



Team Rapport

Sample Report

January 14, 2020

YOUR COMPANY
LOGO
APPEARS HERE

Introductie van het Team Dynamics Rapport

Dit Team Dynamics rapport helpt je bij het ontwikkelen en begrijpen van hoe je team functioneert en presteert. Het biedt een overzicht van de verschillende gedragsstijlen binnen het team en is gecreëerd door te plotten waar elke persoon zich binnen de DISC gedragsprofielen bevindt.

De Team Dynamics resultaten in dit rapport zijn gebaseerd op interpretatie. We verzoeken je dan ook om deze resultaten met je Trainer/Consultant/Coach te bespreken.

In dit rapport refereren we naar de Respons stijl en je Basis stijl patronen:

- **Respons stijl:** Dit is de manier waarop mensen denken dat zij zich gedragen in hun huidige omgeving. Dit gedrag kan veranderen in andere omgevingen, situaties en rollen. Om een voorbeeld te geven: de betrokkenen hebben op dit assessment gereageerd met een werk focus, en hun respons stijl zou waarschijnlijk anders zijn als ze zouden reageren met een familie focus. Het spreekt voor zich dat het gedrag dat vereist is om succesvol te zijn op het werk, heel anders kan zijn dan het gedrag dat vereist is om een bijdrage in een familie te leveren.
- **Basis stijl:** Dit is de zelfperceptie van de “echte jij,” oftewel je instinctieve gedrag. Dit is het gedrag dat een persoon het meest geneigd is om te vertonen in situaties die hij beschouwd als stressvol, of in situaties waarin hij simpelweg kan doen en laten wat hij wil zonder dat hij rekening hoeft te houden met iemand anders. De reden dat dit wordt beschreven als de “echte jij,” is omdat in de bovengenoemde situaties onze reactietijden en denktijden ofwel dramatisch gereduceerd zijn, of we letterlijk niet hoeven na te denken over het aanpassen van onszelf aan anderen. Vandaar dat de “echte jij” tevoorschijn komt. Deze Basis stijl is doorgaans vrij consistent, zelfs in verschillende omgevingen.

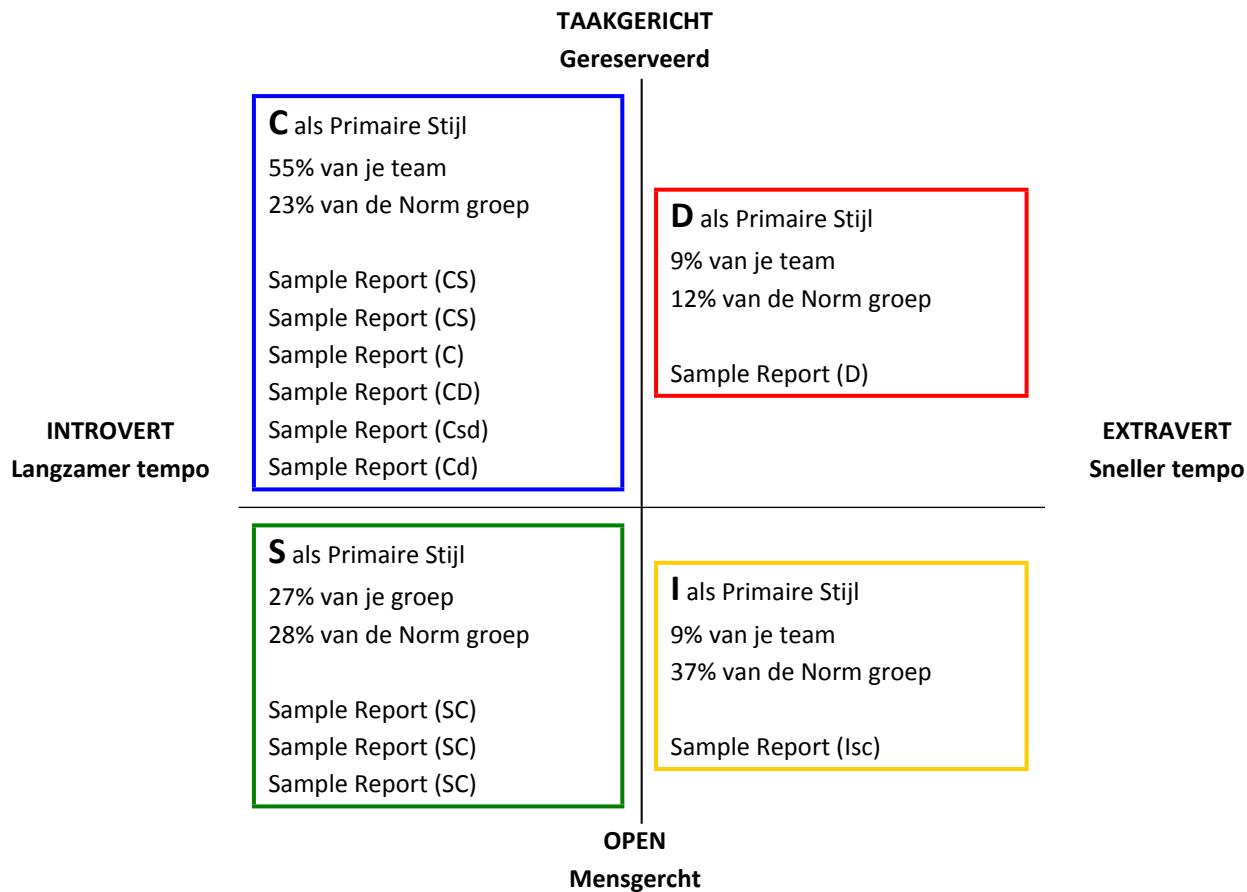
Aan het einde van dit rapport hebben we wat aanvullende bronnen en informatie verstrekt met betrekking tot de achtergrond en theorie van DISC. Voor individuele resultaten verwijzen we je naar het gepersonaliseerde DISC rapport.



'Basis stijl' Team resultaten

Basis stijlen binnen het vier kwadrant DISC model – Diagram van primaire resultaten

Het onderstaande diagram geeft aan wat ieders primaire stijl is binnen het vier kwadrant DISC model. Dit zijn hun 'Basis stijlen.' Naast de namen van elke persoon hebben we tevens hun primaire en secundaire DISC preferenties vermeldt.

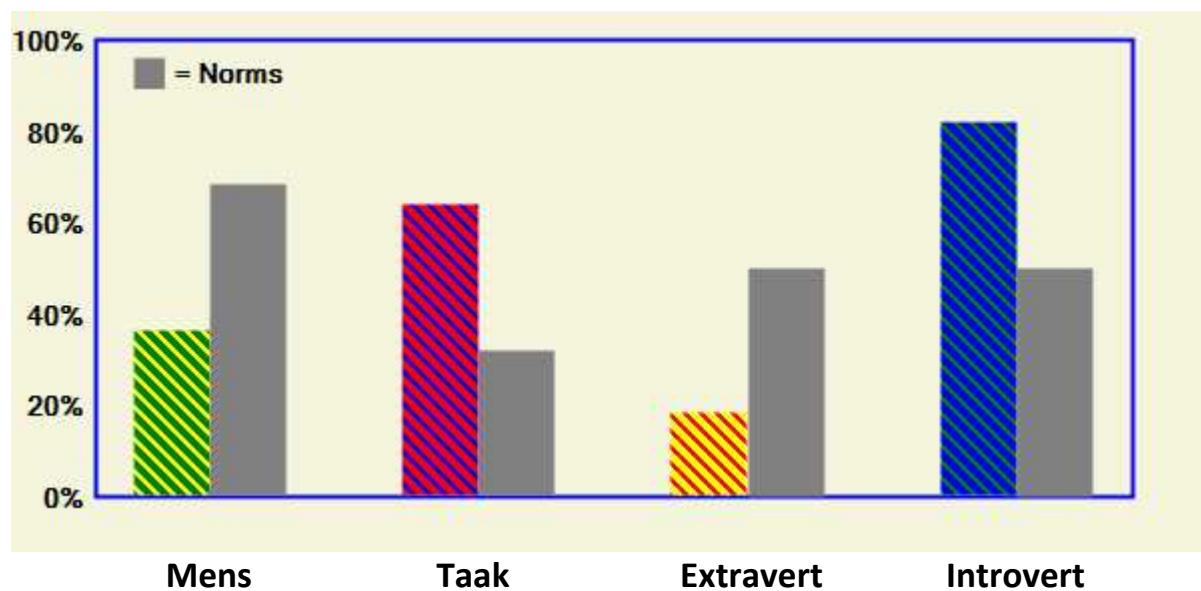
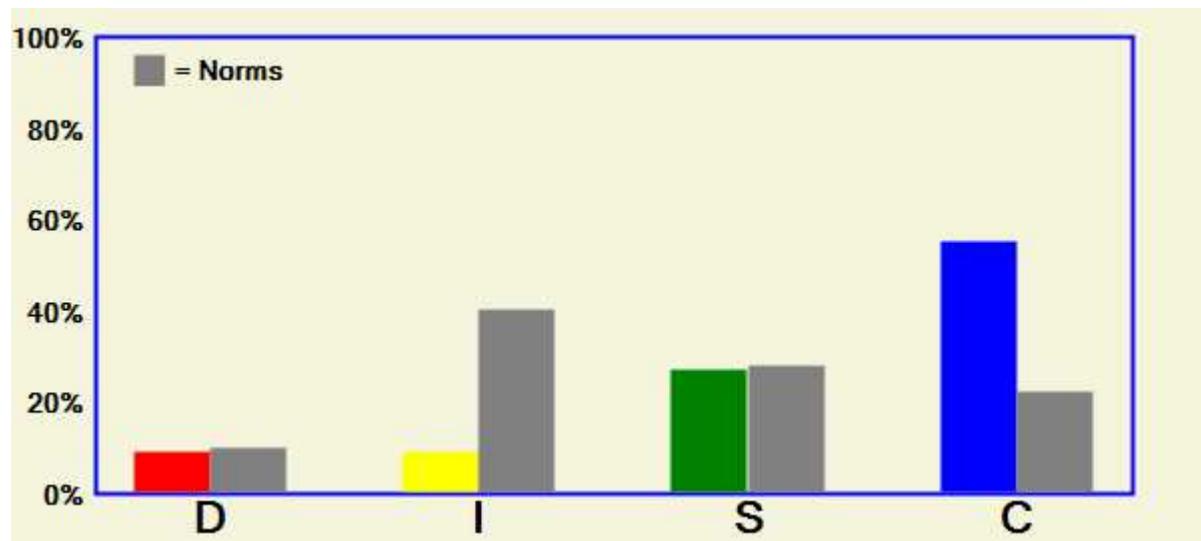


Vergelijk de verschillende percentages van je team met de 'Norm groep' in elk kwadrant (de Norm groep is het gemiddelde binnen een normale populatie mensen). Vraag je af:

- Hoe veel verschilt jouw team van de Norm groep? Heb je te maken met een bepaalde overheersende DISC stijl of juist een ondervertegenwoordiging van een specifieke DISC stijl?
- Zo ja, wat zouden daar de gevolgen van kunnen zijn?
- Kijk ook naar het gedeelte achter in dit document voor 'Spanning binnen de stijlen.' Bedenk of verschillende mensen binnen het team goed samen werken, of juist niet.

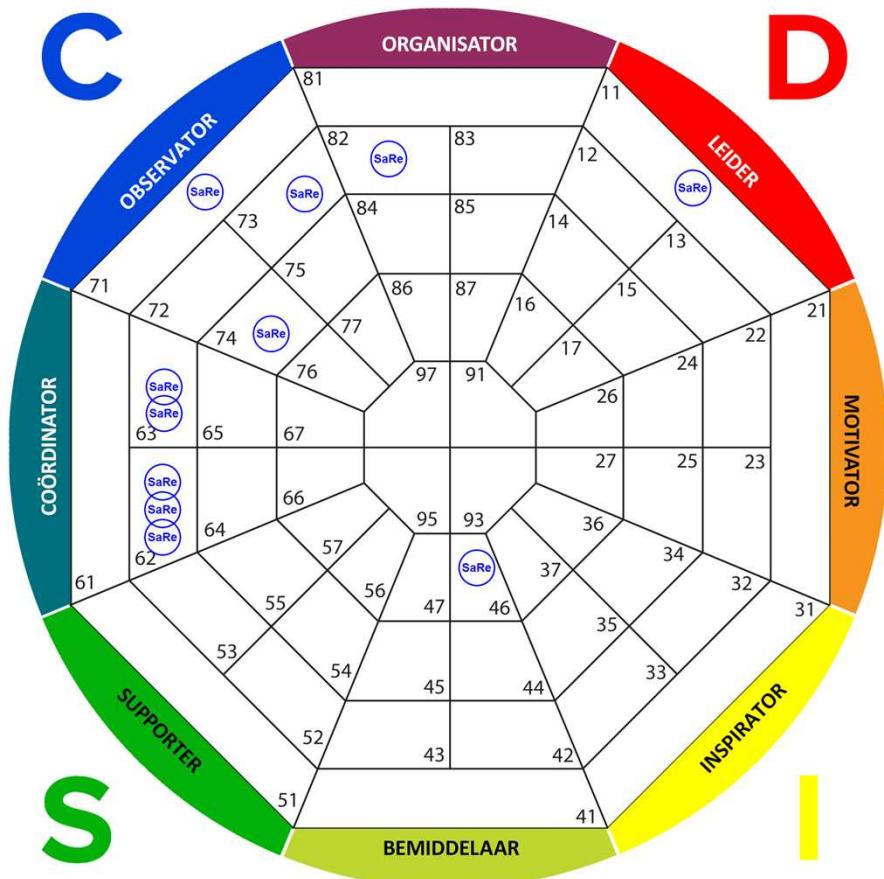
Basis stijlen – Diagram van Primaire resultaten

Het onderstaande diagram toont de verdeling van het team vergeleken met de 'Norm groep' met betrekking tot hun natuurlijke DISC stijl en de gecombineerde niveaus van Taakgericht, Mensgericht, Introvert en Extravert.



Basis stijlen – Gedragspatronen

Hieronder is elke persoon onderverdeeld binnen de 8 zones van de gedrag diamant. De plots aan de buitenste randen van de diamant geven de indicatie dat één factor (DISC) van de stijl uiteindelijk de andere drie zal domineren. Als je naar het midden van de diamant gaat, zie je dat twee, en uiteindelijk drie eigenschappen met elkaar gecombineerd worden om de intensiteit van de stijlbeschrijvingen binnen een specifieke gedragszone te matigen.

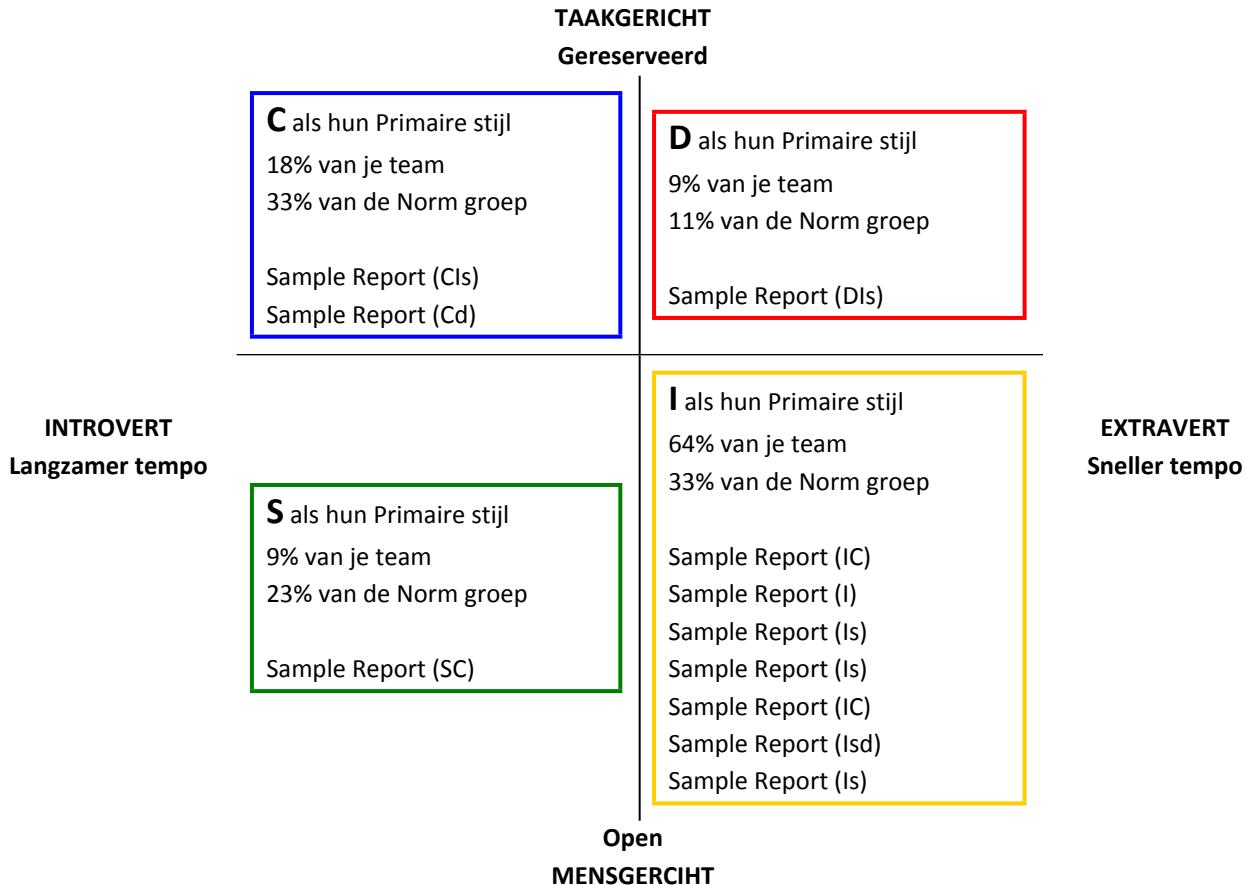


Initialen	Naam	Basis	Stijl
SaRe	Sample Report	11	D
SaRe	Sample Report	63	CS
SaRe	Sample Report	63	CS
SaRe	Sample Report	62	SC
SaRe	Sample Report	46	Isc
SaRe	Sample Report	71	C
SaRe	Sample Report	82	CD
SaRe	Sample Report	62	SC
SaRe	Sample Report	74	Csd
SaRe	Sample Report	62	SC
SaRe	Sample Report	73	Cd

'Respons stijl' Team resultaten

Respons stijlen binnen het vier kwadrant DISC model – Diagram van Primaire resultaten

Het onderstaande diagram geeft aan wat ieders primaire stijl is binnen het vier kwadrant DISC model. Dit zijn hun 'Respons stijlen.' Naast de namen van elke persoon hebben we tevens hun primaire en secundaire DISC preferenties vermeldt.

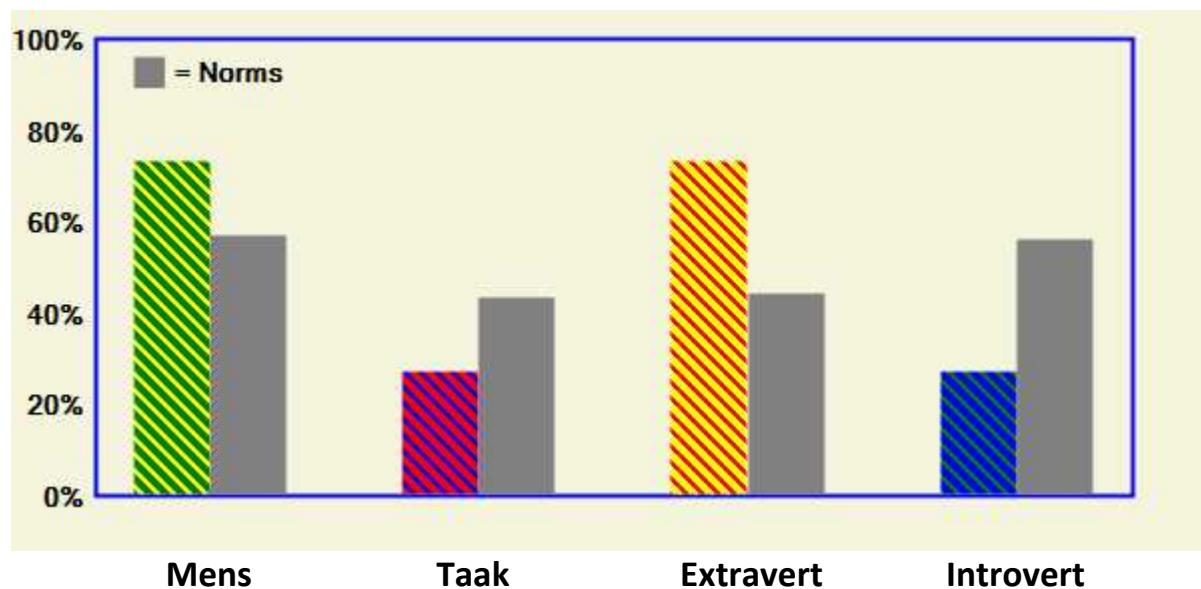
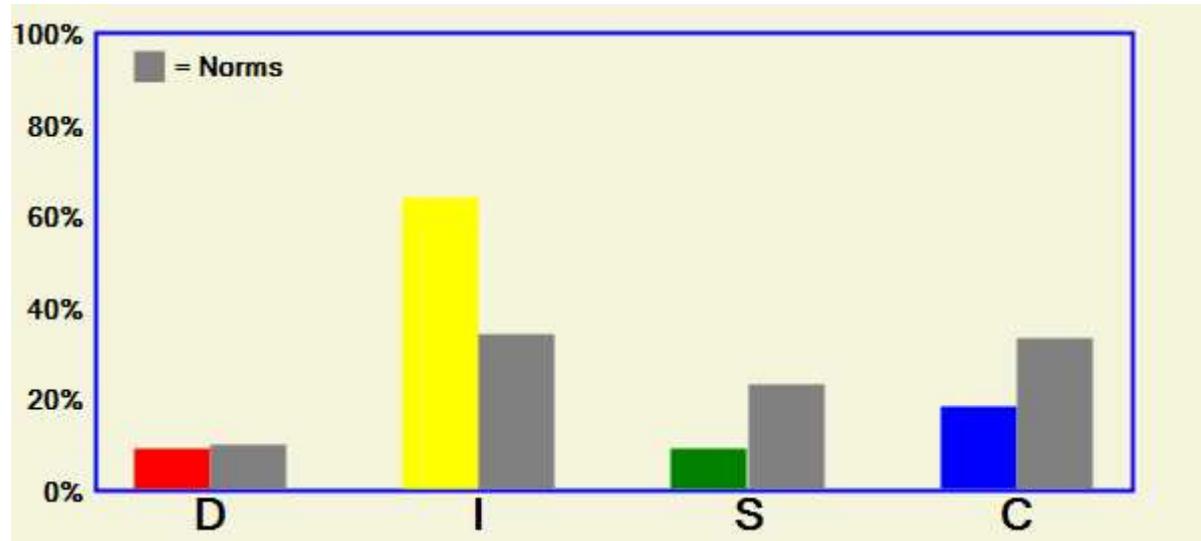


Bekijk hoe de bovenstaande resultaten verschillen met het corresponderende 'Basis stijl' Diagram:

- Zijn er significante verschuivingen waar te nemen?
- Hebben weinig of veel mensen zich aangepast?
- Is er een terugkerend thema bij bepaalde aanpassingen?
- Wat zou de aanleiding kunnen zijn tot deze aanpassingen?
- Wat zijn de waarschijnlijke gevolgen van deze aanpassingen?

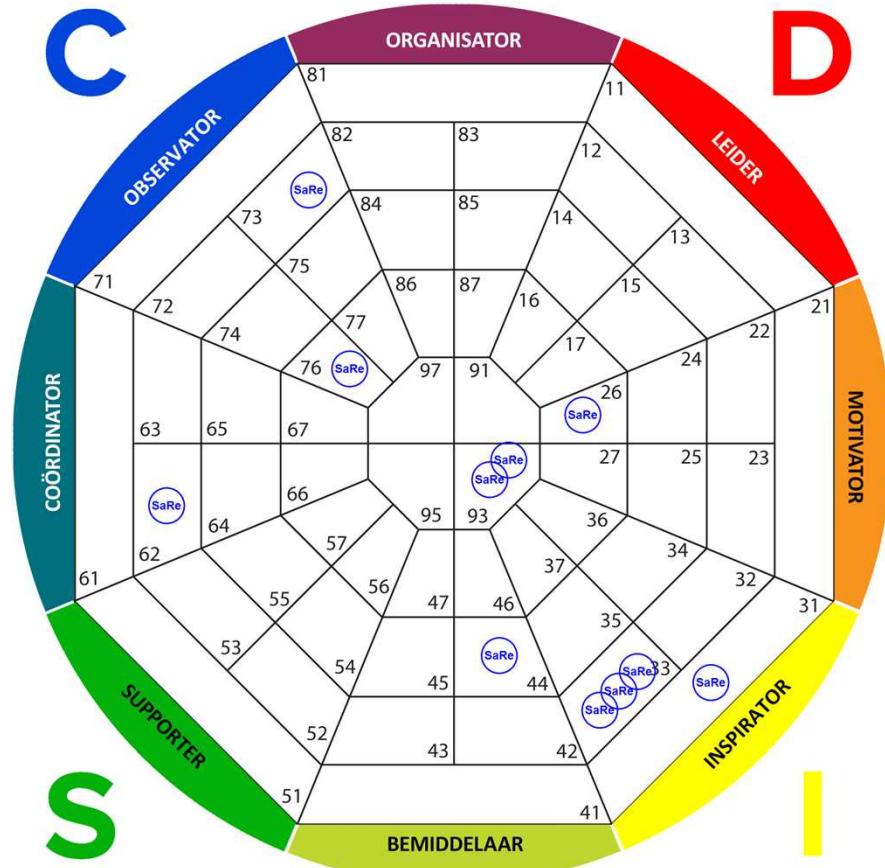
Respons stijlen – Diagram van Primaire resultaten

Het onderstaande diagram toont de verdeling van het team vergeleken met de 'Norm groep' met betrekking tot hun aangepaste DISC stijl en de gecombineerde niveaus van Taakgericht, Mensgericht, Introvert en Extravert.

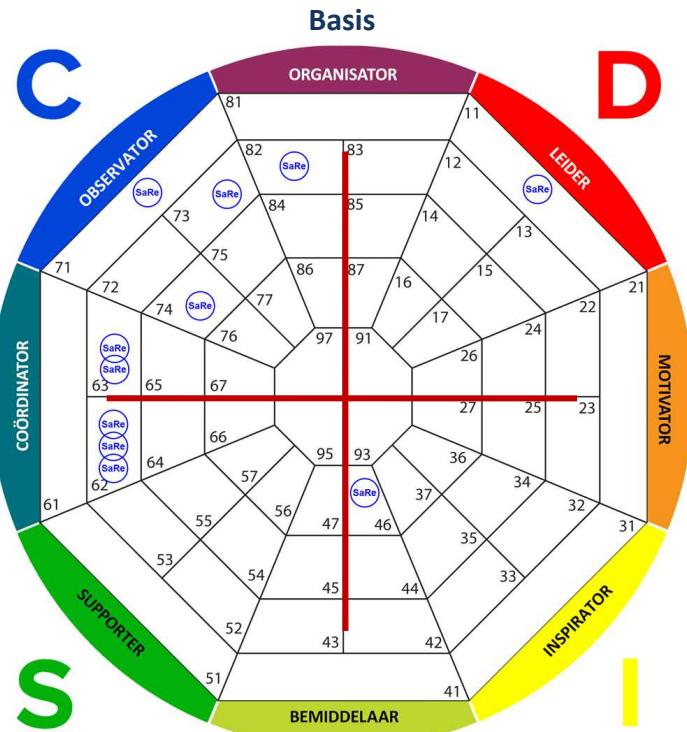


Respons stijlen – Gedragspatronen

Hieronder is elke persoon onderverdeeld binnen de 8 zones van de gedrag diamant in hun respons stijl.



Initialen	Naam	Respons	Stijl
SaRe	Sample Report	93	IC
SaRe	Sample Report	76	Cls
SaRe	Sample Report	31	I
SaRe	Sample Report	62	SC
SaRe	Sample Report	33	Is
SaRe	Sample Report	33	Is
SaRe	Sample Report	26	Dls
SaRe	Sample Report	93	IC
SaRe	Sample Report	73	Cd
SaRe	Sample Report	44	Isd
SaRe	Sample Report	33	Is

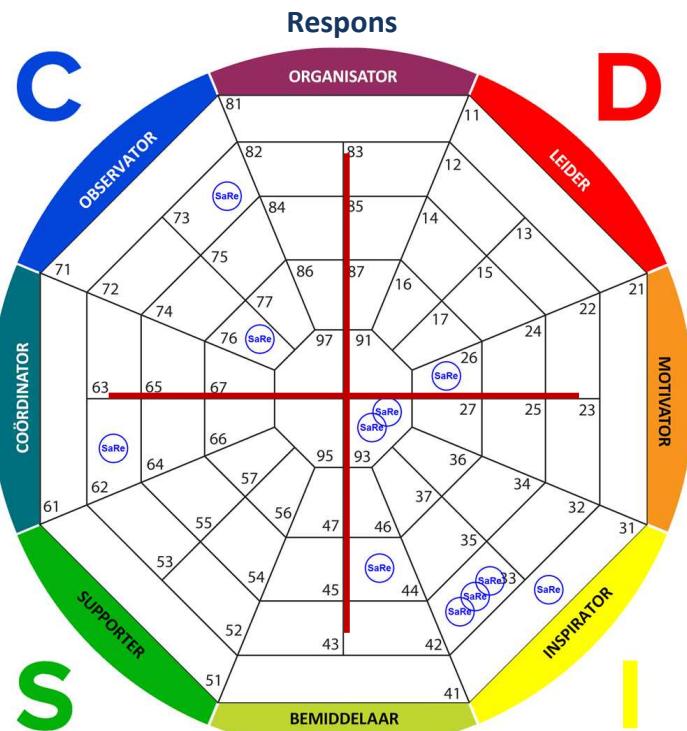


Vergelijk de Basis stijl Team wiel van dit team met de “Respons stijl” hieronder:

- Heeft het hele team zich aangepast of slechts één of twee leden?
- Naar de Teamleider toe of juist niet?
- Heeft het team zich aangepast om doel(en) van het team te bereiken?

Elk kwadrant heeft een overkoepelende stijl die bestaat uit een Extraverte of Introverte stijl – **Extraverte stijl** = enthousiast, competitief en resultaatgericht; **Introverte stijl** = gereserveerd, meewerkend & geduldig EN ook een Mensgerichte of Taaigerichte Stijl – **Mensgerichte stijl** = een verlangen naar contact met anderen of een **Taaigerichte stijl** = Een meer gesloten, logische en analytische stijl.

Init.	Naam	Aangepast	Stijl	Basis	Stijl
SaRe	Sample Report	93	IC	11	D
SaRe	Sample Report	76	Cls	63	CS
SaRe	Sample Report	31	I	63	CS
SaRe	Sample Report	62	SC	62	SC
SaRe	Sample Report	33	Is	46	Isc
SaRe	Sample Report	33	Is	71	C
SaRe	Sample Report	26	Dls	82	CD
SaRe	Sample Report	93	IC	62	SC
SaRe	Sample Report	73	Cd	74	Csd
SaRe	Sample Report	44	Isd	62	SC
SaRe	Sample Report	33	Is	73	Cd



Referentiemateriaal – Achtergrond van DISC

De vier gedragsstijlen die door het DISC model worden gemeten zijn:

Dominantie

Dominantie (D stijl) meet en identificeert hoe assertief een individu wil omgaan met de PROBLEMEN die zij tegenkomen. Iemand met een “hoge D” zal problemen actief benaderen, terwijl iemand met een “lage D” meer gereserveerd en conservatief zal zijn bij het omgaan met moeilijke, problematische en confronterende kwesties. **Individuen die in het bovenste rechter “D” Dominante kwadrant van de gedragsdiamant vallen, zullen doorgaans een meer assertieve, directe, taakgerichte en resultaat georiënteerde gedragsstijl vertonen.**

Invloed

De Invloed (I stijl) meet en identificeert hoe een individu wil omgaan met de MENSEN die zij tegenkomen. Iemand met een “hoge I” zal extravert zijn, persoonlijke connecties zoeken en genieten van frequente interacties met anderen, terwijl iemand met een “lage I” eerder introvert zal zijn, wat meer gereserveerd is en minder snel geneigd is om nieuwe persoonlijke connecties en interacties met anderen te initiëren. **Individuen die in het onderste rechter “I” Invloed kwadrant van de gedragsdiamant vallen, zullen doorgaans een meer mens georiënteerde, directe en open gedragsstijl vertonen.**

Stabiliteit

De Standvastigheid (S stijl) meet en identificeert hoe een individu wil omgaan met het ACTIVITEITEN NIVEAU of TEMPO van hun dagelijkse agenda. Iemand met een “hoge S” zal veel geduld vertonen en geeft de voorkeur aan een stabiele, consistent werktempo, en wil liever niet te vaak van tempo wisselen of halverwege van richting veranderen. Iemand met een “lage S” toont een sterke urgentie of weinig geduld en geeft de voorkeur aan een snelle, vlotte multi task agenda met actieve, verandering georiënteerde en spontane acties. **Individuen die in het onderste linker “S” Stabiele kwadrant van de gedragsdiamant vallen, zullen doorgaans een meer indirecte maar open, geduldige en team georiënteerde gedragsstijl vertonen.**

Conformistisch

De Conformistische (C stijl) meet en identificeert hoe een individu wil omgaan met de REGELS, aandacht voor detail, nauwkeurigheid en data. Iemand met een “hoge C” zal aandringen op nauwkeurigheid, betrouwbare feiten, precisie en hoge standaarden. Iemand met een “lage C” zal de neiging hebben om de regels in twijfel te trekken, kan behoorlijk onafhankelijk zijn, heeft een sterke mening en kan de voorkeur geven aan emotionele overtuigingskracht boven logische data. **Individuen die in het bovenste linker “C” Conformistische kwadrant vallen zullen doorgaans een meer indirecte en gereserveerde, data georiënteerde, gedetailleerde en analytische gedragsstijl vertonen.**

Overzicht gedragspatroon

Het Overzicht Gedrags Patroon bestaat uit acht gedragszones. Elke zone omvat verschillende rollen en gedragstrekken. De omschrijvingen aan de buitenkant beschrijven hoe anderen normaal gesproken iemand definiëren die jouw gedragsstijl vertoont. De vakken aan de buitenste randen van de diamant tonen welke factor (DISC) van je stijl de andere drie domineert. Als je richting het midden van de diamant kijkt zie je twee en uiteindelijk drie karaktertrekken gecombineerd die de intensiteit van je omschreven gedragsstijl matigen binnen een specifieke gedragszone.

DE LEGENDA VAN DE SCORES

D = Dominantie: Hoe je omgaat met Problemen

I = Invloed/ Extrovertie: Hoe je omgaat met andere mensen

S = Stabiliteit/Geduld: Hoe je omgaat met je activiteitsniveau

C = Conformistisch/Compliance/Structuur: Hoe je omgaat met de "Regels van de Organisatie" en ook de focus op details, nauwkeurigheid en precisie

**Efficiënt, Analytisch, Georganiseerd,
Feitelijk, Bewust van Consequenties van hun
Acties, Praktisch en Innovatief.**

**Assertief, Resultaatgericht,
Snelle Beslisser, Zoekt
Uitdagingen, Kan Agressief en
Ongeduldig zijn, Verlangen om
te Leiden.**

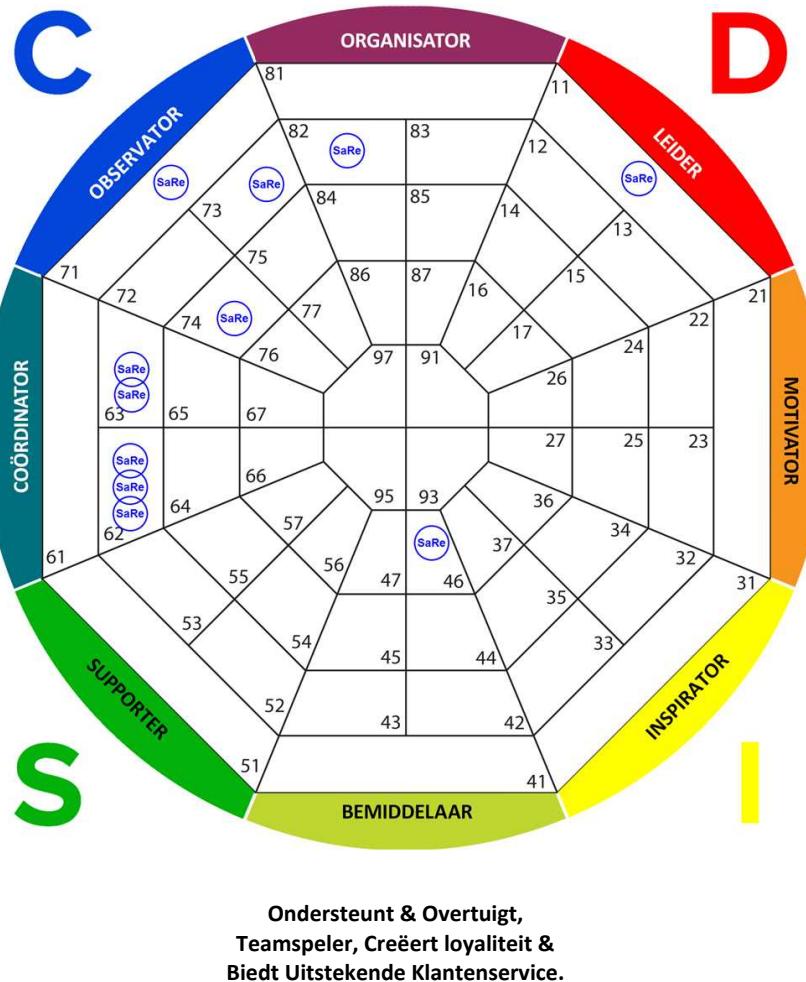
**Focus op Data en Feiten,
Analytisch. Precies &
Nauwkeurig, Geloof in de
Waarde van Structuur,
Standaarden & Volgorde.
Ziet de waarde van
"Regels".**

**Balans en Waarden,
Data & Diplomatiek,
Denkt aan de "Regels".
Resultaatgericht, Houdt
niet van Verwarring en
Dubbelzinnigheid.**

**Erg Geduldig & Geeft
Voorkeur aan Stabiliteit en
Structuur. Neemt geen
Risico's, Operereert in een
bestendig en vast Tempo.**

**Zowel Assertief als
Overtuigend, Omarmt
nieuwe Concepten, Kan erg
Spontaan zijn met Veel
Energie en Innemende
Inspanning, Ontmoet graag
Nieuwe Mensen**

**Erg Spontaan en Overtuigend,
Sterk op Mensen gericht, Heeft
een positieve Blik, Sterke
Communicatievaardigheden,
Houdt van variatie gedurende
de dag.**



Spanning binnen de Stijlen

Potentiële spanningen	Voorbeeld plotpunten
<p>Dubbele spanningen bij Geduld vs. Urgentie en Mensen versus Taak</p> <p><i>Patroon 1: De Hoge S'en prefereren Geduld & Langzaam Tempo met een Voornaamste Focus op Mensen in plaats van op resultaten en taken. Zij kunnen in conflict komen met het Gevoel van Urgentie en de focus op Taken en Resultaten en het Nu die kenmerkend zijn voor de Hoge D's.</i></p> <p>Dubbele spanningen van Geduld vs Urgentie en Mensen versus Taak</p> <p><i>Patroon 2: het gebrek aan urgentie en een Primaire Focus op Taken en Resultaten die kenmerkend zijn voor Hoge C's, kan in conflict komen met de hogere Urgentie en een Primaire Focus op Mensen vs Resultaten en Taken van de Hoge I's.</i></p>	<p>Hoge S + Hoge D (Beneden Linker vs. Boven Rechter Kwadrant)</p> <p>Hoge C + Hoge I (Boven Linker vs. Beneden Rechter Kwadrant)</p>
<p>Geduld vs. Urgentie spanningen:</p> <p><i>Het aangeboren geduld van de Hoge S'en kan in conflict komen met het Gevoel van Urgentie van de Hoge I's.</i></p> <p>Geduld vs. Urgentie spanningen:</p> <p><i>De focus van hoge C's op het uitoefenen van geduld om nauwkeurigheid te verzekeren en fouten te vermijden, kan in conflict komen met de focus op resultaten, de NU oplossingen, en onmiddellijke actie van de Hoge D's.</i></p>	<p>Hoge S + Hoge I (Beneden Linker vs. Beneden Rechter Kwadrant)</p> <p>Hoge C + Hoge D (Boven Linker vs. Boven Rechter Kwadrant)</p>

Vervolg Spanning binnen de Stijlen

Potentiële spanningen	Plotpunten
<p>Mensen vs. Taken spanningen</p> <p>De focus op Resultaten, Taken en actie van de Hoge D's kan in conflict komen met de focus op mensen, gevoelens en politieke correctheid van de Hoge I's.</p>	<p>Hoge D + Hoge I (Boven Rechter vs. Beneden Rechter Kwadrant)</p>
<p>Mensen vs. Taken spanningen</p> <p>De focus op Data, Analyse, Nauwkeurigheid en Precisie van de Hoge C's kan in conflict komen met de focus op mensen, teamwork, persoonlijke connectie en een 'familie' gevoel van de Hoge S'en.</p>	<p>Hoge C + Hoge S (Boven Linker vs. Beneden Linker Kwadrant)</p>

Hoe kan ik me aanpassen aan een **DOMINANTE Stijl**

Ze zijn tijdgevoelig; dus verspil hun tijd niet. Wees georganiseerd en kom ter zake. Geef hen relevante informatie en opties, met waarschijnlijke successen. Geef hen geschreven details die ze kunnen raadplegen wanneer ze willen – allemaal op een enkele pagina.

De Dominante Stijlen zijn doelgericht, dus spreek hun gevoel van voldoening aan. Streel hun ego's door hun ideeën te ondersteunen en hun macht en prestige te erkennen. Laat de D Stijl het voor het zeggen hebben. Als je het ergens niet mee eens bent, kom dan met feiten, niet met gevoelens. In groepsverband laat je hen hun zegje doen want ze zijn niet het type dat achter de anderen aanloopt.

Met een Dominante Stijl moet je over het algemeen efficiënt en competent zijn.

OP HET WERK HELP JE HEN OM

- Risico's op een meer realistische manier te calculeren
- Voorzichtiger en doelbewuster te zijn bij het nemen van beslissingen
- Regels te volgen en aan verwachtingen te voldoen
- De bijdragen van anderen te erkennen
- Anderen de redenen voor beslissingen te vertellen
- Meer aandacht/responsiviteit te creëren voor emoties

SALES EN SERVICE

- Wees voorbereid, georganiseerd, en altijd to-the-point
- Ga op een professionele en zakelijke manier met hen om
- Bestudeer hun doelen – wat willen ze bereiken, wat motiveert hen, en wat willen ze graag veranderen
- Geef suggesties voor oplossingen met duidelijk gedefinieerde en overeengekomen consequenties en beloningen die relateren aan hun doelen
- Kom ter zake
- Kom met voorstellen en laat hen, wanneer dat mogelijk is, de beslissing nemen

BIJ SOCIALE GELEGENHEDEN...

- Laat hen weten dat je niet van plan bent hun tijd te verspillen
- Straal openheid en acceptatie uit
- Luister naar hun suggesties
- Som hun prestaties op
- Geef hun je tijd en je onverdeelde aandacht
- Waardeer en erken hen wanneer mogelijk

Hoe kan ik me aanpassen aan een BEïNVLOEDENDE stijl?

De Beïnvloedende Stijlen gedijen op persoonlijke erkenning, dus geef hen die orecht. Steun hun ideeën, doelen, meningen en dromen. Probeer om niet de discussie aan te gaan met hun visies; wees er enthousiast over. De I Stijlen zijn erg sociaal, dus wees bereid om met hen de kamer rond te gaan. Je wint hen met een sterke aanwezigheid, stimulerende en entertainende conversaties, grapjes en levendigheid. Ze zijn mensgericht, dus geef hen de tijd om te socialiseren. Vermijd haast.

Bij de Beïnvloedende Stijlen is het in het algemeen vooral belangrijk dat je geïnteresseerd bent in hen.

OP HET WERK HELP JE HEN OM

- Prioriteiten te stellen en te organiseren
- Taken af te maken
- Mensen en taken objectiever te bekijken
- Niet teveel advies te geven en te nemen
- Dingen op te schrijven

SALES EN SERVICE STRATEGIES

- Laat zien dat je interesse in hen hebt, laat hen praten, en laat je enthousiasme zien
- Neem het initiatief door jezelf op een vriendelijke en informele manier voor te stellen en sta open voor nieuwe onderwerpen waar zij interesse in hebben
- Steun hun dromen en doelen
- Illustrer je ideeën met verhalen en emotionele beschrijvingen die zij kunnen relateren aan hun doelen of interesses
- Maak een heldere opsomming van details en relateer deze aan overeengekomen doelstellingen en stappen
- Spoor hen aan zodat ze sneller beslissingen kunnen nemen

BIJ SOCIALE GELEGENHEDEN...

- Geef hen verklaringen
- Richt je op een positieve, warme benadering
- Luister naar hun persoonlijke gevoelens en ervaringen
- Reageer op een open en sympathieke manier
- Vermijd negatieve of rommelige probleemdiscussies
- Doe suggesties die hen beter doen overkomen
- Vraag niet om veel details of lange-termijn verbintenissen
- Geef hun je aandacht, tijd en aanwezigheid

Hoe kan ik me aanpassen aan een **STABIELE** Stijl?

Ze zijn relatiegericht en willen warme relaties, dus doe het rustig aan. Verdien hun vertrouwen, steun hun gevoelens en laat oprechte interesse zien. Praat in termen van gevoelens, niet feiten. De S Stijlen willen niemand van zijn stuk brengen. Ze willen ervan verzekerd zijn dat iedereen hen en hun beslissingen goedkeurt. Geef ze de tijd om de meningen van hun collega's te vragen. Drijf een Stabiele stijl nooit in het nauw. Het is veel effectiever om een warme aanpak toe te passen. Bij de Stabiele Stijl is het over het algemeen vooral belangrijk om oprocht en niet bedreigend over te komen.

OP HET WERK HELP JE HEN OM

- Kortere wegen te benutten en onnodige stappen uit te sluiten
- Hun groei te volgen
- Te vermijden om dingen op dezelfde manier te doen
- Zich te realiseren dat er meerdere manieren zijn om taken uit te voeren
- Meer open te staan voor risico's en veranderingen
- Zich oprocht gewaardeerd te voelen
- Hun mond open te doen en hun gedachten en gevoelens te uiten
- Hun neiging om automatisch te doen wat anderen zeggen te minimaliseren

SALES EN SERVICE STRATEGIES

- Leer hen persoonlijk kennen en benader hen op een niet-bedreigende, plezierige, vriendelijke maar professionele manier
- Ontwikkel vertrouwen, vriendschap en geloofwaardigheid op een relatief rustig tempo
- Vraag hun om hun eigen emotionele behoeften te identificeren, evenals hun zakelijke verwachtingen
- Betrek hen door te focussen op het menselijke element... dus hoe dingen hen en hun relaties met anderen beïnvloeden
- Jaag hen niet op en bied persoonlijke, concrete verzekeringen wanneer dit van toepassing is

BIJ SOCIALE GELEGENHEDEN...

- Communicer op een consistente manier met hen
- Focus op een rustige, sociale benadering
- Vermijd argumenten en conflicten
- Reageer op een gevoelige en verstandige manier
- Erken hen met specifieke, geloofwaardige complimenten
- Vraag hun om concrete taken af te maken
- Laat hun stap-voor-stap procedures zien
- Gedraag je op een plezierige, optimistische manier
- Geef hun stabiliteit en minimale verandering

Hoe kan ik me aanpassen aan een CONFORMISTISCHE Stijl?

Ze zijn zeer gedisciplineerd wat tijd betreft, dus houdt rekening met hun schema's. Ze hebben details nodig, dus geef hun informatie. Ze zijn taakgericht; dus verwacht niet dat je hun vriend wordt voor je met hen hebt gewerkt. Vriendschappen kunnen zich later ontwikkelen maar zijn, anders dan bij de Beïnvloedende Stijlen, geen eerste vereiste.

Steun de Conformistische stijlen in hun georganiseerde, bedachtzame focus op probleemoplossing. Wees systematisch, logisch, goed voorbereid en precies. Geef hun de tijd om beslissingen te nemen en zelfstandig te werken. Biedt hun de mogelijkheid om op de details in te gaan. In werkgroepen moet je niet van de C Stijlen verwachten dat ze de leiding nemen of een uitgesproken bijdrage leveren, maar je kunt op hen bouwen als het gaat om onderzoek uitvoeren, berekeningen maken en gedetailleerd werk verrichten. Wanneer van toepassing, stel je richtlijnen en precieze deadlines op. De C Stijlen worden graag gecomplimenteerd met hun kennis, dus erken hun bijdragen.

Met de C Stijlen is het over het algemeen vooral belangrijk om grondig, goed voorbereid, detailgericht, zakelijk en geduldig te zijn.

OP HET WERK HELP JE HEN OM

- Voor zichzelf op te komen bij de mensen die ze liever vermijden
- Hun kennis en expertise met anderen te delen
- Realistische deadlines en parameters op te stellen
- Mensen en taken minder serieus te nemen en minder kritisch te beschouwen
- Hun levens op het gebied van interactie en taken te balanceren

SALES EN SERVICE...

- Bij te blijven met taken
- Hoge verwachtingen te behouden voor items met een hoge prioriteit, niet voor alles
- Bereid je voor zodat je zoveel mogelijk van hun vragen snel kunt beantwoorden
- Groet hen beleefd, maar ga snel over tot de orde van de dag; begin niet met persoonlijke of sociale praatjes
- Verscherp je praktische en logische vaardigheden
- Stel vragen die een duidelijke richting aangeven en in het totaalplaatje passen
- Documenteer hoe en waarom iets van toepassing is
- Geef hun tijd om te denken; dwing hen niet tot een haastige beslissing
- Informeer hen over de voor- en de nadelen
- Kom je beloftes na

BIJ SOCIALE GELEGENHEDEN...

- Gebruik een logische benadering
- Luister naar hun zorgen, redeneringen en suggesties
- Reageer op een formele en beleefde manier
- Negatieve discussies zijn oké, zolang ze niet persoonlijk zijn
- Richt je op hoe blij je bent met hun procedures
- Vraag naar hun inzichten en suggesties
- Geef hun aandacht door wat je doet, niet door wat je zegt