

RAPPORT

SELECTIEANALYSE

Opdrachtgever	UMCG Ambulancezorg
Deelnemer	De heer G.P.J. Prinsen
Datum analyse	16 juni 2015
Doel analyse	Selectieanalyse voor de functie van Communicatieadviseur.

INLEIDING

DOELSTELLING EN AANPAK VAN DE SELECTIEANALYSE

Dit rapport bevat de uitkomsten van de selectieanalyse waaraan de heer Prinsen op 16 juni jl. heeft deelgenomen. Het doel van dit assessment is op een heldere, objectieve en genuanceerde wijze de eigenschappen en capaciteiten van de heer Prinsen in kaart te brengen in relatie tot de functie van Communicatieadviseur bij UMCG Ambulancezorg. Ook belichten wij zijn uitdagingen en brengen wij advies uit met betrekking tot zijn ontwikkelmogelijkheden. Bij dit onderzoek is gebruik gemaakt van de IFB-analyse® (Individuele Functie- en Branchegechiedheidsanalyse), bestaande uit verschillende persoonlijkheidsvragenlijsten en capaciteitentesten.

PROCEDURE

Met de heer Prinsen zijn aansluitend op de analyse in een persoonlijk onderhoud de uitkomsten en de strekking van het rapport besproken. De persoonlijke bejegening van de deelnemer – van voorbereiding, analyse, interview en terugkoppelingsgesprek, rapportage tot en met evaluatie – is gebaseerd op dialoog en een positieve, niet normerende, motiverende houding.

Dit rapport bevat de essentie van de mondelinge feedback. Hierbij merken wij op dat de sfeer, de persoonlijke benadering, de uitgebreide uitleg, inclusief voorbeelden en emoties, niet op dezelfde wijze schriftelijk tot uiting kunnen komen als in het mondelinge gesprek.

Overeenkomstig de beroepsethische gedragsregels van het Nederlands Instituut voor Psychologen dragen wij dit rapport over aan de opdrachtgever na toestemming van de deelnemer. Dit rapport mag alleen met toestemming van de deelnemer door derden worden ingezien. Omdat zowel mensen als functies in de loop der tijd kunnen veranderen, zal de actualiteit van het rapport na verloop van tijd afnemen. Daarom adviseren wij om na het verstrijken van circa drie jaar de analyse te herhalen om te weten waar de deelnemer op dat moment in zijn ontwikkeling staat.

INHOUDSOPGAVE

- Achtergrond analysemethode
- Profielschets
- IFB-functiediagram
- Cognitieve capaciteiten
- Ontwikkelingsadvies
- Samenvatting en conclusie
- Persoonlijke reflectie van de kandidaat

ACHTERGROND ANALYSEMETHODE

De IFB-analyse® is specifiek ontwikkeld om de unieke kenmerken in het talentenprofiel van een deelnemer in kaart te brengen. Op basis van het antwoordpatroon in diverse persoonlijkheidstesten (GEPPS, WV en MPT-Big Six) zijn 34 talenten (d.w.z. eigenschappen) geanalyseerd om inzicht te krijgen in o.a. de drijfveren en emotionele en intellectuele vermogens van de deelnemer. Het werk- en denkniveau dat de deelnemer in aanleg bezit, is bepaald door middel van cognitieve capaciteitentesten (MCCT: Multiculturele Capaciteitentest). De onderzochte talenten en capaciteiten zijn vervolgens door de adviseur van Lagerweij & Partners geïnterpreteerd en vertaald naar competenties. Dit rapport bevat de meest opvallende sterke punten en eventuele valkuilen die in het werkgedrag van de deelnemer te verwachten zijn, met een vertaling naar passende functierichtingen en adviezen voor verdere persoonlijke ontwikkeling.

De uitkomsten van de analyse worden visueel weergegeven in het IFB-functiediagram. De talenten van de deelnemer worden hier uitgesplitst naar vier afzonderlijke functionele richtingen (Beheren, Verbinden, Resultaat denken en Innoveren), zodat zichtbaar wordt in welke richting(en) de deelnemer 'van nature' meerwaarde bezit en succesvol zal zijn.

De door Lagerweij & Partners toegepaste persoonlijkheidsvragenlijsten en capaciteitentesten zijn cultuurfair en gender proof. In het voorgesprek en het interviewgedeelte van het nagesprek is de motivatie van de deelnemer besproken, ter ondersteuning en verdieping van de uitkomsten die met behulp van het persoonlijkheidsonderzoek in kaart zijn gebracht. Dit betekent dat het advies voortkomt uit de objectieve en precieze meting gebaseerd op uitvoerig wetenschappelijk onderzoek, gecombineerd met de expertise van de ervaren adviseur die heeft doorgevraagd op concrete praktijkvoorbeelden. Door middel van controlevragen zijn sociaal wenselijke antwoordpatronen zoveel mogelijk voorkomen.

PROFIELSCHETS NAAR ALGEMENE COMPETENTIES

EMOTIONELE BALANS: MENTALE STABILITEIT EN INCASSERINGSVERMOGEN. DE MATE WAARIN BETROKKE NE IN STAAT IS EMOTIES EN GEVOELENS TE KANALISEREN EN/OF TE VERWERKEN IN RELATIE TOT OMGEVINGSFACTOREN ZOALS CULTUUR, SFEER, SAMENWERKING EN SAAMHORIGHEID.

Het karakter van de heer Prinsen kan worden omschreven als sfeergevoelig en sensitief én als rationeel en evenwichtig. Hij is als het ware een mix van beide en zal, afhankelijk van de situatie, soms meer de ene en soms meer de andere kant laten zien. Zijn rationele kant is iets sterker ontwikkeld, waardoor hij zich wat meer zal laten leiden door rationele argumenten en logica. Hij heeft het vermogen om zijn emoties en gevoelens te kanaliseren en verwerken, hetgeen hem stressbestendig maakt. Ook is hij in staat om zaken te relativiseren en in perspectief te zien, hetgeen zijn incasseringsvermogen verder ten goede komt. De heer Prinsen heeft vertrouwen in zijn capaciteiten en kan vanuit assertiviteit goed zijn grenzen aangeven; dit neemt niet weg dat hij de lat (zeer) hoog legt voor zichzelf. Dit is een effect van een sterk ontwikkelde betrokkenheid oftewel verantwoordelijkheidsgevoel. Hij doet zijn best om zijn werk goed te doen!

Hij is zeer eerlijk en oprecht in waar hij voor 'gaat en staat', hetgeen hem zeer betrouwbaar maakt. Ook is hij als nuchter te typeren; hij laat bij voorkeur de resultaten voor zich spreken en voelt weinig behoefte om persoonlijk 'in de schijnwerpers' te staan.

PERSOONLIJKE DRIJFVEREN: HET GEHEEL VAN FACTOREN DIE 'DRIVE' EN VOLDOENING AAN EEN PERSOON GEVEN.

Een (zeer) sterke drijfveer in het profiel van de heer Prinsen betreft zijn behoefte aan zelfstandigheid en onafhankelijkheid. Het is voor de heer Prinsen van (zeer) groot belang dat hij zijn eigen oordeel kan vormen en zijn eigen route kan uitstippelen. Een 'vrije' rol als adviseur is hem op het lijf geschreven. Hij heeft graag uitdagende doelen voor ogen en wil de ruimte hebben om nieuwe onderwerpen en ontwikkelingen op te pakken. Ook heeft hij bij voorkeur een deskundige leidinggevende met wie hij inhoudelijk kan sparren en die hem ruimte geeft in de uitvoering van zijn werk.

Een andere motiverende factor betreft zijn sterke prestatiemotivatie. De heer Prinsen voelt zich van nature sterk persoonlijk verantwoordelijk voor het realiseren van een hoog kwaliteitsniveau. Hij is een harde werker, die graag in een omgeving werkt waarin collega's eveneens gemotiveerd zijn om het onderste uit de kan te halen. Zaken als carrièregerichtheid, status of prestige zijn geen drijfveren voor de heer Prinsen; uitdaging in zijn werk is aanzienlijk belangrijker voor hem.

SOCIALE GERICHTHEID: EIGENSCHAPPEN DIE BEPALEND ZIJN VOOR DE WIJZE WAAROP IEMAND MET DE SOCIALE OMGEVING OMGAAT.

De heer Prinsen gaat uit van een positief mensbeeld en stelt gemakkelijk vertrouwen in anderen. Hij is geïnteresseerd in hetgeen anderen bezighoudt en is van nature dienstverlenend en hulpvaardig; hij wil anderen graag verder helpen. Daarbij hecht hij overigens ook belang aan ieders eigen verantwoordelijkheid en zal anderen met name stimuleren om zaken zelf op te pakken.

Relaties en contacten op het werk zal hij in het algemeen meer zakelijk houden. Hij voelt niet zozeer de behoefte om zeer persoonlijke zaken te delen en kijkt in nieuwe omgevingen graag de 'kat uit de boom'. Zijn stijl van communiceren heeft een functioneel karakter. Hoewel hij verbaal vaardig is, heeft hij minder behoefte aan lange discussies. Hij gaat graag snel tot actie over.

CONCEPTUEEL VERMOGEN: DENKTRANT, OFWEL WIJZE VAN PROBLEEMANALYSE, OORDEELSVORMING, CREATIEF DENKEN, STRATEGISCH INZICHT EN VISIE-ONTWIKKELING.

De heer Prinsen heeft een brede belangstelling; hij interesseert zich voor uiteenlopende onderwerpen en ontwikkelingen. Ook staat hij open voor veranderingen en nieuwe ontwikkelingen. Hij is creatief en oplossingsgericht in zijn denken; hij is in staat om originele en vernieuwende ideeën en voorstellen aan te dragen, waarbij hij het concrete doel of de oplossing graag voor ogen houdt. Hij beschikt over een sterke argumentatiekracht en kan zijn standpunten met goede argumenten onderbouwen. Ook kan hij standvastig zijn als hij zijn mening eenmaal heeft gevormd. In zijn scope richt hij zich in het algemeen op ontwikkelingen op korte tot middellange termijn.

LEIDINGGEVEND VERMOGEN: HET VERMOGEN OM STURING TE GEVEN AAN MENSEN, PROCESSEN EN MIDDELEN D.M.V. OVERTUIGEN, DELEGEREN, DOELGERICHT WERKEN, COACHEN.

De heer Prinsen heeft graag enige invloed op zijn omgeving, zonder per se eindverantwoordelijkheid te willen dragen. Evenmin voelt hij de behoefte om zich sterk dominant of autoritair op te stellen; hoewel hij het vermogen heeft om anderen te overtuigen op basis van argumenten, gaat hij in zijn houding naar anderen sterk uit van gelijkwaardigheid. Hij komt van nature beter tot zijn recht in een onafhankelijke adviserende dan in een aansturende rol. Zijn empathisch vermogen en hulpvaardigheid geven hem begeleidende vaardigheden.

Een aandachtspunt betreft het overdragen van taken en bevoegdheden aan anderen; de heer Prinsen voelt zich sterk betrokken bij de organisatie en persoonlijk verantwoordelijk voor het realiseren van een hoog kwaliteitsniveau. Mede gezien zijn (zeer) sterke behoefte aan zelfstandigheid en onafhankelijkheid kan hij moeite ervaren met het daadwerkelijk 'loslaten' en overdragen van werkzaamheden aan anderen; hij pakt het bij voorkeur zelf op. Zijn behoefte aan focus maakt dat zijn span of control in aanleg bij voorkeur niet te groot moet zijn. Niettemin biedt zijn planmatigheid hieraan tegenwicht. Hij werkt systematisch en organiseert zijn overzicht. Hier kan hij mee uit de voeten zolang niet alles tegelijk begint te spelen. Mocht dat wel zo zijn dan helpt zijn assertiviteit hem zijn grenzen aan te geven.

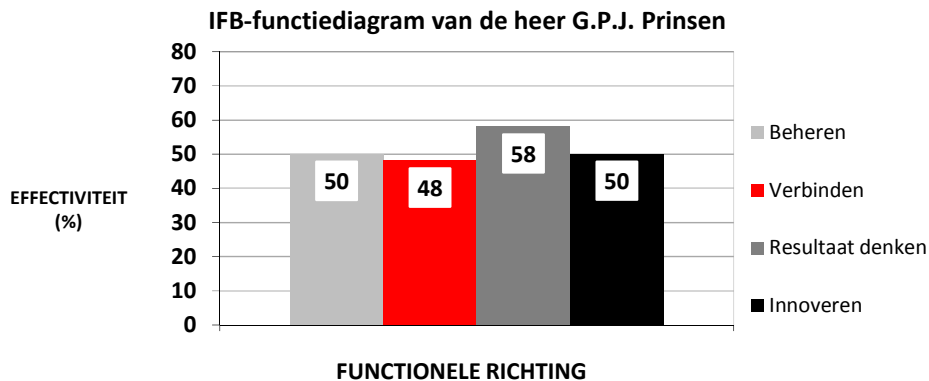
WERKSTIJL: DE WIJZE WAAROP IEMAND TAKEN UITVOERT EN DOELEN BEREIKT.

In zijn manier van werken is de heer Prinsen als doelgericht, flexibel en gedisciplineerd te typeren. Hij gaat graag uit van duidelijke doelen en verwachtingen en zal deze ook aan anderen aangeven. Deze doelen kan hij op verschillende manieren realiseren, waarbij hij over de flexibiliteit beschikt om zich aan veranderingen aan te passen. Hij is zeer initiatiefrijk; hij pakt zaken op en gaat ermee aan de slag. Daarbij zal hij overigens niet impulsief handelen; hij is zich bewust van mogelijke risico's en zal deze in zijn overwegingen meenemen om vervolgens tot actie over te gaan.

Hij is (sterk) gemotiveerd om prestaties te leveren en streeft van nature naar het realiseren van kwalitatief hoogwaardige resultaten. Ook beschikt hij over een flinke dosis discipline en doorzettingsvermogen; hij zal zijn schouders eronder zetten en doorgaan tot de doelen en resultaten daadwerkelijk gerealiseerd zijn.

IFB-FUNCTIEDIAGRAM

In dit onderdeel visualiseren we de hiervoor beschreven persoonlijkheidskenmerken. Het onderstaande diagram laat in één oogopslag zien wat de effectiviteit van de deelnemer is in vier werkgebieden (zie toelichting). In de praktijk ligt iemands score in elke richting tussen 20% (zeer laag) en 80% (zeer hoog); extremere scores komen zelden voor. Vanaf ongeveer 50% mag men ervan uitgaan dat de desbetreffende richting voldoende bij de deelnemer past om hier effectief in te zijn; bij een score <40% is daar waarschijnlijk ontwikkeling voor nodig. Een hoge score (> 60%) duidt op een duidelijke voorkeur voor (en een naar verwachting hoge effectiviteit in) die specifieke richting, maar kan ook nadelen hebben voor iemands 'overall' effectiviteit. Een gemiddelde score in elke richting kan, afhankelijk van iemands functie, effectiever zijn dan een zeer hoge score in één richting.

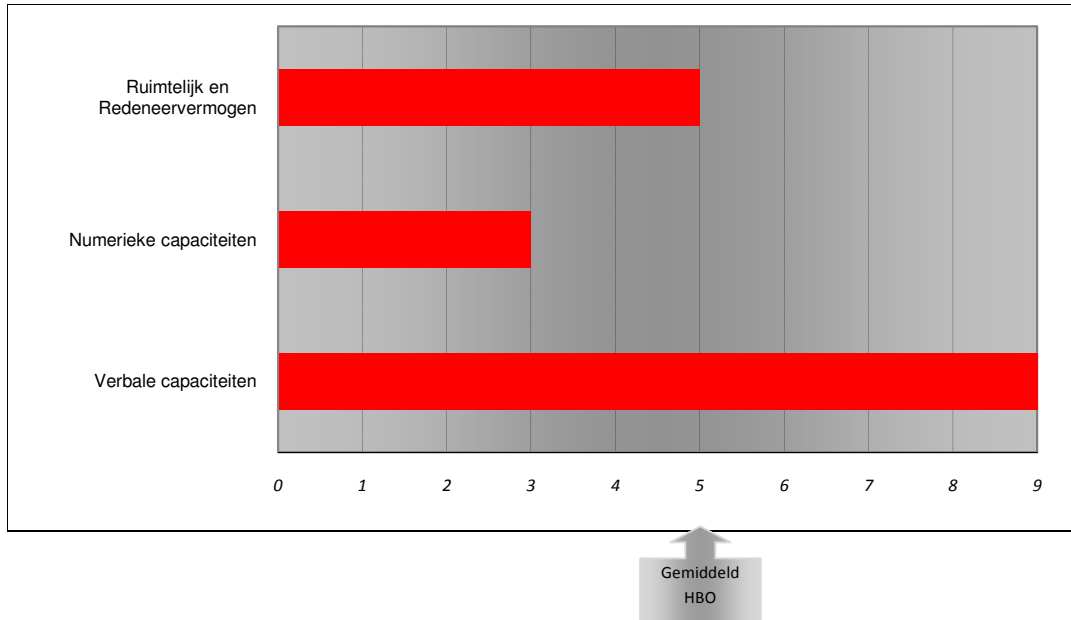


TOELICHTING VERSCHILLENDE RICHTINGEN IN HET FUNCTIEDIAGRAM

- **Beheren:** aandacht voor de interne processen, stabiliteit, controle en andere zaken die belangrijk zijn voor de beheersing van de interne organisatie. Een hoge effectiviteit in deze richting duidt erop dat de deelnemer betrokken wil zijn bij de concrete uitvoering van werkzaamheden en gevoel heeft voor bewaking, afstemming, zorgvuldigheid en procedures.
- **Verbinden:** aandacht voor relationele en coachende taken; het aangaan en onderhouden van contacten en het faciliteren en coachen van mensen. Een hoge effectiviteit in deze richting duidt erop dat de deelnemer geïnteresseerd is in mensen, aandacht heeft voor de intermenselijke processen in de organisatie en in staat is het eigen gedrag op dat vlak effectief vorm te geven.
- **Resultaat denken:** initiatief, productiviteit, resultaten, richting en doelverduidelijking. De focus in deze richting ligt op het bereiken van zakelijk resultaat en op het geven van sturing aan de omgeving. Een hoge effectiviteit in deze richting duidt erop dat de deelnemer zaken gerealiseerd wil krijgen en gemotiveerd is om daarin het voortouw te nemen en leidend op te treden.
- **Innoveren:** signaleren, analyseren en onderzoeken van (markt-) ontwikkelingen, het creëren van nieuwe concepten en producten en het uitdragen hiervan (communicatie, presentatie). Flexibiliteit, aanpassing, maar ook groei en netwerken spelen hierin een rol. Een hoge effectiviteit in deze richting duidt erop dat de deelnemer graag met uiteenlopende ontwikkelingen in de organisatie en haar omgeving in aanraking komt, in relatie daarmee aan vernieuwing wil werken en oog heeft voor de uitstraling van de organisatie.

COGNITIEVE AANLEG

Onderstaande scores geven een indicatie van de intelligentie en cognitieve capaciteiten van de deelnemer. De subtesten meten de volgende aspecten: ruimtelijk en redeneervermogen, numeriek inzicht en verbaal redeneren. De scores laten zien hoe de deelnemer scoort ten opzichte van een normgroep op HBO - niveau, waarbij een score 5 het gemiddelde van de normgroep aangeeft.



Analytisch inzicht: meet het vermogen om visuele vergelijkingen te maken, logische patronen te ontdekken, afwijkingen te constateren en details waar te nemen bij complexe figuren.
Score ten opzichte van de normgroep: **gemiddeld**.

Cijfermatig inzicht: meet het numeriek redeneervermogen en het bepalen van ordeningsprincipes in getallenseries (inzicht in relaties tussen getallen). Het gaat om het snel vormen en toetsen van hypothesen.
Score ten opzichte van de normgroep: **ruim onder het gemiddelde**.

Verbaal inzicht: meet het verbaal redeneervermogen, het kunnen ontdekken van een samenhang of relatie tussen een aantal verbale begrippen. Hier wordt niet zozeer een beroep gedaan op woordenschat (kennis van woorden), maar gaat het vooral om een stijl van communiceren.
Score ten opzichte van de normgroep: **zeer hoog**.

ONTWIKKELINGSADVIES

Om zijn effectiviteit te verhogen adviseren wij de heer Prinsen (opleidings-)activiteiten te ondernemen c.q. bewuste aandacht te besteden aan de volgende gebieden:

TE ONTWIKKELEN DOOR MIDDEL VAN TRAINING / COACHING:

- Communicatie, doseer onafhankelijkheid: de combinatie van zijn sterke behoefte aan onafhankelijkheid en functionele stijl van communiceren kan ertoe leiden dat de heer Prinsen te snel gaat voor anderen. Het is van belang dat hij aandacht blijft besteden aan hoeveelheid en frequentie van toelichting, overleg en afstemming.
- Tact: hoewel de heer Prinsen over empathisch vermogen beschikt en zich in anderen kan verplaatsen, kan hij ook standvastig en wat 'eigenzinnig' in zijn communicatie zijn. Het soms iets minder principieel zijn komt zijn tact en adviesvaardigheden/beïnvloedend vermogen ten goede. Ook kan hij leren niet van alles een punt te maken. *Pick your battles*.
- Contactuele gerichtheid, verbindend vermogen: door bewust meer (persoonlijk) in relaties en contacten te investeren kan de heer Prinsen zijn verbindend vermogen vergroten.
- Loslaten: zijn sterke persoonlijke betrokkenheid en verantwoordelijkheid leiden ertoe dat hij de lat hoog (zeer) hoog legt, met name voor zichzelf, en moeite kan ervaren met het loslaten en overdragen van taken en verantwoordelijkheden. Het is van belang dat hij goed inschat welk resultaatniveau gewenst en reëel is en ziet waar zijn verantwoordelijkheden liggen en die van anderen.
- Persoonlijke zichtbaarheid: zijn capaciteiten, prestaties en successen meer zichtbaar maken.

SAMENVATTING EN CONCLUSIE

Typering

Het profiel van de heer Prinsen wordt getypeerd door een initiatiefrijke houding, doel- en resultaatgerichtheid, veranderingsgerichtheid en een sterke behoefte aan zelfstandigheid en onafhankelijkheid. In de basis laat hij zich zowel leiden door ratio als door hetgeen 'goed voelt', waarbij logische argumenten iets vaker de doorslag zullen geven. Zijn hoge incasseringsvermogen maakt hem zeer stressbestendig. Hij is integer, streeft naar het realiseren van een hoog kwaliteitsniveau en kan zijn besluiten en standpunten (zeer) goed onderbouwen. Hij heeft plezier in zijn werk wanneer hij communicatiedoelstellingen kan koppelen aan organisatiedoelstellingen en strategische doelen kan vertalen naar meer operationele handvatten. Het werkt voor hem beide kanten op. Hij voelt zich het fijnst wanneer hij als ondernemer binnen een onderneming kan werken en wanneer zijn toegevoegde er in gelegen is dat hij zaken kan verbeteren. Hij vindt het fijn om een duidelijke stip op de horizon aangereikt te krijgen. Mocht deze er niet zijn dan zal hij actief om duidelijkheid vragen.

Sterke punten

- Initiatiefrijk, veranderingsgericht;
- Brede interesse, nieuwsgierig;
- Betrokkenheid, verantwoordelijkheidsgevoel;
- Autonom, zelfstandig;
- Doelgericht;
- Praktisch, oplossingsgericht;
- Dienstverlenend, hulpvaardig;
- Empathisch vermogen;
- Eerlijk, integer;
- Argumentatiekracht, verbaal vaardig;
- Rationeel, stressbestendig;
- Detailgericht;
- Redelijk planmatig en doelmatig.

Aandachtspunten

- Hij kan te weinig (tijd) (persoonlijk) investeren in relaties en contacten, waardoor zijn aanwezige empathie niet altijd zichtbaar is en hij minder te typeren is als de netwerker. Dit is voor hem echt een middel en geen doel op zich.
- Zijn sterke betrokkenheid, verantwoordelijkheidsgevoel en zijn proactieve houding zorgen ervoor dat hij voor zichzelf een hoge(re) workload kan creëren. Dit is incidenteel prima maar zal zijn welzijn in structurele gevallen niet ten goede komen.
- Tegenstelling genuanceerdheid versus principiële instelling en eigenwijsheid. Je kan ver gaan met hem (flexibel, niet dogmatisch, niet van de regels) maar wanneer je aan zijn principes komt of wanneer hij overtuigd is van zijn gelijk dan wordt hij nogal stellig, principieel en eigenwijs. Dit kan de relatie of het te bereiken resultaat onder druk zetten.
- Hij is minder van de profilering, imago. Kan zichzelf soms wat minder zichtbaar maken maar kan wel goed zijn grenzen aangeven
- Hij kan te snel gaan voor anderen. Let op verbinding met omgeving qua warmte maar ook in het meenemen in en toelichten van zijn gedachten.

- De klik met zijn leidinggevende essentieel voor zijn functioneren. Hij heeft veel ruimte en vrijheid nodig, wil zich niet gecontroleerd voelen en wil merken dat zijn inbreng op prijs wordt gesteld. Hij wil merken dat zijn leidinggevende openstaat voor zijn deskundigheid. Hij kan niet tegen een autoritaire, op macht en strepen gestoelde benadering.
- Hij is niet altijd even coachbaar.
- In de twee voorgaande punten kan een afbreukrisico schuilen.
- De heer Prinsen is wel kartrekker en voortrekker maar wil anderen niet vertellen wat ze moeten doen.

Advies

In relatie tot de functie van *Communicatieadviseur* kan geconcludeerd worden dat de heer Prinsen, mede gezien zijn verbale vaardigheid, het interne en externe communicatiebeleid goed kan formuleren. Hij haalt, zoals hierboven reeds geschreven, energie uit het verbinden van de communicatiedoelstellingen aan de organisatiedoelstellingen en kan zich bezighouden met diverse communicatie uitingen. Zijn flexibiliteit en empathisch vermogen maken hem in staat om te schakelen tussen verschillende niveaus. Ook is hij in staat om complexe informatie ten aanzien van communicatieprocessen en –producten te analyseren en tegenstrijdige belangen af te wegen. Hij kan klanten en doelgroepen goed adviseren, is pragmatisch ingesteld en stressbestendig. Zijn creativiteit geeft hem het vermogen om diverse formats te ontwikkelen en internet en intranet in te richten.

Tevens laat zijn profiel enkele aandachtspunten zien; het is met name van belang dat de heer Prinsen aandacht besteedt aan de verbinding met zijn omgeving en zijn persoonlijke zichtbaarheid vergroot.

Overall kan geconcludeerd worden dat zijn profiel *voldoende* bij het functieprofiel van Communicatie adviseur aansluit. Wij adviseren dan ook **positief** ten aanzien van zijn geschiktheid. Het is wel van belang om aan de genoemde aandachtspunten te werken.

Graag tot toelichting bereid,

Rapport opgemaakt d.d.: 17 juni 2015

Adviseur: Tallien Rintjema

PERSOONLIJKE REFLECTIE VAN DE HEER G.P.J. PRINSEN

De heer Prinsen heeft aangegeven twee zinsneden in het rapport te willen verduidelijken.

In zijn scope richt hij zich in het algemeen op ontwikkelingen op korte tot middellange termijn.

- 'Uiteindelijk richt ik me ook wel graag op de lange termijn maar voor de insteek van je werk is dat minder praktisch. Bovendien willen dingen op de lange termijn nog wel eens wat van koers wijzigen en met een blik op de middellange termijn kun je dan wat makkelijker sturen. Ideaal zou zijn wanneer je je helemaal op de lange termijn zou kunnen richten maar dat is gewoon niet handig want de realiteit is anders'.

Mede gezien zijn (zeer) sterke behoefte aan zelfstandigheid en onafhankelijkheid kan hij moeite ervaren met het daadwerkelijk 'loslaten' en overdragen van werkzaamheden aan anderen; hij pakt het bij voorkeur zelf op.

- 'Dat heeft enerzijds te maken met vertrouwen, anderzijds met effectiviteit. Als ik met een korte briefing weet dat iets (vaak uitvoerends) helemaal goed komt, dat laat ik dat met een gerust hart los. Ik speel dan tijd vrij voor andere dingen en weet dat alles prima in orde komt. Als ik meer werk heb aan het overdragen, corrigeren en nogmaals aanpassen dan wanneer ik het zelf doe, dan kies ik vaak liever voor de effectiviteit van het zelf doen'.