

K W A L I T E I T E N

een verfrissende kijk
op eigen-aardigheden

Peter Gerrickens

INHOUD

VOORWOORD	9
1 INLEIDING	11
2 KENNISMAKING MET KWALITEITEN	
2.1 Wat zijn kwaliteiten?	14
2.2 Kwaliteiten op een rijtje zetten	18
2.3 Basisprincipes bij communicatie en kwaliteiten	20
2.4 Ontplooiing van kwaliteiten	23
2.5 Kwaliteitencirkel	26
3 WEERSTAND	
3.1 Directe en indirecte communicatie	34
3.2 Basisvormen van indirecte weerstand	36
3.3 Omgaan met indirecte weerstand	45
4 KWALITEITEN IN DE KNEL	
4.1 Ego en schaduw	52
4.2 Beelden als hindernis	63
4.3 Overdracht	75
4.4 Projectie	89
5 KARAKTERSTRUCTUREN	
5.1 Karakterstructuur als automatisme	101
5.2 Afwezige structuur	105
5.3 Onverzadigbare structuur	109
5.4 Opperofferende structuur	113
5.5 Afstandelijke structuur	118
5.6 Wantrouwige structuur	122
5.7 Van automatisme naar keuze	126

6	OPSPOREN EN ONTWIKKELEN VAN LATENTE KWALITEITEN	
6.1	Sympathieën en antipathieën	129
6.2	Dromen en fantasieën	136
6.3	Lichamelijke klachten	140
6.4	Hobbels bij de ontwikkeling van latente kwaliteiten	142
7	OMGAAN MET VERVORMDE KWALITEITEN	
7.1	Op zoek naar vervormingen	147
7.2	Kwaliteiten uit balans	150
7.3	Vervorming als masker	157
8	KWALITEITEN ALS INSTRUMENT	
8.1	Bezieling	165
8.2	Kwaliteiten en leiderschap	173
8.3	Visie	179
	Bijlage I Lijst met kwaliteiten en vervormingen	189
	Bijlage II Overzicht karakterstructuren	192
	Register	194
	Literatuur en Noten	196
	Informatie over het Kwaliteitenspel	201

1

INLEIDING

Ieder van ons wordt in het dagelijks leven regelmatig geconfronteerd met zijn eigen-aardigheden. Je ontdekt dat je initiatiefrijk bent of gevoelig of zorgvuldig. Maar ook dat je soms bot doet tegen anderen, of onverschillig.

Van tijd tot tijd zijn we bezig met vragen als: Welke bezigheden passen het beste bij mij? Hoe kan ik omgaan met eigenschappen van mezelf, die ik vervelend vind? Welke zijn mijn verborgen talenten?

Door kwaliteiten als invalshoek te nemen is het mogelijk een antwoord te vinden op deze vragen. Kwaliteiten vormen een belangrijke drijfveer van waaruit wij de dingen doen die we doen, op de manier zoals we dat doen.

Voor veel mensen is het niet eenvoudig hun kwaliteiten optimaal te benutten in het leven van alledag. Dit boek heeft tot doel een gids te zijn bij de ontdekkingsstocht naar de rijkdom van jouw kwaliteiten.

Ik vind het zinvol dat mensen zich verdiepen in hun persoonlijkheid, in hun eigen mogelijkheden en beperkingen, om zo hun eigen gedrag en dat van anderen beter te begrijpen en wellicht makkelijker te accepteren.

Dit boek is geschreven voor een ieder die belangstelling heeft voor kwaliteiten. In de eerste plaats voor mensen die aan de hand van het thema 'kwaliteiten' meer inzicht in zichzelf willen krijgen. Daarnaast ook voor managers, hulpverleners, adviseurs, communicatietrainers, en anderen die in hun werk met kwaliteiten te maken hebben. Ik richt me dus op mensen met uiteenlopende achter-

gronden. De voorbeelden die ik beschrijf, zijn dan ook zeer divers.

Het individu is steeds het startpunt in dit boek. Soms maak ik uitstapjes naar het functioneren van mensen in groepen of organisaties.

Het terrein van kwaliteiten is erg breed en laat zich moeilijk afbakenen. Het is net als het leven: het is geen kanaal maar een kronkelende rivier. De ordening van onderwerpen heeft mij behoorlijk wat puzzelwerk opgeleverd. De meeste onderwerpen hangen met elkaar samen.

De opbouw is als volgt. In hoofdstuk 2 komt naar voren wat kwaliteiten zijn, hoe ze in te delen zijn, hoe je ze kunt opsporen bij jezelf en hoe ze tot uitdrukking komen in de communicatie tussen mensen.

In hoofdstuk 3 staat het verschijnsel ‘weerstand’ centraal. Dit verschijnsel is vaak een signaal van een onjuist gebruik van kwaliteiten. Mechanismen als beeldvorming en overdracht (hoofdstuk 4) liggen ten grondslag aan het verkeerd omgaan met kwaliteiten. Als iemand bijvoorbeeld een onjuist beeld van zichzelf heeft, komen sommige kwaliteiten in de knel.

Bij overdracht herhalen mensen oude gedragspatronen. Een vijftal van deze patronen komt terug bij het onderwerp ‘karakterstructuren’ (hoofdstuk 5).

Hoofdstuk 6 behandelt een aantal manieren om verborgen kwaliteiten op het spoor te komen. Ook worden enkele hobbels besproken die je tegen kunt komen bij het ontwikkelen van deze kwaliteiten.

In hoofdstuk 7 wordt een tweetal manieren behandeld om met vervormde kwaliteiten (‘slechte’ eigenschappen) om te gaan.

In het laatste hoofdstuk is het uitgangspunt dat kwaliteiten een instrument zijn om hetgeen iemand bezielt vorm te geven. Bezieling komt onder andere tot uitdrukking in de visie op onderwerpen die mensen belangrijk vinden.

Ik gebruik indelingen en werkmodellen om het gedrag van mensen te plaatsen. Voor mij hebben ze hun praktische bruikbaarheid aangetoond. Ze fungeren als een opstapje om meer inzicht te bieden in het eigen functioneren. Ook zijn ze erg nuttig bij het hanterbaar maken van hinderlijk gedrag bij mensen.

Een groot nadeel van het indelen van het gedrag van mensen aan de hand van modellen is, dat het een sterke vereenvoudiging is van de werkelijkheid. Mensen zijn (gelukkig!) nooit helemaal en nooit allemaal in indelingen in te passen. Ze zijn altijd ingewikkelder en gevarieerder dan een simpel model.

Van dit boek zal de lezer het meeste profijt hebben, als hij het leest alsof het over hemzelf gaat en wanneer hij het daadwerkelijk op zichzelf toepast. Om dit te vergemakkelijken zijn bij elk hoofdstuk opdrachten opgenomen. Deze opdrachten zijn per onderwerp gerangschikt in oplopende moeilijkheidsgraad.

ke van de vier basisprincipes het zwakste is bij henzelf.

2.4. Ontplooiing van kwaliteiten

Een kwaliteit kan pas dan optimaal in het leven van alledag worden benut, wanneer deze kwaliteit volledig tot ontplooiing is gekomen. Bij de ontwikkeling van een kwaliteit zijn een viertal stadia aan te geven, van onontwikkeld tot overontwikkeld: latent, half-latent, manifest en vervormd⁶.

Latente kwaliteiten

Kwaliteiten die in de kiem aanwezig zijn en zich bij jou nog (opnieuw) kunnen ontwikkelen, zijn latente kwaliteiten. Zo'n latente kwaliteit is vergelijkbaar met een bloembol die onder de grond zit en die, als de omstandigheden gunstig zijn, kan gaan groeien. Zelf zie je dat meestal niet. Een geoefende buitenstaander soms wel. Via het mechanisme van projectie is het mogelijk latente kwaliteiten op het spoor te komen. Meer hierover in hoofdstuk 6.

Een andere mogelijkheid is het besluit een kwaliteit weg te stoppen, omdat die negatieve reacties oproept of omdat je er zelf van schrikt. Hiervan ben je je vaak niet bewust. Je zou kunnen zeggen dat deze kleur verdwenen is uit jouw kleurenpalet.

In latente kwaliteiten zitten belangrijke ontwikkelingsmogelijkheden voor jou als persoon. Situaties die iemand voor zichzelf als een uitdaging ziet, bieden vaak een mogelijkheid bepaalde latente kwaliteiten verder te ontwikkelen.

Half-latente kwaliteiten

Kwaliteiten die je selectief inzet, dat wil zeggen alleen in een voor jou vertrouwde situatie, zijn half-latent. Ze zijn gedeeltelijk ont-

wikkeld. Is de situatie niet veilig, dan zet je zo'n kwaliteit niet in, ook al is dat gewenst. De kwaliteit 'gevoeligheid' is zo'n voorbeeld van een kwaliteit die bij sommige mensen half-latent is. Ze durven alleen op een gevoelsmatige wijze te reageren als de situatie veilig is en ze geen risico lopen afgewezen of gekwetst te worden.

Een ander voorbeeld is, dat iemand bij zijn familie en vrienden wel humor ten toon spreidt, maar bij collega's op het werk deze kwaliteit niet of nauwelijks aan bod laat komen. Een grapje ter verluchting kan ook daar echter zeer functioneel zijn.

Bij half-latente kwaliteiten lijkt het er soms op, dat een bepaalde kwaliteit niet aanwezig is. Het is echter mogelijk dat ze verborgen blijft in situaties waarin ze wel gewenst of passend is.

In termen van het kleurenpalet: half-latente kwaliteiten zijn kleuren die je de ene keer wel en de andere keer niet gebruikt om jouw 'kunstwerk' te maken. In die situaties dat je niet de kleur gebruikt die je eigenlijk wilt, kies je nog wel eens een andere kleur. Bij sommige mensen zie je dan, dat ze de kwaliteit 'doortastendheid' niet zo goed durven in te zetten en in plaats daarvan de kwaliteit 'zorg' gaan toepassen. Ze gaan liever rond met de koffiepot dan dat ze de knoop doorhakken bij een moeilijk besluit.

Manifeste kwaliteiten

Manifeste kwaliteiten zijn kwaliteiten die je goed in de vingers hebt, waar je vertrouwd mee bent. Ze zijn optimaal ontwikkeld. Je hebt er gemakkelijk toegang toe en gebruikt ze in situaties waarin dat nodig is. Wanneer ze niet gepast zijn, kom je er niet mee voor de dag.

Manifeste kwaliteiten zijn vaak die kwaliteiten waar mensen het over hebben als ze in positieve zin over anderen praten. Ze zeggen dan bijvoorbeeld van de ene persoon dat die zorgvuldig is, of van een ander dat humor een heel kenmerkende kwaliteit is.

Manifeste kwaliteiten zien anderen soms beter bij jou dan dat je ze zelf ziet. Ze zijn je soms zo bekend, dat ze je niet meer opvallen bij jezelf.

Het inzetten van manifeste kwaliteiten gaat je meestal makkelijk af. Je bent dan jezelf. Het kost over het algemeen veel meer inspanning je anders voor te doen dan je bent.

Vervormde kwaliteiten

Vervormde kwaliteiten zijn van oorsprong goede eigenschappen, alleen zijn deze overdreven of overontwikkeld, waardoor ze vaak een negatief effect hebben op de omgeving. Ze zijn letterlijk ‘ver van hun oorspronkelijke vorm’ geraakt. Het is een ‘teveel van het goede’. In de volksmond worden vervormde kwaliteiten ‘slechte eigenschappen’ genoemd.

Voorbeelden van vervormingen en de bijbehorende kwaliteiten zijn: pietluttigheid en zorgvuldigheid; opdringerigheid en overtuigingskracht; bemoeizucht en zorgzaamheid; met alle winden meewaaien en flexibiliteit.

Als je slechte eigenschappen ziet als vervormde kwaliteiten, komen deze in een ander daglicht te staan en wordt het makkelijker ernaar te kijken. Je staart je niet blind op het negatieve van de slechte eigenschap, maar je gaat zoeken naar de kwaliteit die verborgen zit achter dat ‘vervelende’ gedrag van jezelf. Je ontkent daarbij het negatieve niet, maar je weet dat er meer is dan dat.

Op deze manier kunnen mensen hun slechte eigenschappen anders gaan beleven, en gestimuleerd worden zich meer te richten op de kwaliteit en minder op de vervorming. Meer hierover in hoofdstuk 7.

Het vervelende bij vervormde kwaliteiten is dat ze bij de ander ook vaak een vervorming oproepen. Zo kan doordrammen van de één tot passiviteit bij de ander leiden.

2.5. Kwaliteitencirkel

De manier waarop mensen verschillen in geaardheid is duidelijk terug te vinden in de soorten van kwaliteiten waarover ze beschikken. Groepen van gelijksoortige kwaliteiten zijn terug te vinden in de kwaliteitencirkel. Deze indeling van kwaliteiten is gebaseerd op de vier natuurelementen: aarde, vuur, lucht en water. Ze hebben betrekking op allerlei facetten van het leven. In de kwaliteitencirkel worden ze toegespitst op eigenschappen van mensen. In deze betekenis zijn ze het eerst beschreven door Empedocles⁷.

Aan de hand van de kwaliteitencirkel is het mogelijk een globaal beeld te krijgen van de eigen kwaliteiten en de daarmee samenhangende werkstijl. Ook is het een hulpmiddel bij het analyseren van samenwerkingsprocessen en bij het nemen van beslissingen.

Een kanttekening. Het kijken naar de eigen kwaliteiten aan de hand van de kwaliteitencirkel is een momentopname. Het kwaliteitenlijstje van iemand verandert immers vaak in de loop van de tijd.

Aarde-kwaliteiten

De symbolische betekenis van het element aarde is: grond onder onze voeten, een fundament om op te bouwen. De aarde geeft houvast. Zij biedt een ondergrond aan water, lucht en vuur.

Dingen op de aarde zetten betekent: ze tastbaar en zichtbaar maken.

Van aarde-kwaliteiten kun je spreken wanneer iemand bijvoorbeeld praktisch is, nuchter, nauwgezet, principieel, geduldig, eerlijk, vastberaden, betrouwbaar of doorzettingsvermogen heeft. Mensen met relatief sterke aarde-kwaliteiten hebben behoefte aan structuur: wat zijn de afspraken en regels? Wie heeft welke verantwoordelijkheid? Alles moeten gecheckt kunnen worden. Ze zijn

gericht op concrete resultaten. Het zijn realiteitsmensen. Bij dingen die ze horen, vragen ze zich af: kan ik er iets mee doen of niet?

Wanneer aarde-kwaliteiten vervormen en negatieve kanten krijgen, kunnen deze leiden tot weinig ruimte laten voor nieuwe dingen, starheid, dwangmatigheid, botheid, zwijgzaamheid en een afwachtende of pessimistische instelling.

In moeilijke situaties zullen mensen met sterke aarde-kwaliteiten geneigd zijn zich te beroepen op afspraken en regels. Als deze ontbreken, zullen ze deze willen maken.

Vuur-kwaliteiten

Het element vuur symboliseert: warmte, licht en energie geven. Vuur is krachtig, grijpt snel om zich heen en geeft spanning en beweging. Ook kan het gevaar brengen: 'Iemand speelt met vuur'.

Van vuur-kwaliteiten is sprake wanneer iemand bijvoorbeeld enthousiast is, initiatiefrijk, dynamisch, idealistisch, impulsief, creatief, energiek, veranderingsgericht of moedig. Mensen met overwegend vuur-kwaliteiten hebben vaak een heleboel ideeën en zijn gericht op nieuwe mogelijkheden, maar de praktische uitvoering laat nogal eens te wensen over.

Vervormingen komen tot uitdrukking in bijvoorbeeld ongeduldig zijn, roekeloos, naïef, rusteloos, slecht luisteren, bazig zijn, onvoorspelbaar, overrompend of onpraktisch. Ook doordrammen en van de hak op de tak springen zijn vervormingen van vuur-kwaliteiten.

Mensen met overwegend vuur-kwaliteiten kunnen bij confrontaties zó ongeremd losbarsten, dat de vonken er als het ware vanaf spatten.

Lucht-kwaliteiten

De symbolische betekenis van het element lucht is: zuurstof,

ruimte en vrijheid. Lucht is de drager van klank, waardoor wij met elkaar communiceren.

Lucht-kwaliteiten zijn onder andere: makkelijk praten, kritisch analyseren, verbanden leggen, overzicht hebben, logisch redeneren, objectief zijn, tactisch zijn en kunnen plannen.

Mensen met sterke lucht-kwaliteiten gaan theoretisch, systematisch en vergelijkend te werk.

Vervormingen van lucht-kwaliteiten kunnen leiden tot eindeloos geklets of details over het hoofd zien, sluw zijn, afstandelijk of zweverig zijn.

In lastige situaties proberen mensen met sterke lucht-kwaliteiten het overzicht te houden: wat gebeurt er precies en waarom juist zó? Ze proberen gebeurtenissen te plaatsen en ze willen de grote lijn in het oog houden. Ook proberen ze rationeel en strategisch te werk te gaan, de ander in te schatten en tactisch te reageren.

Water-kwaliteiten

Het element water tenslotte symboliseert: leven, verfrissing en stroming. Water past zich heel gemakkelijk aan.

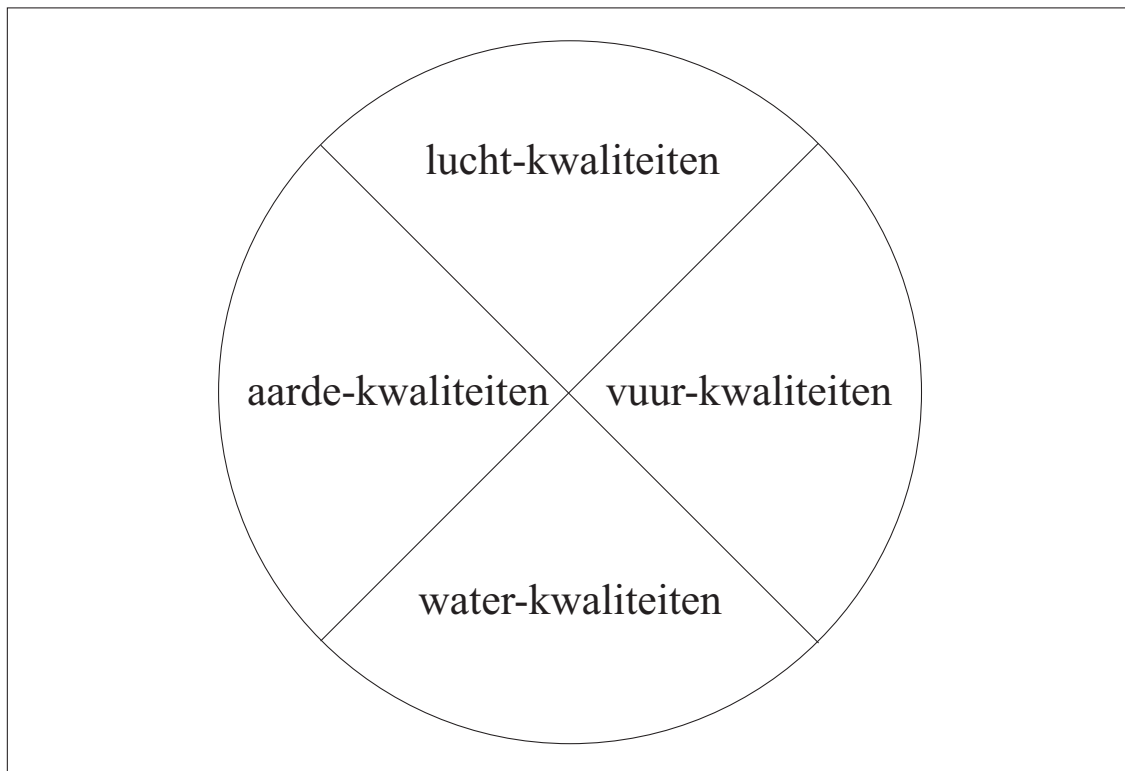
Onder water-kwaliteiten vallen bijvoorbeeld gevoelig zijn, meelevend, flexibel, mild, zorgzaam en respectvol. Mensen met sterke water-kwaliteiten laten zich vaak leiden door hun gevoel en zijn gericht op contact met en verbinding tussen mensen. Zonder gevoelscontact kunnen zij moeilijk samenwerken met anderen. Het zijn ook de helpers, die aandacht hebben voor behoeften van mensen en hen ondersteunen. Ze hebben oog voor het gemeenschappelijke en ze zijn teamgericht.

Mogelijke vervormingen zijn: overgevoeligheid, niet voor zichzelf opkomen, passiviteit, onderdanigheid en met alle winden meewaaien.

Bij confrontaties voelen mensen met overwegend water-kwa-

liteiten zich geblokkeerd. Ze raken in verwarring en ze zouden het liefst wegkruipen.

De vier groepen van kwaliteiten vormen twee paren met tegenoverliggende, elkaar aanvullende kwaliteiten: aarde-kwaliteiten tegenover vuur-kwaliteiten en lucht-kwaliteiten tegenover water-kwaliteiten (zie figuur 1).



Figuur 1. Kwaliteitencirkel

In het bedenken van nieuwe ideeën zijn mensen met sterke vuur-kwaliteiten beter dan mensen met aarde-kwaliteiten, maar deze laatsten zijn weer beter in de praktische uitvoering ervan.

Indien een medewerker in een organisatie niet goed functioneert, zal de manager met sterke lucht-kwaliteiten daar in eerste instantie objectief en zakelijk naar kijken. Als de betreffende manager vooral water-kwaliteiten heeft, zal hij zich het eerst bezighouden met de menselijke kant van dit probleem.

Zijn bij de leidinggevende zowel de water- als de lucht-kwaliteiten sterk vertegenwoordigd, dan kunnen deze twee groepen kwaliteiten zich door middel van een dialoog binnen hemzelf doen gelden. Op het ene moment overweegt hij de medewerker te ontslaan, op het andere moment zal hij geneigd zijn hem extra begeleiding te geven.

Bij veel mensen zijn in een bepaalde periode van hun leven één of twee groepen kwaliteiten het sterkst vertegenwoordigd. Dat betekent meestal niet dat ze alle kwaliteiten (en vervormingen) uit die groep hebben. Het betekent ook niet dat ze geen kwaliteiten uit de andere groepen hebben, maar wel dat die kwaliteiten minder sterk aanwezig zijn en het bijbehorende gedrag minder snel wordt vertoond.

Samenwerken

Samenwerkingssituaties zijn heel geschikt om vanuit de kwaliteitscirkel te benaderen. Dat kunnen werksituaties zijn, maar ook situaties in het privéleven.

Een cursist vertelt: ‘Een tijdje geleden wilde ik samen met mijn zoon de zolder opruimen. Zodra we op zolder waren, begon mijn zoon meteen met allerlei spullen te schuiven. ‘Ho, ho, wacht even’, riep ik. Hij is erg impulsief, maar ik wil eerst een tijdje nadenken voor ik aan zo’n klus begin.

Ik heb mijn zoon gevraagd om even iets anders te gaan doen, zodat ik rustig kon puzzelen over de meest praktische indeling. Toen dat was gebeurd, zijn we samen aan de slag gegaan.’

Op basis van hun kwaliteiten hebben mensen een eigen manier van werken en ook van samenwerken. Zo zal iemand met veel aarde-

kwaliteiten rustig maar gestaag werken en het liefst met concrete dingen bezig zijn. Een persoon met veel vuur-kwaliteiten zal een hoger werktempo hebben, maar dat doorgaans wel minder lang kunnen volhouden.

In het bovenstaande voorbeeld was het vrij makkelijk een oplossing te vinden voor de verschillen in kwaliteiten tussen de twee personen. Maar dat is niet altijd zo. Vooral bij het samenwerken met iemand bij wie kwaliteiten uit de tegenoverliggende groep sterk vertegenwoordigd zijn, kunnen conflicten ontstaan. Dit kan voorkomen worden door de onderlinge verschillen op tijd te onderkennen, elkaar daarin te respecteren en op zoek te gaan naar creatieve oplossingen. Je kunt bijvoorbeeld taken gaan verdelen op basis van de aanwezige kwaliteiten, en nagaan hoe je elkaar kunt aanvullen.

Een probleem dat regelmatig voorkomt bij het samenwerken in groepjes van twee of drie personen is dat de leden van het groepje een aantal kwaliteiten hebben die hetzelfde zijn. Als je je samenwerkingspartners zelf kunt kiezen, kies je namelijk vaak voor mensen die op jou lijken. Dat heeft voor- en nadelen. De samenwerking zelf verloopt dan vaak vrij soepel, maar het eindproduct kan onevenwichtig worden. Stel dat twee mensen met overheersende aarde-kwaliteiten een probleem moeten oplossen. Dan bestaat het risico dat ze de eerste oplossing die hun te binnen schiet, gaan uitvoeren, in plaats van dat ze eerst nog andere alternatieven zoeken.

Beslissingen nemen

Ook bij het maken van keuzes en het nemen van beslissingen kunnen de vier groepen kwaliteiten een belangrijke rol spelen. Iemand met sterke lucht-kwaliteiten zal het daarbij behorende gedrag ook laten zien bij het nemen van beslissingen. Het risico bestaat dan dat het probleem waarover een beslissing genomen moet

worden, te eenzijdig benaderd wordt. Rationele overwegingen kunnen dan de overhand krijgen boven de gevoelsmatige kant van de zaak.

Als je van jezelf weet welke neiging tot eenzijdigheid jij hebt, kun je daar rekening mee houden. Bijvoorbeeld door, voordat je een beslissing gaat nemen, te gaan praten met iemand die heel andere kwaliteiten heeft en die jou van daaruit kan helpen een evenwichtiger besluit te nemen.

Opdrachten

1. Zet enkele situaties op een rijtje waarin jij zeer succesvol was. Ga bij elke situatie na aan welke kwaliteiten van jezelf het succes met name te danken was.

2. Wat zijn je hobby's? Of: bij welke activiteiten voel je je het meest in je element? Welke kwaliteiten van jezelf kun je dan inzetten?

3. Maak een lijstje van jouw 8 belangrijkste kwaliteiten. Geef ook een volgorde van belangrijkheid aan, te beginnen met de kwaliteit die jou het meest dierbaar is. Als je dat wilt, kun je nog een onderscheid maken tussen kwaliteiten die je inzet in je werk en in het privéleven.

Bij deze opdracht kun je gebruik maken van de lijst met kwaliteiten uit bijlage I.

4. Welke kwaliteit(en) van jezelf stop je het eerst 'in de koelkast' in situaties die voor jou lastig zijn?

5. Maak een lijstje met jouw 6 belangrijkste vervormde kwaliteiten. Geef een volgorde aan in de mate waarin je zelf het meeste last hebt van de vervormingen.

Ga na welke van deze vervormingen samenhangen met kwaliteiten uit opdracht 3.

Bij deze opdracht kun je gebruik maken van de lijst met vervormingen uit bijlage I.

6. Welke zijn de belangrijkste kwaliteiten en vervormingen van de organisatie waar je voor werkt? Welke zijn de effecten van deze kwaliteiten en vervormingen op de mensen die er werken?

7. Welk van de vier basisprincipes voor effectieve communicatie gaat jou het makkelijkst af? Welk vind je het lastigst? Hoe komt dat?

8. Geef een volgorde aan met betrekking tot de mate waarin de verschillende groepen kwaliteiten uit de kwaliteitencirkel bij jou aanwezig zijn. In hoeverre herken je de vervormingen die hiermee samenhangen?

9. Wat vind jij kenmerkend aan de manier waarop je beslissingen neemt? Bedenk een voordeel en een nadeel hiervan. Ga na of er een samenhang is tussen het antwoord op deze vraag en de volgorde bij de vorige opdracht.