COCORECO

Individueel 360°

Uitgebreid voorbeeldrapport

VOORBEELD · FICTIEVE DATA

Fictieve casus Alex: bijdragen als medewerker. Eén zelf-/referentiereflectie en vijftien feedbackgevers: 5, 5 en 5 per perspectiefgroep. Dit rapport toont een fictieve vervolgmeting naast een nulmeting met hetzelfde model; beide tellen 15 feedbackgevers. De groepen zijn niet individueel gekoppeld.

Vergelijk je zelfbeeld met hoe collega's en leidinggevenden jouw functioneren ervaren. Ontvang een grafisch rapport en een ontwikkelplan met drie concrete gedragsexperimenten.

60 vragen | 6 deelgebieden

Eigen CoCoReCo-vragen, geïnspireerd op de genoemde modellen; geen reproductie of officiële afname van hun meetinstrumenten. De eigen items, vertalingen, scoregrenzen en samengestelde scores zijn niet psychometrisch gevalideerd of genormeerd. Gebruik als ontwikkelgesprek, niet als diagnose of zelfstandig selectieadvies.

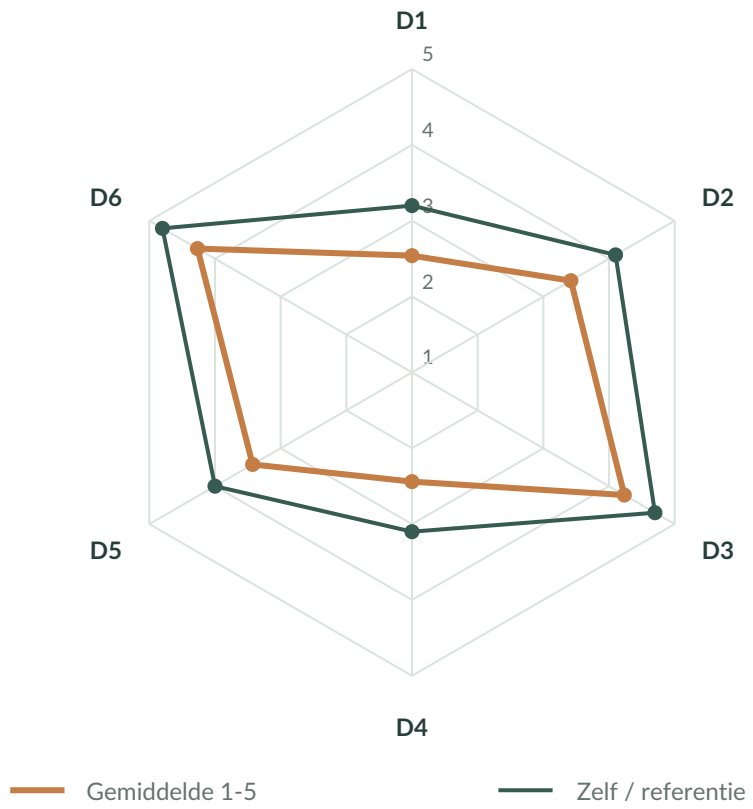
COCORECO | FICTIEF VOORBEELD

Totaalprofiel

n=15 | Schaal 1-5 | Model 360-individual-1.0-q60

Uitgenodigd: 15 | 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.

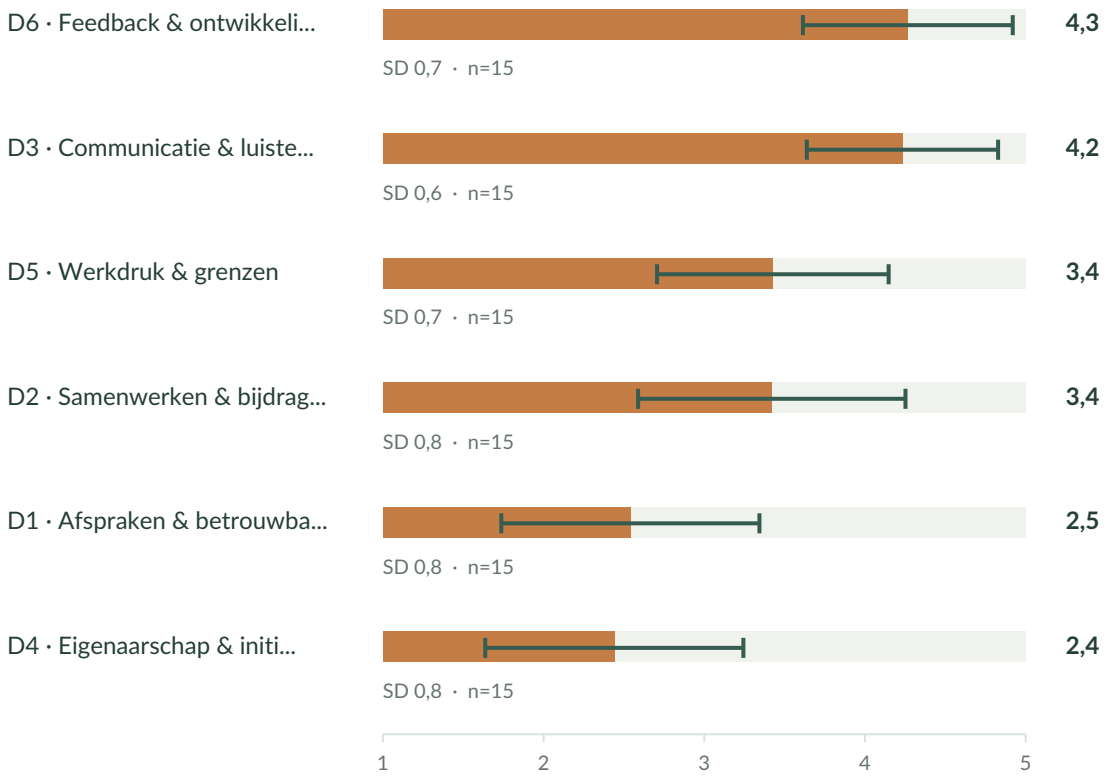
COCORECO | FICTIEF VOORBEELD

Gemiddelde en spreiding per domein

Code / deelgebied	Gemiddelde	SD	n
D1 | Afspraken & betrouwbaarheid	2,5	0,8	15
D2 | Samenwerken & bijdragen	3,4	0,8	15
D3 | Communicatie & luisteren	4,2	0,6	15
D4 | Eigenaarschap & initiatief	2,4	0,8	15
D5 | Werkdruk & grenzen	3,4	0,7	15
D6 | Feedback & ontwikkeling	4,3	0,7	15

COCORECO | FICTIEF VOORBEELD

Sterktes en ontwikkelpunten

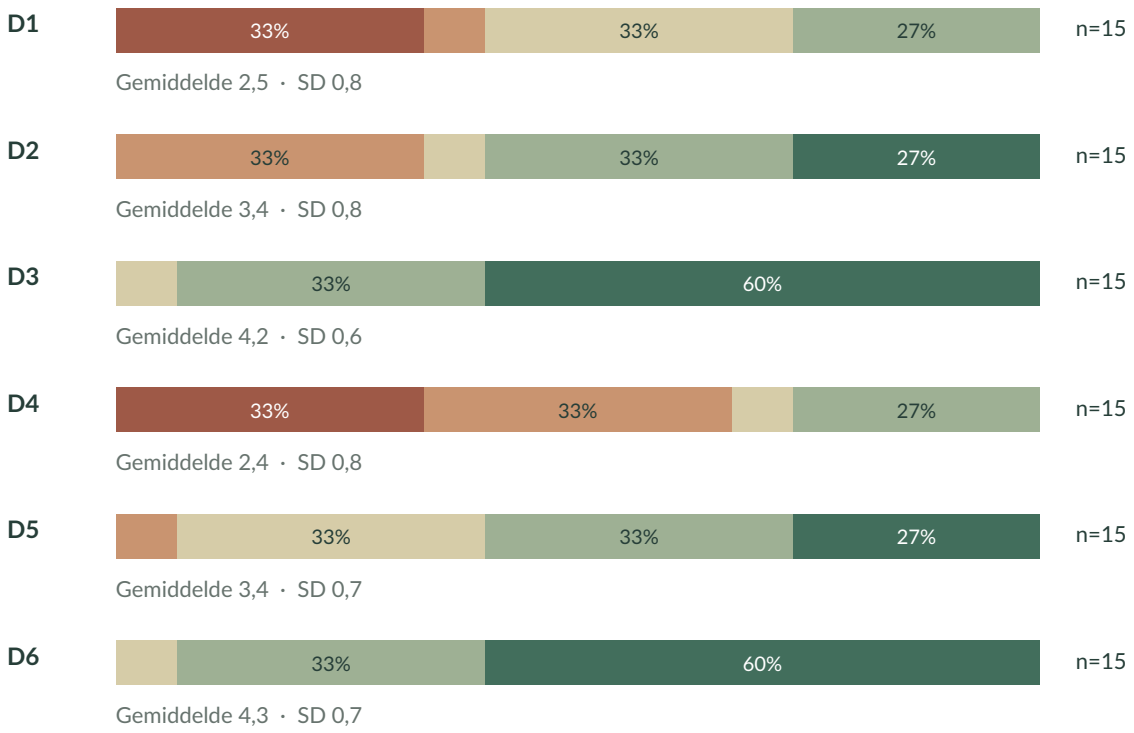


Aflopende gemiddelden. Streepjes = gemiddelde +/- 1 SD, begrensd op de schaal; geen betrouwbaarheidsinterval of significantietoets. Relatief sterk betekent niet automatisch voldoende; laag betekent niet automatisch een tekort.

Populatie-SD van individuele domeingemiddelden. Grote spreiding kan op verschillende ervaringen wijzen. Er zijn geen individuele resultaten of herleidbare filters beschikbaar.

COCORECO | FICTIEF VOORBEELD

Antwoordverdeling en spreiding



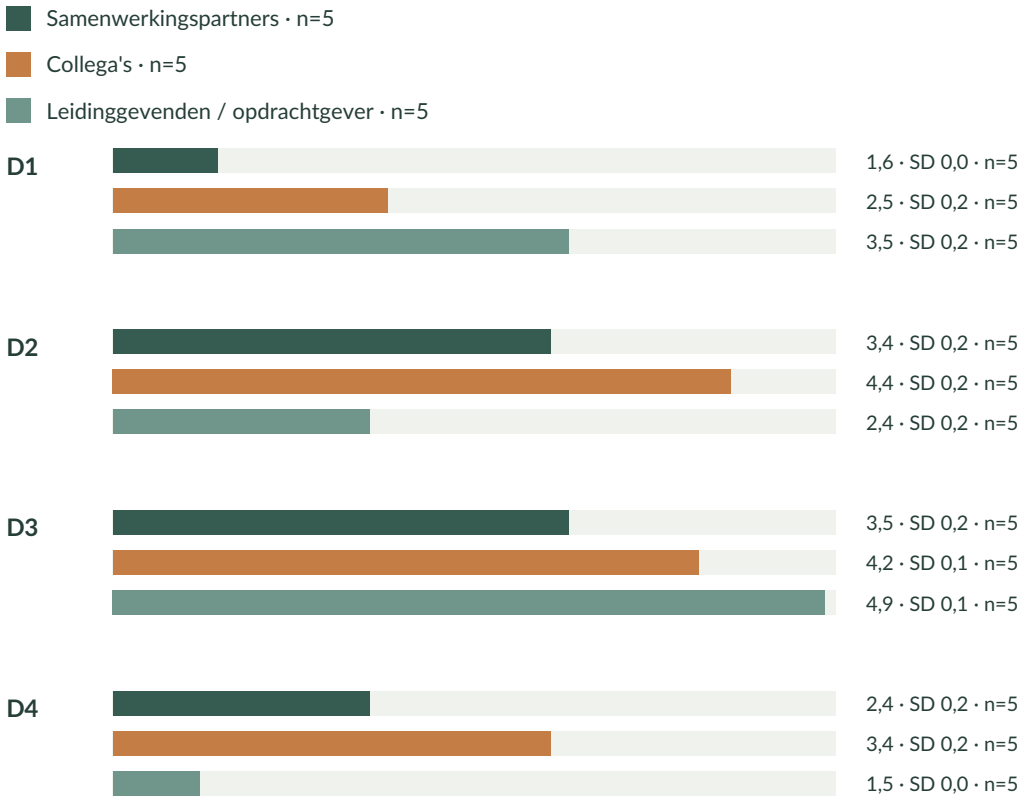
Vijf gelijke intervallen over de schaal. Elk domeingemiddelde van een respondent telt eenmaal; de bovengrens valt alleen in het laatste interval.

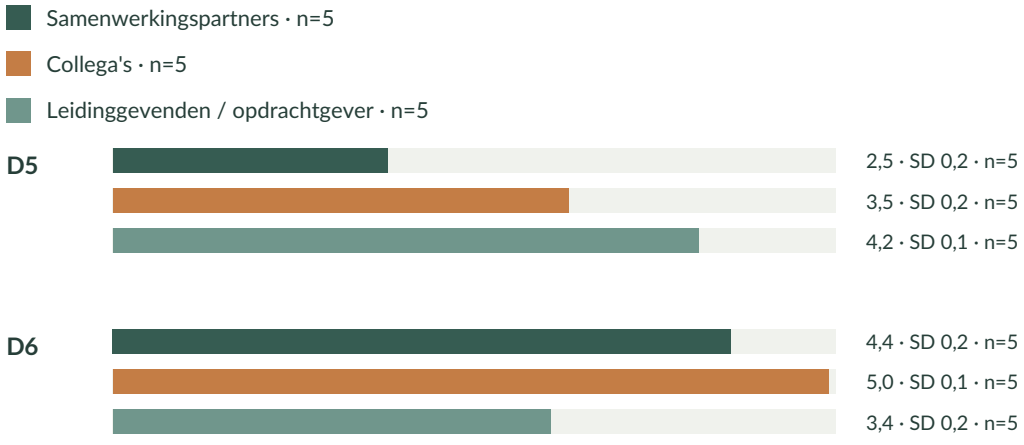
Deelgebied	1.0-1.8	1.8-2.6	2.6-3.4	3.4-4.2	4.2-5.0
D1	5	1	5	4	0
D2	0	5	1	5	4
D3	0	0	1	5	9
D4	5	5	1	4	0
D5	0	1	5	5	4
D6	0	0	1	5	9

COCORECO | FICTIEF VOORBEELD

Verschillen in perspectief

Minimaal 5 respondenten per niet-lege groep en geldig domein. Als één groep te klein is, wordt de volledige vergelijking afgeschermd.





Verdiepend rapport - vervolg

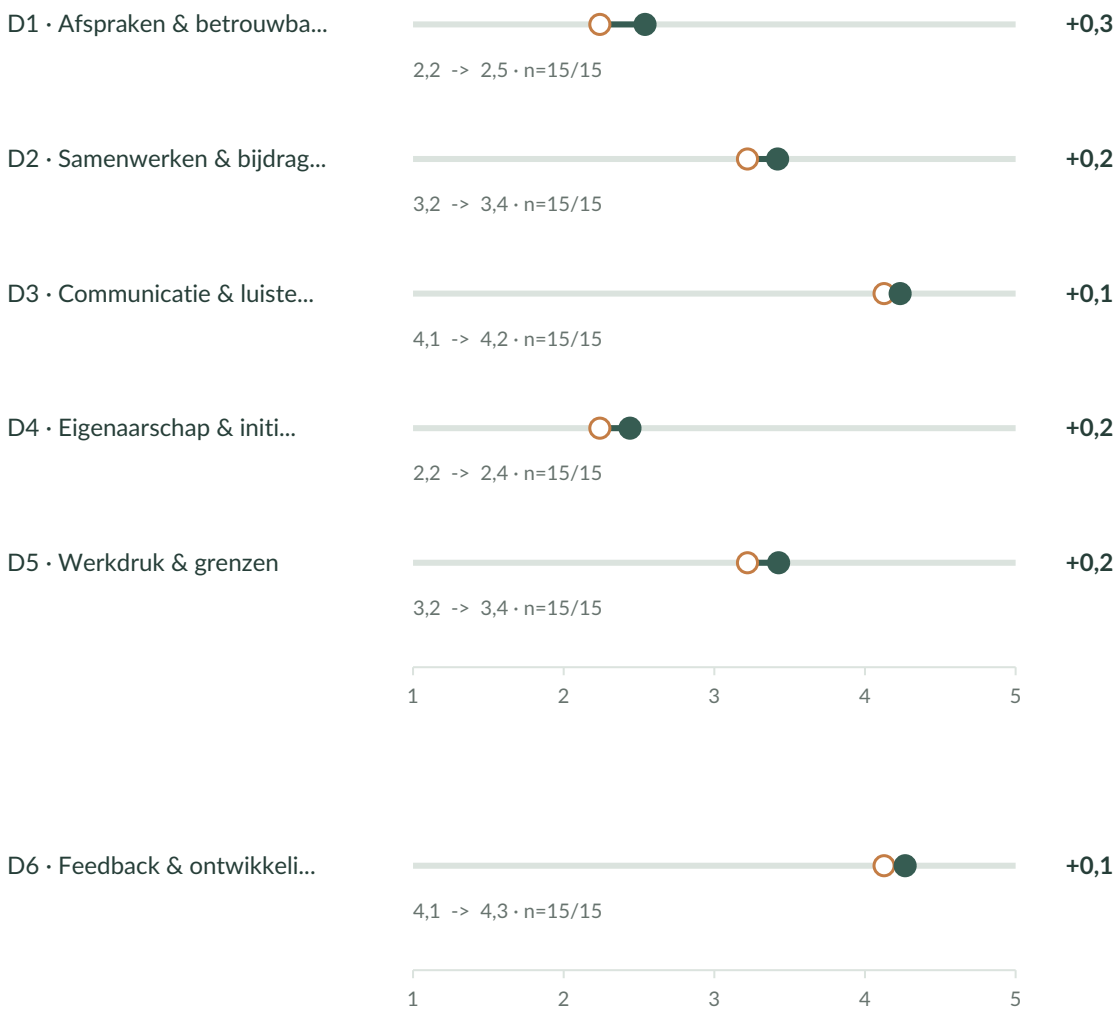
Groepsgrootte alleen garandeert geen volledige anonimiteit. Bespreek geen herkenbare individuele voorbeelden.

COCORECO | FICTIEF VOORBEELD

Vooruitgang

T0 | n=15 -> T1 | n=15

Open cirkel = nulmeting; volle cirkel = vervolgmeting.



Verdiepend rapport - vervolg

Thema	Nulmeting | Gemiddelde / SD / n	Vervolgmeting | Gemiddelde / SD / n	Difference
D1	2,2 / 0,8 / 15	2,5 / 0,8 / 15	0,3
D2	3,2 / 0,8 / 15	3,4 / 0,8 / 15	0,2
D3	4,1 / 0,7 / 15	4,2 / 0,6 / 15	0,1
D4	2,2 / 0,8 / 15	2,4 / 0,8 / 15	0,2
D5	3,2 / 0,8 / 15	3,4 / 0,7 / 15	0,2
D6	4,1 / 0,7 / 15	4,3 / 0,7 / 15	0,1

Dezelfde vragen, taalversies, gewichten, omkeringen en scoring gecontroleerd. Niet individueel gekoppeld. Andere deelnemers, respons en omstandigheden kunnen verschil verklaren. Geen bewijs van een effect van paardencoaching.

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 | Afspraken & betrouwbaarheid	5	4	Ja
D2 | Samenwerken & bijdragen	4	3	-
D3 | Communicatie & luisteren	3	5	-
D4 | Eigenaarschap & initiatief	5	2	Ja
D5 | Werkdruk & grenzen	2	4	-
D6 | Feedback & ontwikkeling	4	5	Ja

COCORECO | FICTIEF VOORBEELD

Van prioriteit naar actie

1. Afspraken & betrouwbaarheid

Concreet gedrag: Maak in drie werkafspraken resultaat, eigenaar en termijn expliciet en vraag de ander of de verwachting duidelijk is.

Eigenaar: Teamcoördinator en betrokkenen

Evaluatiedatum: 2026-11-05

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

2. Eigenaarschap & initiatief

Concreet gedrag: Kies één terugkerend knelpunt in mijn werk, bespreek mijn invloed en test één kleine verbetering gedurende twee weken.

Eigenaar: Teamcoördinator en betrokkenen

Evaluatiedatum: 2026-11-05

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

3. Feedback & ontwikkeling

Concreet gedrag: Vraag na drie samenwerkingen wat hielp en wat anders kan; probeer één tip en koppel terug wat ik leerde.

Eigenaar: Teamcoördinator en betrokkenen

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.

Verdieping per deelgebied

Afspraken & betrouwbaarheid

Maak in drie werkafspraken resultaat, eigenaar en termijn expliciet en vraag de ander of de verwachting duidelijk is.

10 vragen

Samenwerken & bijdragen

Vraag bij drie gezamenlijke taken wat de ander nodig heeft en spreek af welke hulp we elkaar bieden.

10 vragen

Communicatie & luisteren

Stel in drie gesprekken een open vraag en vat het antwoord samen voordat ik reageer; vraag of mijn samenvatting klopt.

10 vragen

Eigenaarschap & initiatief

Kies één terugkerend knelpunt in mijn werk, bespreek mijn invloed en test één kleine verbetering gedurende twee weken.

10 vragen

Werkdruk & grenzen

Bespreek bij twee drukke momenten wat eerst moet en wat kan wachten; formuleer mijn grens met een concreet alternatief.

10 vragen

Feedback & ontwikkeling

Vraag na drie samenwerkingen wat hielp en wat anders kan; probeer één tip en koppel terug wat ik leerde.

10 vragen

Technische toelichting en bronnen

COM-B, teamwerk en zelfdeterminatietheorie inspireren de gedragsgebieden betrouwbaarheid, bijdrage, communicatie, initiatief, grenzen en ontwikkeling. Het betreft functioneren in een werkcontext, geen leiderschapstest.

Gewogen gemiddelde op schaal 1-5 per thema; minimaal 7 van 10 vragen beoordeeld. Zelfbeeld en feedback apart. Feedback pas vanaf 3 geldige beoordelaars per thema; uitsplitsing per groep alleen als iedere niet-lege groep en elk geldig domein minstens 5 telt. Verschil = zelfbeeld - feedback.

Eigen CoCoReCo-vragen, geïnspireerd op de genoemde modellen; geen reproductie of officiële afname van hun meetinstrumenten. De eigen items, vertalingen, scoregrenzen en samengestelde scores zijn niet psychometrisch gevalideerd of genormeerd. Gebruik als ontwikkelgesprek, niet als diagnose of zelfstandig selectieadvies.

Michie, van Stralen & West (2011) · COM-B

https://doi.org/10.1186/1748-5908-6-42

Salas, Sims & Burke (2005) · Big Five in Teamwork

https://doi.org/10.1177/1046496405277134

Ryan & Deci · Self-Determination Theory

https://selfdeterminationtheory.org/the-theory/

Voorbeelditems

De medewerker maakt duidelijk wat anderen van diens bijdrage kunnen verwachten.

De medewerker stemt het eigen werk af op wat collega's nodig hebben.

De medewerker luistert door en controleert of die de ander goed begrijpt.