevoel, ambitieus 	<p>Opportunity's</p> <ul style="list-style-type: none"> - Een sociaal, saamhorig bestuur met leden die eerlijk naar elkaar en laagdrempelig naar clubleden zijn - Nieuwe lessen te leren in o.a. omgaan met mijn perfectionisme, eerder om hulp vragen en duidelijke grenzen te stellen - Snel ontwikkelde penningmeester skills
<p>Weaknesses</p> <ul style="list-style-type: none"> - Zelfbeperkingen: moeilijk nee durven zeggen, zelfopoffering, te veel willen doen, geen fouten durven maken, alles zelfstandig willen (kunnen) doen - Timemanagement: mijn natuurlijk gebrek aan overzicht, niet aan deadlines houden, helemaal opgaan in één ding, regelmatig te laat komen 	<p>Threats</p> <ul style="list-style-type: none"> - Vergeten aan leerdoelen te werken - Te veel hulp aan anderen bieden en tegelijk zelf te weinig hulp vragen/toelaten - Stress door zelfkritiek en te veel taken op me nemen - Botsen met secretaris vanwege diens zwarte denkhoed en mijn optimisme en daadkracht

Mijn eigenschappen

Gebruik makend van kernkwadranten om mijn eigenschappen te beschrijven en analyseren kom ik op de volgende bevindingen. Ik werk graag nauwkeurig en dat neigt nog wel eens naar perfectionisme, waarin ik te veel tijd kwijt ben aan details waar weinig anderen mensen boodschap aan hebben:

Nauwkeurigheid	Perfectionisme
Slordigheid	Pragmatisme / Doorpakkend

Zoals ik vaak een rode denkhoed heb, ben ik begaan met de belevingswereld van anderen. Volgens een Belbinteamrollentest (die we in ons bestuur gedaan hebben) ben ik dan ook een groepswerker. Soms leef ik zo mee met een collega, dat ik vergeet dat ik ook mensen mag aanspreken op hun verantwoordelijkheid nemen:

Empatisch	Sentimentaliteit
Afstandelijkheid	Zakelijkheid / Beschouwend

Ik ben erg aanpassingsbereid en toegewijd aan onze vereniging, ook wanneer een collega dat minder is. Zo pak ik snel dingen over en werk ik praktisch fulltime in een oorspronkelijk parttime functie:

Toegewijd / flexibiliteit	Zelfopoffering
Starheid / egoïsme	Zelfredzaamheid

Ook ben ik erg optimistisch. Dat geeft me veel energie en brengt een hoop in beweging. Tegelijk kan ik daardoor ook mijn eigen productiviteit overschatten of risico's onderschatten:

Optimisme	Naïviteit
Cynisme	Realisme

Waarin ik wel eens vastloop

Van mezelf ben ik erg optimistisch en vrolijk ingesteld en denk ik vaak dat ik bepaalde zaken zo heb opgelost terwijl ik daar eigenlijk langer de tijd voor nodig heb. Maar doordat ik flexibel en vaak de voordeel van de twijfel krijg, lukt het mij toch om bepaalde zaken te doen. Toch gaat het soms mis:

Wanneer ik (nog) geen overzicht heb ik, en dat is vaak, doe ik maar wat er als eerste op m'n pad komt. Maar ook wanneer ik wel een duidelijke opdracht of doel heb, weet ik vaak niet waar ik moet beginnen omdat ik bang ben om een fout te maken dan maar niets doe. Belemmerende overtuigingen nemen de overhand: "Als ik een fout maak, vinden mensen me dom", "als ik nu pas om hulp vraag, vinden mensen daar veel van" en "als ik zo weinig tijd heb, wordt het nooit een goed resultaat." Ik praat mezelf helemaal klem.

Tot slot, vind ik het ook moeilijk om tegen mensen te zeggen dat ik geen tijd voor hen heb en zal daarom altijd mensen helpen, ook al heb ik genoeg andere zaken te doen. En zal het ten kosten gaan van mijn eigen prestatie zijn die ik moet leveren, immers: "Als ik iemand anders help, voelen we ons beiden goed" en "Als ik diegene niet help, voelen we ons beiden rot."

Daarnaast vind ik het ook lastig om tegen mensen te zeggen dat het niet is gelukt of te laat ben, omdat ik bang ben dat mensen boos worden op mij. Dus dan draai ik er vaak om heen. In het kort gezegd ben ik dus eigenlijk te optimistisch, te aardig voor anderen, faalangstig en perfectionistisch. En heb ik geen timemanagement.

Hoofdstuk 3: De komende tijd

Dit hoofdstuk zal u meer inzicht geven in welke mate er verbanden zijn tussen mijn eigenschappen, waarden en ideeën en hoe de Sportvereniging in elkaar zit. Daar verder op ingaande zal de penningmeester keuzes maken waar zij zich wil aanpassen en op welk vlak zij zich (verder) wil ontwikkelen.

Mijn persoonlijke profiel en mijn functie

Op sociaal gebied en contactleggen met de leden gaat het mij gemakkelijk af. Hierdoor krijg ik het idee dat ook in de komende tijd leden makkelijk op mij af durven stappen. Waarin ik op de proef zal worden blijven gesteld zijn de vele verschillende taken in de week en deze zo efficiënt en effectief mogelijk in te plannen in de week. Zeker in combinatie met mijn studie. Uitstelgedrag is daarbij ook een issue, waardoor deadlines zich opstapelen.

Qua penningmeesterschap gaan de taken van uitbetalen van declaraties en facturen mij gemakkelijk af. Met mijn scherpe blik heb ik al een aantal fouten van voorgangers weten corrigeren en ik durf mensen aan te spreken op vergissingen. Toch ... 'nee' zeggen als er geen budget is vind ik erg lastig. Aangezien er vaak hele mooie en leuke ideeën naar voren komen als men net iets meer budget zou hebben. Dit heeft weer te maken met iedereen tevreden houden.

Waarin mijn vereniging daarin een essentiële rol speelt

Mijn voorzitter helpt mij met haar blauwe kant in het aanbrengen van structuur in mijn week. Daardoor geïnspireerd hebben we voor het hele bestuur een overzichtsbord gemaakt. Daarop staan de bestuurstaken van die maand, ook worden de gezamenlijke activiteiten hierop weergegeven. De Sportvereniging biedt gelukkig ook de nodige ontspanning aangezien de trainen voor mij als een uitlaatklep fungeert en daarnaast ook zorgen voor extra en nieuw energie. Hierdoor voelt Quirien zich fijn in haar vel en wil zij zich blijven inzetten voor de club.

We beïnvloeden elkaar ook in het bestuur en dat wordt duidelijk met de Roos van Leary. Ik zit vaak in het samen-boven-kwartiel: leiding nemend en hulp aanbiedend. Ik neem inderdaad vaak initiatief, ondersteun anderen om in actie te komen en vraag mensen regelmatig of ze hulp kunnen gebruiken. Ik zie mijzelf dan ook als echte doener. Gek genoeg ben ik meer onderin de Roos van Leary te vinden wanneer ik tegen-gedrag vertoon wanneer ik het ergens niet mee eens ben. Ik word passief-aggressief opstandig, zeker wanneer mensen drogredenen gebruiken zoals "maar dat doet iedereen" of "zo gaat het al jaren".

Belangrijkste conclusies over mijzelf

Een bestuursgenoot gaf me ook aan dat ik heb te leren over andermans wantrouwen, verbale agressie en afhankelijkheid. Dit om beter te begrijpen waar die dingen vandaan komen, om beter in gesprek met hen te kunnen blijven. Ik reageer inderdaad vaak met onbegrip als ik dat zie bij mensen. Toen ik leden moest overtuigen over te stappen naar een ander betaalsysteem, liep ik over van frustratie door leden die hard tegenspartelden. Die weken kostten mij veel energie.

Een andere collega met wie ik mijn kernkwadranten besprak hielp mij een stap verder in. Zij gaf aan dat ik graag zelfstandig handel én hoe pijnlijk dat combineert met 'geen fouten mogen maken van jezelf'. En dat raakte me diep. Het klopt: *zolang ik mijzelf fouten niet kan vergeven én ik durf geen hulp te vragen, ga ik onvermijdelijk fouten maken die ik mezelf vervolgens niet vergeef*. Ik graaf hier

mijn eigen graf. Dit inzicht heeft bij mij intern een knop omgezet, en dit wil ik graag zo houden in de komende maanden.

En ik kan inderdaad slecht in gesprek blijven wanneer mensen agressief worden (Roos van Leary: tegen-boven). Ik ga er doorgaans van uit dat agressieve mensen onredelijk zijn. Mijn overtuigingen zijn namelijk (Beliefs): “Zolang je redelijk met elkaar blijft, hoeft niemand agressief te worden” en “Agressie is per definitie niet redelijk”. Door die aannames zo letterlijk uit te spreken, hoorde ik meteen dat ze ook niet altijd waar hoeven te zijn. Want ik deed de volgende overtuigingen op: “Andermans agressie kan een reactie uit onvermogen zijn om mij te begrijpen” en “ook ik kan onredelijk zijn zonder dat ik het doorheb”. Ik merk dat ik sinds dat inzicht al iets rustiger omga met mensen die mij alle redelijkheid inhoudelijk aanvallen op iets.

Mijn leiderschapsvisie op mijn periode B

Wat ik hoop dat bestuursgenoten t.a.v. deze inzichten over mij zullen gaan zeggen over 2 maanden? Als zij het SMART-geformuleerd zouden zeggen: *“Robin heeft de afgelopen tijd evenveel positieve impact gehad op ons en onze organisatie, straalt meer rust uit en hij heeft al zijn werk- en studieachterstand ingehaald.”* Ik glimlachte terwijl ik de vorige zin schreef. Dus ik geloof dat het met mijn will (GROW) wel goed zit. Als het gaat om mijn opties (GROW) dan wil ik inzetten op de volgende sociale acties:

- Wekelijks minstens 1x mijn grenzen aangeven en een verzoek/taak weigeren
- Wekelijks minstens 1x om hulp vragen
- Wekelijks minstens 2 taken delegeren
- Bij de updaterronde van de wekelijkse IV delen over hoe het met deze dingen ging

Dit laatste heb ik al afgesproken met mijn bestuur. Andere bestuursgenoten denken nu ook na hoe zij zichzelf ook persoonlijke leerdoelen kunnen stellen. Op die manier doet iedereen mee in die update-ronde en maken we persoonlijke ontwikkeling een integraal onderdeel van ons bestuursjaar. Vind ik echt gaaf aan ons bestuur, trouwens.

Als het gaat om mijn opties in de zelfsturende hoek, bekijk ik het graag vanuit een procentuele progressieschaal. Het vormt fases die elkaar opvolgen met als doel om te leren meer gestructureerd te denken over mijn alledaagse tijdbesteding:

- | | |
|------|--|
| 0% | Ik heb veelal geen overzicht en besluit alles ad hoc zoals nu. |
| 20% | Ik update wekelijks mijn Eisenhower-matrix voor alleen grote taken en bedenk wanneer ik die belangrijke, minder-urgente taken deze week wil doen |
| 40% | Ik stop met de matrix en vanaf nu update ik wekelijks mijn takenlijst met ál mijn taken voor komende week. Belangrijke taken plan ik als tijdsblokken in mijn agenda en ik houd iedere dag 1.5 uur werkbuffertijd aan voor acute prioriteiten van de dag |
| 60% | Ik houd vanaf nu ook nog een logboek bij (met het Excel-bestand van een vorige weekopdracht) en bespreek die wekelijks met een bestuursgenoot en vriend. |
| 80% | Ik begin mijn timemanagement langzaam op automatische piloot te doen en beslis welke één methode uit een vorige fase ik nog blijf volhouden, met de rest stop ik |
| 100% | Ik doe mijn timemanagement effectief en volledig zonder hulpmiddelen die veel energie kosten. Ik bespreek knelpunten gemakkelijk bij mensen en vraag zonder gêne om hulp op dit thema. |