

# Annick Delanghe (Demo)



## Agility - Wat brengt jou verder?

Medewerkers die succesvol zijn in een onzekere en turbulente wereld beschikken over de vaardigheid met verandering om te gaan en hiervan te leren. Ze zijn in staat om zichzelf aan te passen. Ze ontwikkelen zichzelf op een manier die bij hen past en die goed is afgestemd op hun omgeving. Dit wordt wendbaarheid of (learning) agility genoemd.

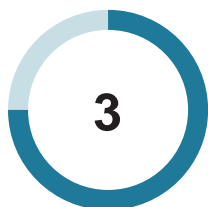
Mensen met een sterke agility zijn flexibel, aanpassingsgericht en veelzijdig. Ze zijn continu op zoek naar nieuwe uitdagingen, zoeken actief naar feedback van anderen, doen aan zelfreflectie en bedenken hoe ze zichzelf kunnen ontwikkelen.

Leren en veranderen kan emotioneel en onaangenaam zijn. Het vereist dat je iets in je gedrag verandert en ermee kunt omgaan dat je fouten maakt. Degenen die het best met dergelijke omstandigheden kunnen omgaan, zijn onafhankelijk, initiatiefrijk, innovatief en zelfverzekerd. Ze beseffen dat veranderen een voorwaarde is om je verder te brengen.

De zeven gemeten aspecten zijn gebaseerd op wetenschappelijk onderzoek naar agility, onder andere op het werk van De Meuse, Dai & Hallenbeck (2010).

---

### Jouw Agility: Wat is het meest kenmerkend voor jou?



#### Zelfreflectie

Jij bent het meest wendbaar door jouw zelfreflectie. Dit is de voor jou de meest effectieve manier om te leren en je zo snel en zo goed mogelijk aan te passen aan veranderende omstandigheden. Wanneer je in nieuwe situaties of omstandigheden terecht komt, ben je vaak het meest succesvol als je gebruik maakt van je sterkste kant. We raden je dan ook aan om het gedeelte van het rapport over zelfreflectie met de meeste aandacht te lezen en te beoordelen wat je hebt aan de tips.

## Jouw agility: Rangorde van jouw scores

Iedereen heeft zijn of haar unieke manier van leren en omgaan met nieuwe situaties. Hoe zit dat bij jou? Wat maakt jou wendbaar? Wat is jouw sterke kant bij verandering? Hieronder vind je een rangorde van je scores op de 7 gemeten agility-onderwerpen. Je vindt de sterkste bovenaan en de minst sterke onderaan.



### Zelfreflectie

Is gericht op persoonlijke ontwikkeling



### Openstaan voor veranderingen

Verwelkomt vernieuwing



### Openstaan voor anderen

Heeft aandacht en respect voor anderen



### Leren

Is nieuwsgierig en leegericht



### Geloof in eigen kunnen

Vertrouwt op zichzelf



### Gevoel van controle

Actiegericht, neemt zelfregie



### Optimisme

Heeft vertrouwen in de toekomst

# Toelichting

## Optimisme en vertrouwen

### Jouw score

Waarschijnlijk ben jij eerder pessimistisch dan optimistisch. Hieronder vind je een beschrijving van uitgesproken pessimisten. Bepaal zelf kritisch in hoeverre deze beschrijving op jou van toepassing is. Beslis ook zelf of er tips bij zijn die jij kunt gebruiken.

### Weinig optimisme en vertrouwen

Mensen met een weinig optimistische kijk op zaken richten hun aandacht vooral op wat er allemaal misgaat of mis kan gaan. Er op vertrouwen dat het allemaal wel goed komt, past helemaal niet bij hen. De ervaring heeft hun misschien geleerd dat zo'n instelling alleen maar tot teleurstelling kan leiden. Veel aandacht richten op de negatieve kant van zaken en je veel en vaak ver van tevoren al zorgen over van alles en nog wat maken, maakt het moeilijk je grenzen eens te verleggen en plezier te beleven aan de dingen die je doet. Als je niet oppast, sta je altijd op de rem en ben je vooral bezig alles onder controle te houden.

**Lijfspreuken:** 'De huid niet verkopen voordat de beer geschoten is', 'Nooit te vroeg juichen'.

**Mogelijke valkuilen:** zichzelf buitenspel plaatsen en andere mensen afremmen.

De zorgelijke instelling van weinig optimistische mensen kan er gemakkelijk toe leiden dat zij niet meer kunnen meekomen met hun omgeving, die meestal wel in beweging blijft. Vasthouden aan wat bekend en beproefd is lijkt veilig, maar maakt star. Hun neiging om vooral de negatieve kant te belichten - gevaren, risico's, mislukkingen - kan bovendien het plezier van anderen bederven en remmend werken. Als ze niet oppassen, plaatsen ze zichzelf uiteindelijk buitenspel.

**Hun kracht:** bedachtzaam en realistisch.

Ze denken meestal goed na over hun keuzes en beslissingen, wegen de voors en tegens goed tegen elkaar af, anticiperen op (ongewenste) consequenties en ze hebben realistische verwachtingen. Zolang ze niet doorslaan in hun kritische blik en ook openstaan voor de argumenten van enthousiaste, meer optimistische mensen, kunnen zij een constructieve bijdrage leveren aan discussies.

### Tips:

- Probeer je meer open te stellen voor de argumenten van positief ingestelde mensen. Geniet van hun enthousiasme. Daar krijg je energie van. Als je altijd rekening houdt met het meest negatieve scenario verspil je juist energie.
- Vraag je af hoe jij - ondanks je bedenkingen - op een positieve manier kunt bijdragen aan het proces en het eindresultaat. Dat is constructiever dan op de rem gaan staan.
- Als het je lukt je minder zorgen te maken zul je zien dat je ook minder behoefte aan controle krijgt.

## Openstaan voor veranderingen

### Jouw score

Jij staat waarschijnlijk meestal wel open voor verandering. Hieronder vind je een beschrijving van mensen die sterk openstaan voor veranderingen. Bepaal zelf kritisch in hoeverre deze beschrijving op jou van toepassing is. Beslis ook zelf of er tips bij zijn die jij kunt gebruiken.

### Sterk openstaan voor veranderingen

Mensen die openstaan voor veranderingen zijn nieuwsgierig; nieuwe mogelijkheden en kansen verwelkomen ze enthousiast. Vaak zijn ze ook ruimdenkend; ze vinden niet snel iets vreemd. Ze zijn niet bang om iets nieuws uit te proberen en daarbij eens een fout te maken. Een oordeel over zin of onzin, nut en bruikbaarheid, geven ze niet snel. Van de reuring, beweging en uitdaging die bij verandering horen, krijgen ze veel energie. Dat maakt het voor hen gemakkelijk om ergens in te duiken zonder dat ze meteen oordelen of zich meteen afvragen wat het resultaat van de verandering zal zijn.

**Lijfspreuk:** 'Rust roest', 'Stilstand is achteruitgang'.

**Hun kracht:** flexibel en leergierig.

Ze passen zich soepel en gemakkelijk aan en vinden snel hun draai in situaties waarin nog veel onduidelijk is. Nieuwe dingen ontdekken, uitproberen en leren is voor hen een sterke drijfveer.

**Mogelijke valkuilen:** snel afgeleid zijn en snel verveeld raken.

Hun sterke behoefte aan afwisseling en uitdaging kan er gemakkelijk toe leiden dat ze verveeld raken. Krijgen ze te weinig prikkels, dan gaan ze zich al snel lusteloos en futloos voelen omdat alles zo 'saai en stoffig' om hun heen is geworden. Afmaken waar ze mee bezig zijn is niet hun sterke kant. Zeker niet als er iets nieuws op hun pad komt dat nieuwsgierigheid wekt.

### Tips:

- Probeer jezelf zo nu en dan eens op een andere manier uit te dagen dan je gewend bent: neem het besluit om een specifiek proces waarbij je vanaf het begin betrokken was, tot het einde toe met aandacht te volgen. Geef niet toe aan opkomende verveling; richt je op verdieping, zet door en probeer te genieten van alles wat er tijdens het proces te doen valt en gebeurt.
- Wissel vaker van gedachten met mensen die veel minder openstaan voor verandering en vernieuwing dan jij. Sta open voor hun twijfels en kritische blik, probeer daarop aan te sluiten in je argumenten.

## Gevoel van controle

### Jouw score

Je hebt waarschijnlijk het gevoel, dat je niet veel controle hebt over de situatie als er zich veranderingen voor doen. Hieronder vind je een beschrijving van mensen die weinig gevoel van controle hebben. Bepaal zelf kritisch in hoeverre deze beschrijving op jou van toepassing is. Oordeel ook zelf of je de tips kunt gebruiken.

### Weinig gevoel van controle

Wie het ontbreekt aan een gevoel van controle, voelt zich vaak slachtoffer en speelbal van omstandigheden en andere mensen. Zo iemand ervaart dat zijn mening niet gehoord wordt en er niet toe doet en dat zijn acties geen enkel effect hebben. Geen gevoel van controle hebben is niet goed voor je zelfvertrouwen als het leidt tot angst en zorgen, je nutteloos voelen, onverschilligheid enzovoorts. Een stabiele, vertrouwde omgeving biedt dan houvast, in tegenstelling tot een omgeving waarin veel verandert en een stevig beroep wordt gedaan op flexibiliteit en improvisatievermogen. Er zijn ook mensen die weliswaar geen gevoel van controle hebben maar daar geen last van ondervinden. Het lukt hun om los te laten en het leven te laten komen zoals het komt. Dat kan leiden tot berusting en lijdzaamheid, maar ook tot een prettig gevoel van rust en vertrouwen.

**Lijfspreuken:** 'Zo gaan die dingen, je doet er niks aan', 'Het lot beslist'.

**Mogelijke valkuilen:** slachtoffergedrag, zwijgend verzet, onverschilligheid.

Wie onvoldoende gevoel van controle heeft is vaak geneigd het onprettige gevoel dat daarmee gepaard gaat of de situatie waarin hij terecht is gekomen aan anderen te wijten. Hij wordt dus slachtoffer, kan er zelf niets aan doen. Vaak vindt zo iemand het moeilijk om open te communiceren. Zich zwijgend verzetten of zich afkeren en niet meer meedoen lijken dan de enige opties om deze gevoelens te uiten.

**Hun kracht:** volgzaamheid, leiding accepteren.

Mensen die onvoldoende gevoel van controle hebben staan vaak erg open voor iemand die bereid is een deel van hun verantwoordelijkheid over te nemen. Heeft zo iemand hun vertrouwen gewonnen, dan zullen ze zijn leiding graag accepteren en zich zeer bereid tonen om mee te werken aan een oplossing.

### Tips:

- Probeer jezelf te corrigeren wanneer je je de speelbal van anderen of het slachtoffer van de situatie voelt. Als je iets wilt veranderen aan de situatie, zul je daarvan zelf de regie moeten nemen. Er gebeurt niets als je het niet zelf in gang zet. Stel jezelf een concreet doel en maak een actielijstje.
- Oefen jezelf in het onder woorden brengen van je gevoelens en gedachten. Probeer ook om meer met anderen te delen wat er in je omgaat. Als je dat eenmaal lukt, dan zul je niet alleen zien dat zij hierop reageren en jou serieus nemen, maar ook dat jouw gevoel van controle toeneemt.

## Leren

### Jouw score

Waarschijnlijk heb jij niet direct de behoefte om iets nieuws te leren. Jij wacht liever even af om te beoordelen of het echt nodig is voor je er energie in steekt. Hieronder vind je een beschrijving van mensen die weinig bereid zijn om te leren. Bepaal zelf kritisch in hoeverre deze beschrijving op jou van toepassing en of je de tips kunt gebruiken.

### Weinig bereid zijn om te leren

Mensen die weinig behoefte voelen om te leren zijn vaak niet erg nieuwsgierig. Daarvoor kunnen allerlei redenen zijn: Hun interesse is beperkt, ze hebben geen open mind of hun interesse is heel eenzijdig. Of ze ervaren weinig noodzaak om te leren, ze vinden dat hun kennis en vaardigheden volstaan voor het werk dat ze doen. Het kan ook zo zijn dat hun omgeving weinig stimulerend is; je nek uitsteken, durven experimenteren en leren van gemaakte fouten worden misschien niet gewaardeerd. Wie weinig bereid is om te leren kan ook last van faalangst hebben of meer doener dan denker zijn, dat wil zeggen veel liever actief bezig dan de neus in de boeken steken.

**Lijfspreuken:** 'Alles weten maakt niet gelukkig', 'Hoe meer ik leer, hoe meer ik vergeet'.

**Mogelijke valkuilen:** niet toereikend oordeelsvermogen of fouten maken door gebrek aan kennis of verouderde kennis, niet mee kunnen komen met je omgeving.

Mensen die weinig behoefte voelen om te leren, zijn geneigd teveel te vertrouwen op hun ervaring en op wat zij in het verleden geleerd hebben. In een omgeving waarin anderen wel bijleren en nieuwe kennis opdoen raken zij dan al snel achterop. Voor ze het weten kunnen ze niet meer meepraten en -denken en plaatsen ze zichzelf buitenspel.

**Hun kracht:** voorkomen dat het wiel telkens opnieuw wordt uitgevonden, alert zijn op het 'oude wijn in nieuwe zakken' verschijnsel.

In een omgeving waarin de druk hoog is om nieuwe ontwikkelingen op de voet te volgen kan het gemakkelijk gebeuren dat beproefde methoden en processen zomaar overboord worden gegooid. Vernieuwing heeft op veel mensen een grote aantrekkingskracht. In hun enthousiasme kunnen zij het oude weleens te snel weggooien zonder dat daar goed over is nagedacht. Of zogenaamde vernieuwende oplossingen blijken in feite al eerder bedacht te zijn. Mensen die vooral vertrouwen op wat ze eerder leerden en al weten hebben dit vaak snel in de gaten. Zij kunnen anderen helpen met beide benen op de grond te blijven.

### Tips:

- Vraag jezelf af waarom jij er weinig behoefte aan hebt om iets nieuws te leren. Wat houdt je tegen om wel je horizon te verbreden? Wat levert het je op om vast te houden aan wat je al weet en kunt? Het kan heel verhelderend werken om dit soort vragen te onderzoeken met hulp van mensen uit je omgeving.
- Zoek actief de samenwerking op met mensen die juist veel behoefte hebben aan nieuwe dingen leren. Lees een artikel of boek dat zij aanraden, doe actief mee aan inhoudelijke discussies en verdiep je in een onderwerp waar jij niet over kon meepraten.

## Geloof in eigen kunnen

### Jouw score

Waarschijnlijk geloof je niet altijd in je eigen kwaliteiten; op sommige punten wel, op sommige ook niet. Hieronder vind je een beschrijving van mensen met die minder vertrouwen hebben in zichzelf. Lees de beschrijving kritisch en bepaal of je je zelf hierin herkent en of je baat zou kunnen hebben bij de tips.

### Weinig geloof in eigen kunnen

Mensen die weinig geloof hebben in zichzelf, zijn vaak onzeker over hun prestaties. Ze zijn soms bang om fouten te maken en zien fouten als falen. Ze verwachten dat ze niet altijd in staat zijn om zaken tot een goed einde te brengen. Die onzekerheid en negatieve verwachtingen weerhouden hen dan van het uitproberen van nieuwe dingen. Dat is jammer, want dat kan veel leuke momenten en ook hun persoonlijke ontwikkeling in de weg staan. Vaak hebben mensen met weinig geloof in eigen kunnen veel meer te bieden dan ze zelf weten. De vraag is dus: hoe leren ze waar ze goed in zijn?

**Lijfspreuken:** 'Bescheidenheid siert de mens'; 'Bezint eer ge begint'.

**Hun kracht:** bescheidenheid, zelfkritisch denken

Mensen die een minder sterk geloof hebben in zichzelf, zijn vaak bescheiden. Ze geloven dat anderen veel beter zijn en geven daardoor anderen vaak voorrang. Dat vinden anderen vaak prettig. Daarnaast zijn mensen met een minder geloof in eigen kunnen vaak bewust van hun eigen minder sterke kanten. De kans dat ze iets proberen dat totaal niet bij ze past is niet zo groot.

**Mogelijke valkuil:** Kansen onbenut laten, negatieve houding

Mensen die weinig geloof hebben in eigen kunnen, laten kansen vaak liggen voor anderen. Daarnaast beoordelen ze hun eigen prestaties soms té kritisch. Dat leidt tot een negatieve houding: 'ik kan het toch niet', 'het wordt nooit wat'. En dat is zonde! Het staat persoonlijke ontwikkeling in de weg. Datzelfde geldt voor vaste patronen. Steeds hetzelfde blijven doen voelt misschien veilig, maar vinden mensen soms ook een beetje saai.

### Tips:

- Niemand is perfect! Alleen door vallen en opstaan kun je leren. Fouten maken hoort daarbij.
- Vergeef jezelf dus als iets niet helemaal gaat zoals je had gehoopt, en doe gewoon een nieuwe poging.
- Ook andere mensen lukt het niet altijd in één keer. De tweede keer gaat het in ieder geval beter, als je het de eerste keer hebt geprobeerd.
- Succeservaringen helpen je om vertrouwen te krijgen in jezelf. Begin daarom met iets eenvoudigs dat je goed kunt uitvoeren en probeer van daaruit steeds lastigere taken op te pakken.
- Het helpt wanneer collega's elkaar helpen en dingen voordoen.
- Vaak oordeelt je omgeving veel positiever dan jijzelf. Vraag om feedback over jouw sterke punten.

## Openstaan voor anderen

### Jouw score

Je lijkt geregeld open te staan voor anderen. Hieronder vind je een beschrijving van mensen die sterk openstaan voor anderen. Lees de beschrijving kritisch en bepaal of je je zelf hierin herkent. Zo ja, kijk of je iets hebt aan de tips.

### Sterk openstaan voor anderen

Mensen met die openstaan voor anderen zijn vaak tolerant en hebben begrip voor andere meningen. Ze (ver)oordelen niet snel. Ze accepteren dat ieder mens anders is, en dat andere mensen andere gedachten of beweegredenen kunnen hebben dan zichzelf om iets wel of niet te doen. Ze vinden het dan ook niet erg als anderen er een andere mening op na houden dan zichzelf. Ze leven zich in anderen in en begrijpen anderen snel. Ze gunnen anderen succes, het doet hen plezier anderen te zien slagen. Ze voelen situaties vaak goed aan en weten hun communicatie daarop af te stemmen.

**Lijfspreuken:** 'Als je niets aardigs kunt zeggen, zeg dan maar niets', 'Elke mening telt'.

**Hun kracht:** soepel in het contact, hoge gunfactor

Mensen die openstaan voor anderen vinden snel aansluiting in groepen en voelen zich op hun gemak in veel verschillende sociale situaties. Ze geven aandacht, respect, steun en waardering aan anderen en ontvangen dit daardoor ook regelmatig terug. Verder zijn ze vaak goed in het oplossen van conflicten en in samenwerken.

**Mogelijke valkuilen:** zichzelf te kort doen, moeilijk komen tot beslissingen

Mensen die zich goed kunnen inleven in anderen en anderen veel gunnen, lopen soms het risico dat ze zichzelf te kort doen. Wie te veel openstaat voor anderen, vergeet weleens te kijken naar zichzelf. Wat vind je zelf echt belangrijk? En als de mening van iedereen belangrijk is, hoe kom je dan tot besluiten? Het is niet mogelijk om iedereen tevreden te stellen. Hoe graag ze dat ook zouden willen.

### Tips:

- Als je sociale situaties goed aanvoelt, kun je daarmee anderen helpen die daar minder goed in zijn. Zo kun je conflicten helpen vermijden of oplossen en groepsprocessen soepeler laten verlopen.
- Wees alert en vraag je af en toe af of je niet te veel aan anderen laat. Afstemmen op anderen betekent niet dat je je continue moet aanpassen aan anderen. Blijf wel jezelf.
- Probeer ook te onderzoeken wat jij zelf echt belangrijk vindt. Is echt elke mening gelijk en iedereen gelijkwaardig? Waar voel jij je het beste bij?

## Zelfreflectie

### Jouw score

Het lijkt erop dat jij regelmatig nadenkt over je persoonlijke ontwikkeling. Hieronder vind je een beschrijving van mensen die veel doen aan zelfreflectie. Lees de beschrijving kritisch en bepaal of je je zelf hierin herkent.

### Veel zelfreflectie

Mensen die gericht zijn op zelfreflectie, denken veel na over zichzelf en hun doelen. Ze nemen de tijd om regelmatig stil te staan bij zichzelf, te evalueren wat er goed gaat en wat (nog) niet, en hoe ze zich verder zouden kunnen ontwikkelen. Ze vragen actief om feedback. Ze willen weten wat ze goed doen en wat ze nog zouden kunnen verbeteren. Ze denken een paar stappen vooruit, maken plannen voor de toekomst en houden daarbij diverse opties open. Als ze ruimte voor verbetering zien, gaan ze daarmee aan de slag. In een enkel geval leidt veel zelfreflectie juist tot minder actie, omdat ze veel nadenken over de onderlinge samenwerking en minder over het wat er moet gebeuren.

**Lijfspreuken:** 'Feedback is een cadeautje', 'Sta stil bij jezelf en kom in beweging'.

### Hun kracht: Zelfinzicht, zelfontwikkeling

Mensen die regelmatig reflecteren op zichzelf en hun prestaties, weten waar ze goed in zijn en waarin minder. Ze beoordelen hun eigen gedrag kritisch; ze kunnen achteraf inschatten of hun aanpak goed was of toch beter had gekund. Omdat ze regelmatig om feedback vragen, weten ze wat anderen vinden van hun functioneren. Het inzicht dat dit oplevert, zorgt ervoor dat ze hun sterke kanten effectief kunnen inzetten.

### Mogelijke valkuil: zweverig en niet concreet, negatieve gedachten

Mensen die sterk gericht zijn op zelfreflectie storen zich er soms aan dat anderen dat niet hebben. Niet iedereen vindt het fijn om steeds na te denken over zijn/haar eigen rol en feedback te krijgen. Het is voor hen ook fijn om gewoon de dingen te doen die ze doen. Mensen met veel zelfreflectie worden dan wel eens als zweverig ervaren. Een andere valkuil is dat ze te veel naar zichzelf kijken en te weinig naar anderen. En als ze dan zichzelf snel de schuld geven van zaken die mislopen, en negatieve gedachten niet gemakkelijk kunnen loslaten, kan dat ze juist hinderen in hun ontwikkeling.

### Tips:

- Feedback geven of ontvangen heeft alleen zin als het open en positief gebeurt. Het is prettig om je veilig te voelen bij de feedback, maar kies (ook) voor feedbackgevers met een kritische realistische blik, en kies personen die je vanuit verschillende rollen kennen.
- Bedenk hoe je je wilt ontwikkelen en maak een ontwikkelplan. Plan in wanneer je gaat starten en wanneer je gaat onderzoeken of je op de goede weg bent.
- Je sterke kanten versterken en meer laten zien, zal je helpen vaker succesvol te zijn.
- Bespreek ook met anderen eens wat zij nodig hebben voor hun persoonlijke ontwikkeling. Willen ze hier net als jij steeds heel bewust mee bezig zijn, of hebben ze andere wensen?

## Tot besluit

Denk eens kritisch na of wat er geschreven staat in het rapport. Komt dit ook overeen met jouw eigen ideeën over hoe jij omgaat met veranderingen en hoe jij nieuwe dingen doet? Het kan je helpen om ook eens aan anderen te vragen hoe ze jou zien en of ze je in de beschrijving in dit rapport herkennen. Dat kan nieuwe inzichten opleveren, omdat je zo te weten komt hoe jij overkomt op anderen.

Als je je verder wilt verdiepen in hoe dit bij jou zit, kunnen de volgende vragen je hierbij helpen:

- Herken je jezelf in de beschrijving van de onderwerpen? Wat herken je, wat herken je niet?
- Herken je je in de beschreven valkuil bij de onderwerpen? Zo ja, hoe zou je die in de toekomst kunnen vermijden?
- Zou je graag iets willen veranderen aan de manier waarop jij omgaat met veranderingen en het beginnen aan iets nieuws? Zo ja, worden er in dit rapport concrete tips gegeven waar je mee aan de slag kunt? Welke? Heb je zelf nog aanvullende tips en ideeën?

## Fouten maken mag

Nog een algemene tip als je moeite hebt om te beginnen met iets nieuws: Hanteer het motto: "Eerst beginnen, dan bezinnen!" Het klinkt misschien vreemd, maar het werkt. Het helpt je stoppen met eindeloos nadenken over wat je zou moeten doen of hoe je het zou moeten aanpakken, wat veel tijd kan kosten en heel stressvol kan zijn. Veel mensen willen dingen graag perfect doen of op het juiste moment. Maar van uitstel komt makkelijk afstel. Dus: Begin gewoon, zonder je zorgen te maken over de kwaliteit van het resultaat. Dat laat je veel sneller tot een resultaat komen. Vaak kom je er halverwege achter dat het helemaal niet zo slecht was als je vreesde, en bovendien kun je altijd nog verbeteren. Gewoonweg starten en je zorgen voor later bewaren, werkt bevrijdend.