COCORECO

Leidinggeven

Persoonlijk ontwikkelrapport

Voorbeelddeelnemer

6/11/2026

Breng je dagelijkse leiderschapspraktijk in beeld: richting geven, ondersteunen, verantwoordelijkheid delen en samen leren. Voor beginnende en ervaren leidinggevenden die hun impact bewuster willen vormgeven. Het rapport helpt je prioriteiten kiezen en een concrete leiderschapsafspraak in de praktijk testen.

Een persoonlijk ontwikkelinstrument met eigen vragen, geïnspireerd op gepubliceerde modellen. Verbind de resultaten met je werkcontext en gebruik het rapport als basis voor reflectie, gesprek en gerichte oefening.

VOORBEELDRAPPORT · FICTIEVE RESULTATEN

Samenvatting in één oogopslag

Je antwoorden brengen in beeld welke werkwijzen je vaker inzet en waar je ontwikkeling kunt richten. Verbind de uitkomsten met recente voorbeelden uit je dagelijkse praktijk.

Relatief sterker aanwezige thema's

Richting en verwachtingen (80.0/100) · Vertrouwen en dialoog (80.0/100)

Thema's om verder te onderzoeken

Verandering en leren (30.0/100) · Autonomie en delegeren (30.0/100)

Dit zijn relatieve verschillen binnen dit profiel. Kies een ontwikkelprioriteit op basis van relevantie, context en voorbeelden.

Je eerste concrete stap

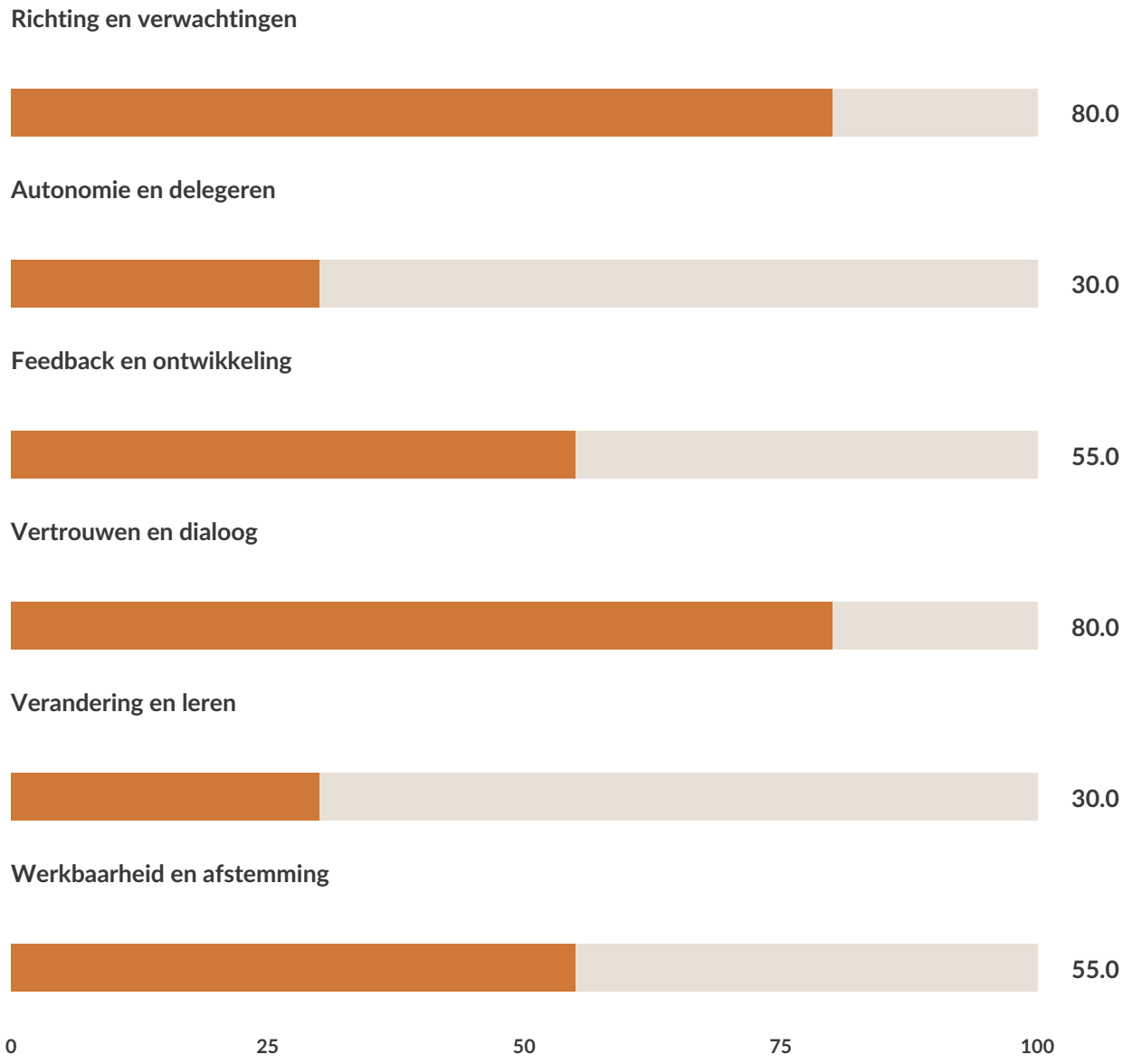
Delegeer één taak met duidelijke beslisruimte.

Binnen 7 dagen: probeer één actie. Na 2 weken: bespreek het effect aan de hand van een concreet voorbeeld.

Gespreksvraag: wat herken je, wat verrast je en welk praktijkvoorbeeld geeft de nodige nuance?

Jouw profiel

Gewogen schaalantwoorden, omgerekend van 1-5 naar 0-100. Een zelfinschatting, geen objectieve prestatiemeting of percentiel.



Verdieping per thema

Richting en verwachtingen · 80.0/100 · SD 10.0

Dit thema beschrijft je eigen inschatting van richting en verwachtingen.

Deze beschrijvende score is gebaseerd op je eigen antwoorden. Vraag een concreet voorbeeld en onderzoek de invloed van je werkomgeving.

Oefenstap: Maak één resultaat, eigenaar en deadline samen expliciet.

Autonomie en delegeren · 30.0/100 · SD 10.0

Dit thema beschrijft je eigen inschatting van autonomie en delegeren.

Deze beschrijvende score is gebaseerd op je eigen antwoorden. Vraag een concreet voorbeeld en onderzoek de invloed van je werkomgeving.

Oefenstap: Delegeer één taak met duidelijke beslisruimte.

Feedback en ontwikkeling · 55.0/100 · SD 10.0

Dit thema beschrijft je eigen inschatting van feedback en ontwikkeling.

Deze beschrijvende score is gebaseerd op je eigen antwoorden. Vraag een concreet voorbeeld en onderzoek de invloed van je werkomgeving.

Oefenstap: Bespreek één concreet gedrag en het effect ervan.

Vertrouwen en dialoog · 80.0/100 · SD 10.0

Dit thema beschrijft je eigen inschatting van vertrouwen en dialoog.

Deze beschrijvende score is gebaseerd op je eigen antwoorden. Vraag een concreet voorbeeld en onderzoek de invloed van je werkomgeving.

Oefenstap: Vraag in een overleg expliciet naar een afwijkend perspectief.

Verandering en leren · 30.0/100 · SD 10.0

Dit thema beschrijft je eigen inschatting van verandering en leren.

Deze beschrijvende score is gebaseerd op je eigen antwoorden. Vraag een concreet voorbeeld en onderzoek de invloed van je werkomgeving.

Oefenstap: Test één verandering klein voordat je die breder invoert.

Werkbaarheid en afstemming · 55.0/100 · SD 10.0

Dit thema beschrijft je eigen inschatting van werkbaarheid en afstemming.

Deze beschrijvende score is gebaseerd op je eigen antwoorden. Vraag een concreet voorbeeld en onderzoek de invloed van je werkomgeving.

Oefenstap: Bespreek één knelpunt met een andere afdeling en kies een afspraak.

Drie oefensuggesties uit het model

Startvoorstel op basis van de drie laagste beschrijvende scores. Bespreek of dit aansluit bij je ontwikkelvraag.

1. Autonomie en delegeren

Delegeer één taak met duidelijke beslisruimte.

Wanneer: Binnen 7 dagen, in één concrete werksituatie.

Evaluatie: Vraag een concreet voorbeeld van het effect en bespreek dit na twee weken.

2. Verandering en leren

Test één verandering klein voordat je die breder invoert.

Wanneer: Binnen 7 dagen, in één concrete werksituatie.

Evaluatie: Vraag een concreet voorbeeld van het effect en bespreek dit na twee weken.

3. Feedback en ontwikkeling

Bespreek één concreet gedrag en het effect ervan.

Wanneer: Binnen 7 dagen, in één concrete werksituatie.

Evaluatie: Vraag een concreet voorbeeld van het effect en bespreek dit na twee weken.

Methodiek en bronnen

60 vragen · individuele afname

Gedragsgericht leiderschap van Yukl en zelfdeterminatietheorie. Eigen ontwikkelvragen.

Een persoonlijk ontwikkelinstrument met eigen vragen, geïnspireerd op gepubliceerde modellen. Verbind de resultaten met je werkcontext en gebruik het rapport als basis voor reflectie, gesprek en gerichte oefening.

Yukl (2012) - Effective Leadership Behavior

https://doi.org/10.5465/amp.2012.0088

Ryan & Deci - Basic Psychological Needs

https://selfdeterminationtheory.org/topics/application-basic-psychological-needs/

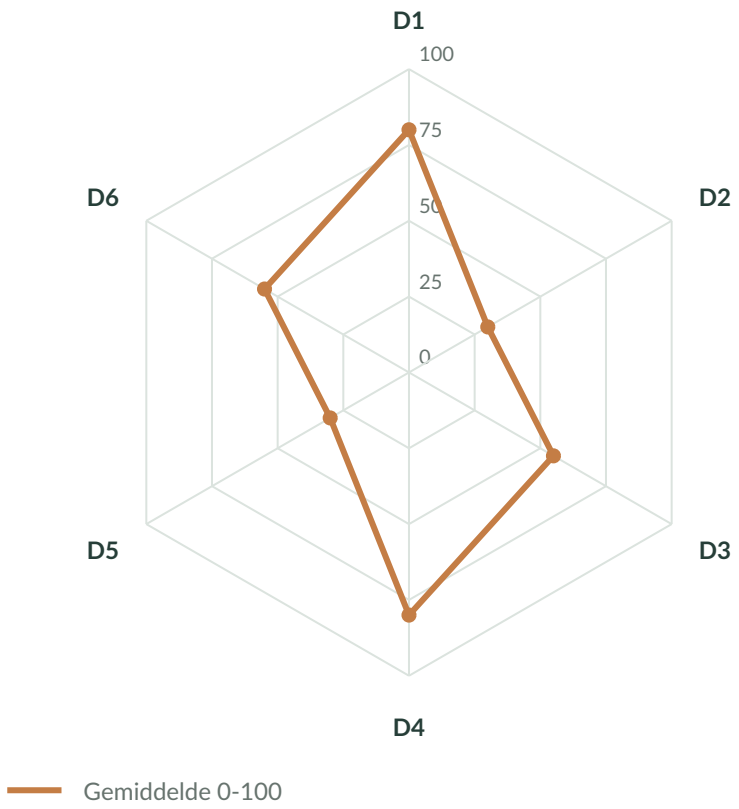
Onderbouw belangrijke beslissingen met meerdere bronnen en professionele begeleiding.

Totaalprofiel

n=1 | Schaal 0-100 | Model assessment-standard-60-v1

Uitgenodigd: 1 | 100%

Lees gemiddelde en spreiding samen. Gebruik concrete werkvoorbeelden voor interpretatie.



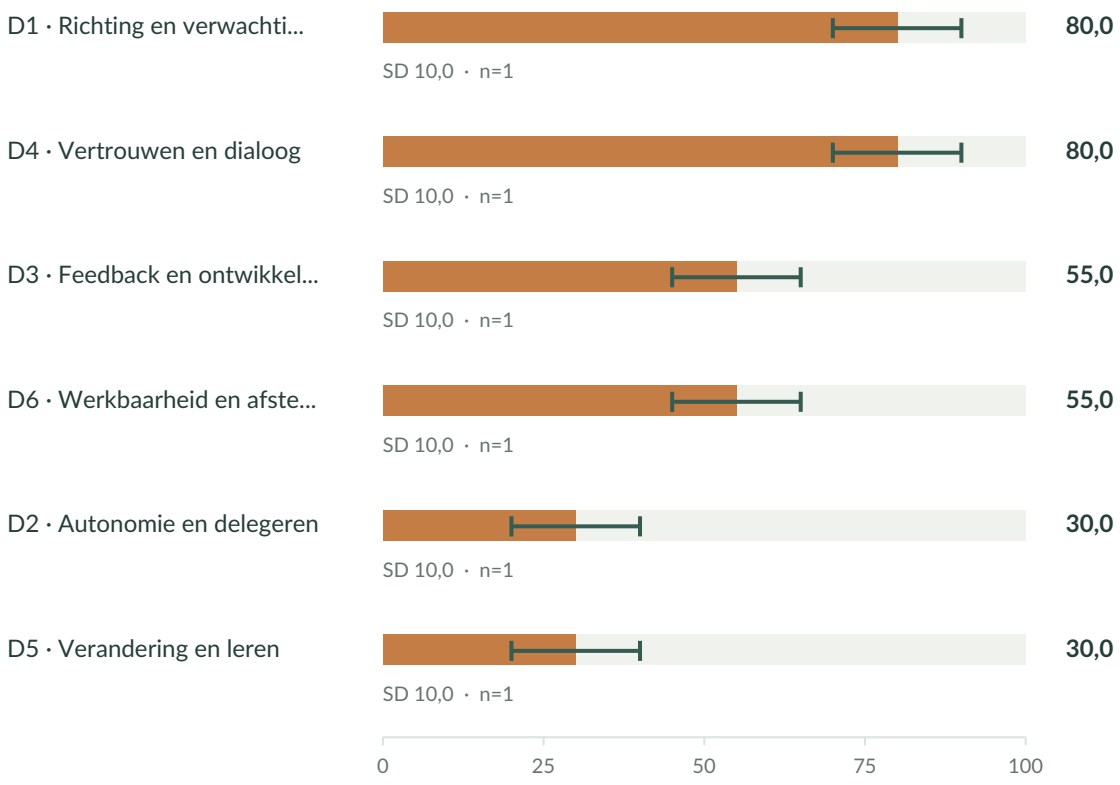
Vaste asvolgorde. Vergelijk domeinscores, niet de oppervlakte van de radar. D-codes verwijzen naar de tabel hieronder.

Gemiddelde en spreiding per domein

Code / deelgebied	Gemiddelde	SD	n
D1 | Richting en verwachtingen	80,0	10,0	1
D2 | Autonomie en delegeren	30,0	10,0	1
D3 | Feedback en ontwikkeling	55,0	10,0	1
D4 | Vertrouwen en dialoog	80,0	10,0	1
D5 | Verandering en leren	30,0	10,0	1
D6 | Werkbaarheid en afstemming	55,0	10,0	1

COCORECO | FICTIEF VOORBEELD

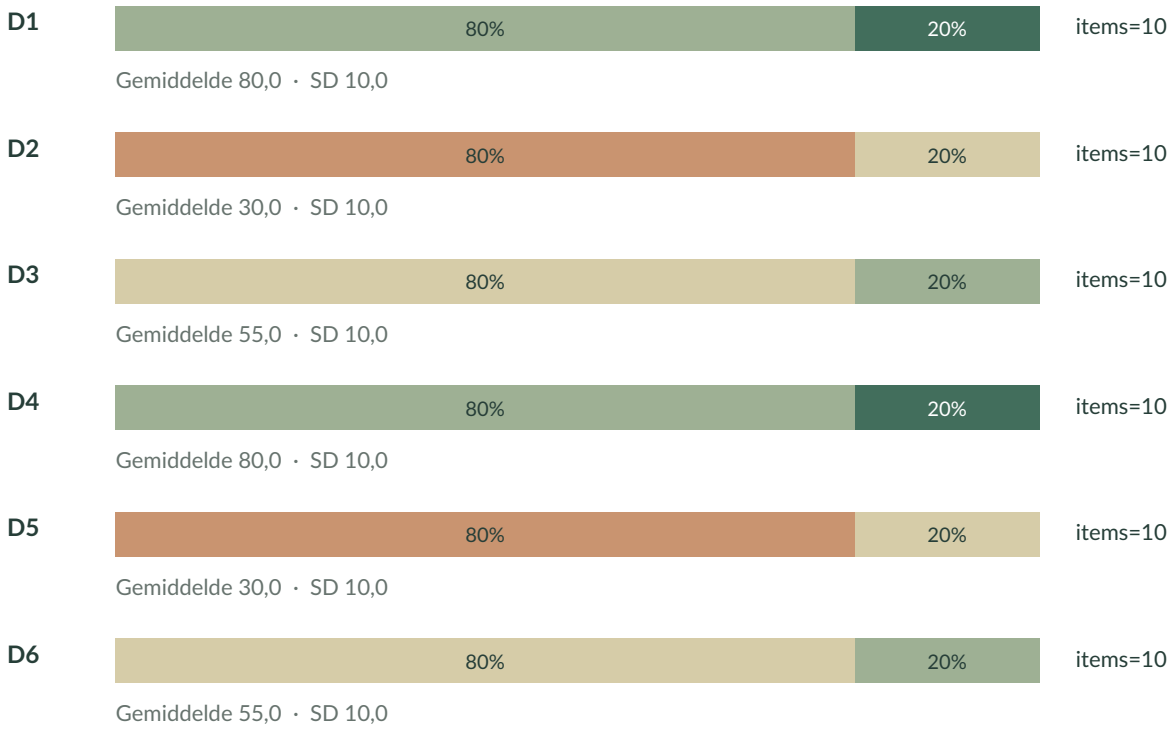
Sterktes en ontwikkelpunten



Aflopende gemiddelden. Streepjes = gemiddelde +/- 1 SD, begrensd op de schaal; geen betrouwbaarheidsinterval of significantietoets. Relatief sterk betekent niet automatisch voldoende; laag betekent niet automatisch een tekort.

n = 1 persoon. SD is de gewogen spreiding tussen gescoorde items binnen hetzelfde deelgebied, niet tussen mensen of een maat voor meetbetrouwbaarheid.

Antwoordverdeling en spreiding



Kleuren 1-5: gescoorde schaalantwoorden na omkering. Aantallen items, niet personen.

Deelgebied	1	2	3	4	5
D1	0	0	0	8	2
D2	0	8	2	0	0
D3	0	0	8	2	0
D4	0	0	0	8	2
D5	0	8	2	0	0
D6	0	0	8	2	0

Verschillen in perspectief

Niet van toepassing: één deelnemer en geen beoordelingen van anderen.

Vooruitgang

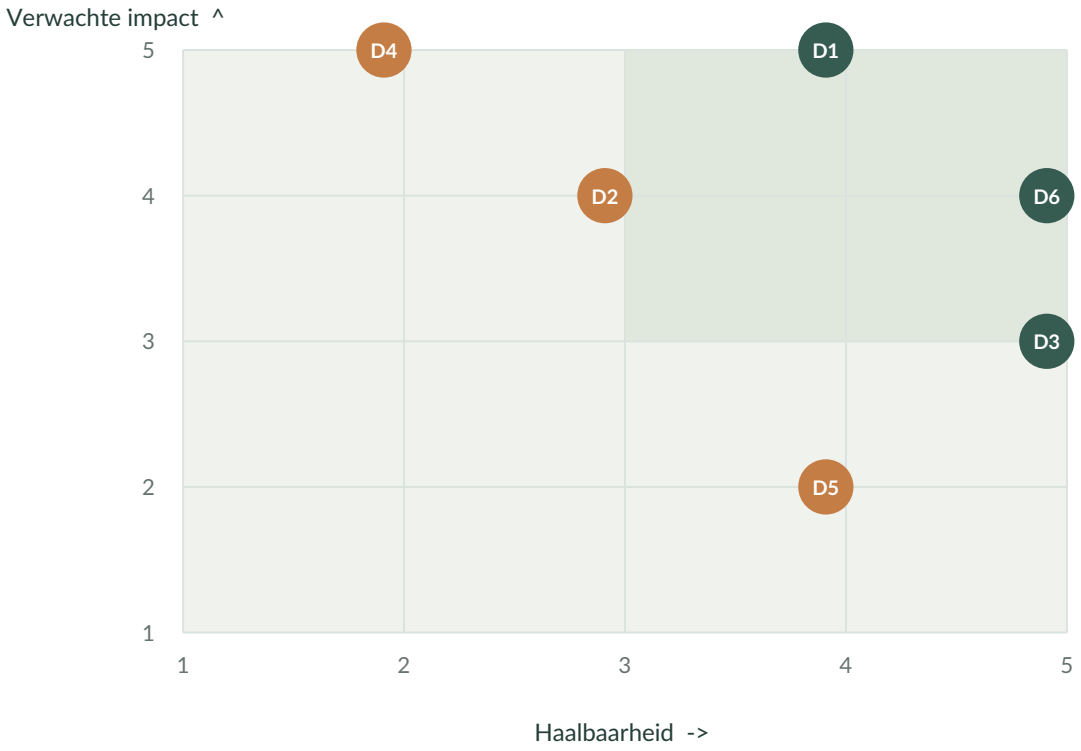
Geen gekoppelde vervolgmeting. Vergelijk alleen dezelfde items en scoring onder passende omstandigheden. Cognitieve herhaling kan oefeneffecten geven.

COCORECO | FICTIEF VOORBEELD

Prioriteitenmatrix

Verwachte impact x haalbaarheid, beide 1-5. Beoordelingen komen uit het ontwikkelgesprek, niet uit testscore of een algoritmische voorspelling. Kies twee of drie thema's.

Fictief beoordeelde prioriteiten ter illustratie.



Rechtsboven: hoge impact en hoge haalbaarheid. Oranje: geselecteerd. Nog niet beoordeeld: nog niet geplot.

Verdiepend rapport - vervolg

Thema	Verwachte impact	Haalbaarheid	Gekozen
D1 | Richting en verwachtingen	5	4	-
D2 | Autonomie en delegeren	4	3	Ja
D3 | Feedback en ontwikkeling	3	5	-
D4 | Vertrouwen en dialoog	5	2	Ja
D5 | Verandering en leren	2	4	Ja
D6 | Werkbaarheid en afstemming	4	5	-

COCORECO | FICTIEF VOORBEELD

Van prioriteit naar actie

1. Autonomie en delegeren

Concreet gedrag: Delegeer één taak met duidelijke beslisruimte.

Eigenaar: Deelnemer

Evaluatiedatum: 2026-11-05

Zichtbaar effect: Vergelijk drie concrete werkmomenten vóór en na de afspraak en bespreek het effect na twee weken.

2. Vertrouwen en dialoog

Concreet gedrag: Vraag in een overleg expliciet naar een afwijkend perspectief.

Eigenaar: Deelnemer

Evaluatiedatum: 2026-11-05

Zichtbaar effect: Vergelijk drie concrete werkmomenten vóór en na de afspraak en bespreek het effect na twee weken.

3. Verandering en leren

Concreet gedrag: Test één verandering klein voordat je die breder invoert.

Eigenaar: Deelnemer

Evaluatiedatum: 2026-11-05

Zichtbaar effect: Vergelijk drie concrete werkmomenten vóór en na de afspraak en bespreek het effect na twee weken.

Bespreek na twee weken wat zichtbaar veranderde. Bewaar ook wat goed werkt. Een vervolgmeting volgt alleen met hetzelfde vragen- en scoringsmodel.