COCORECO

Organisatie 360°

Uitgebreid voorbeeldrapport

VOORBEELD · FICTIEVE DATA

Fictieve casus Organisatie Horizon: samenwerking tussen afdelingen. 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.

Onderzoek hoe medewerkers, management en partners de organisatie ervaren: missie, cultuur, besluitvorming, samenwerking, werkbaarheid en verandervermogen.

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.

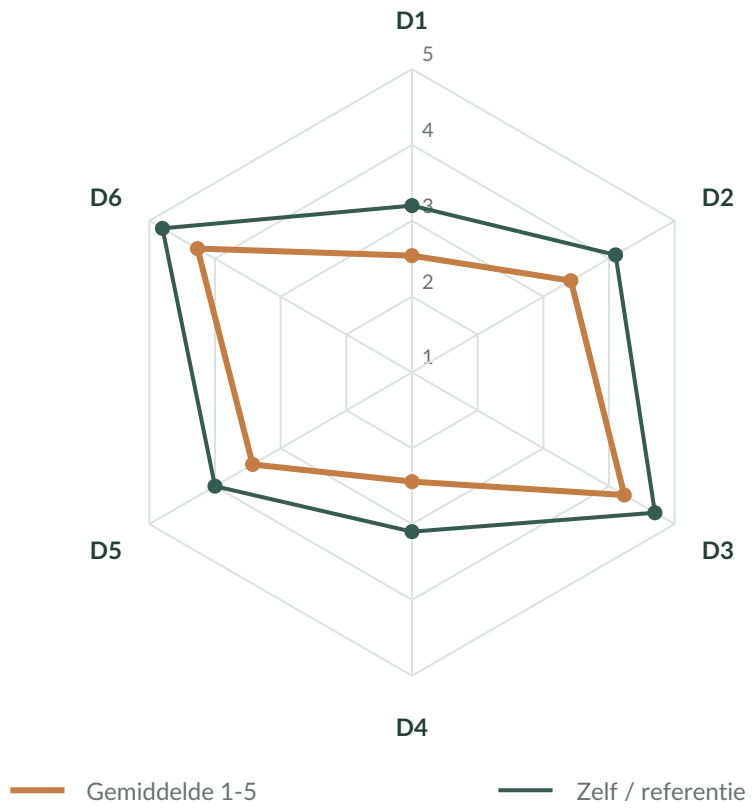
COCORECO | FICTIEF VOORBEELD

Totaalprofiel

n=15 | Schaal 1-5 | Model 360-organization-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.

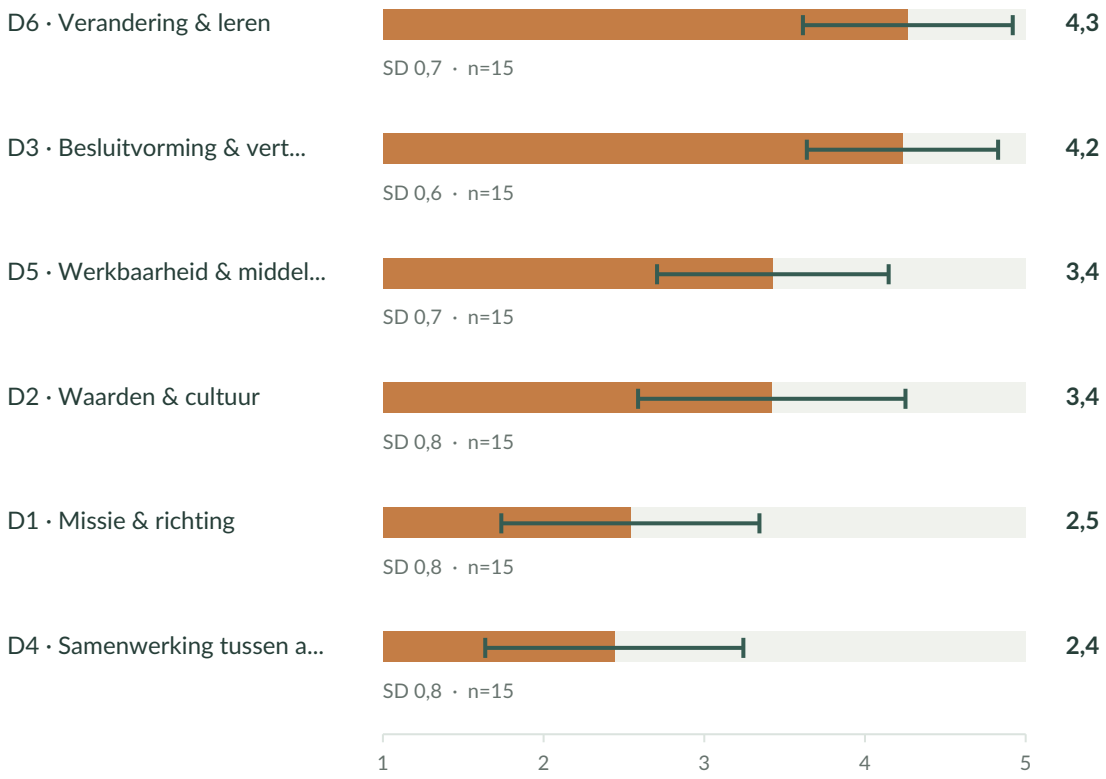
COCORECO | FICTIEF VOORBEELD

Gemiddelde en spreiding per domein

Code / deelgebied	Gemiddelde	SD	n
D1 | Missie & richting	2,5	0,8	15
D2 | Waarden & cultuur	3,4	0,8	15
D3 | Besluitvorming & vertrouwen	4,2	0,6	15
D4 | Samenwerking tussen afdelingen	2,4	0,8	15
D5 | Werkbaarheid & middelen	3,4	0,7	15
D6 | Verandering & leren	4,3	0,7	15

COCORECO | FICTIEF VOORBEELD

Sterktes en ontwikkelpunten

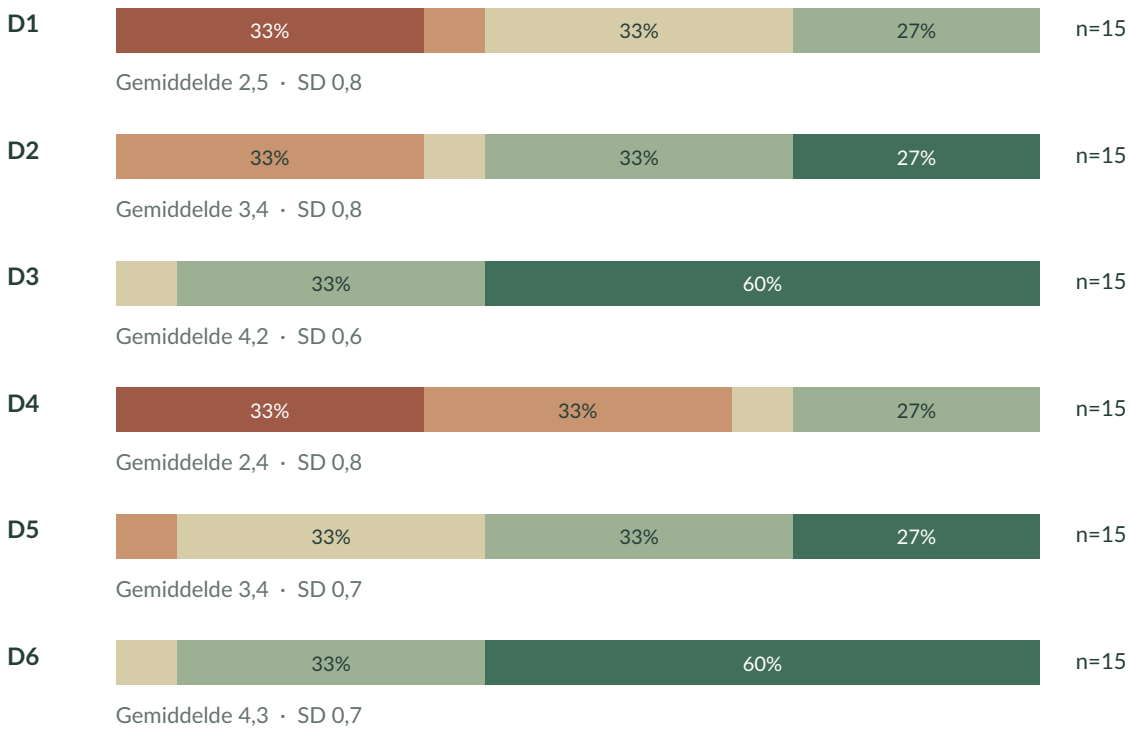


Aflopende gemiddelden. Streepjes = gemiddelde +/- 1 SD, begrensd op de schaal; geen betrouwbaarheidsinterval of significantietoets. Relatief sterk betekent niet automatisch voldoende; laag betekent niet automatisch een tekort.

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



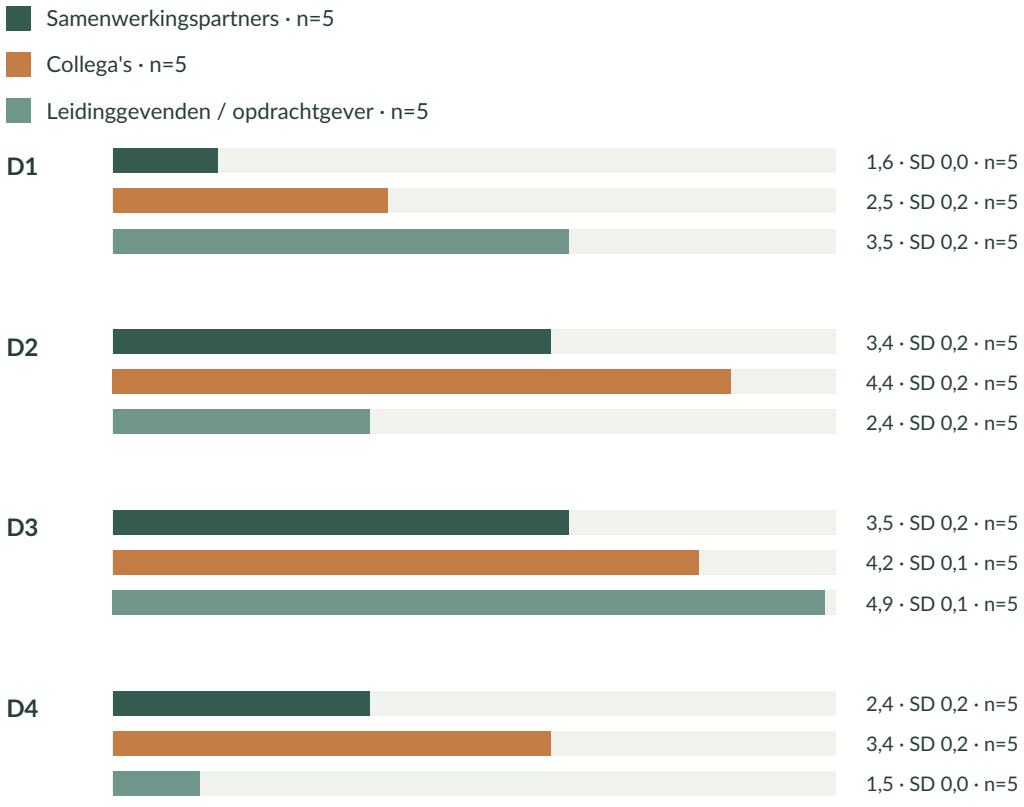
Vijf gelijke intervallen over de schaal. Elk domeingemiddelde van een respondent telt eenmaal; de bovengrens valt alleen in het laatste interval.

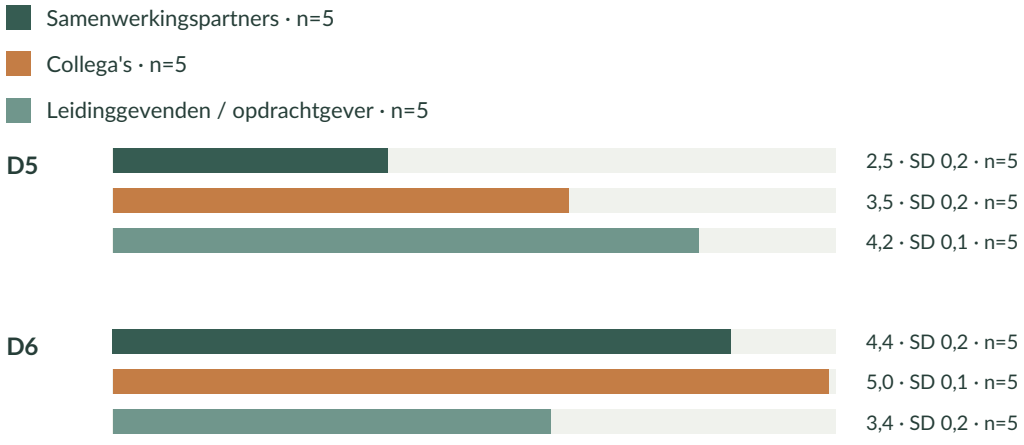
Deelgebied	1.0-1.8	1.8-2.6	2.6-3.4	3.4-4.2	4.2-5.0
D1	5	1	5	4	0
D2	0	5	1	5	4
D3	0	0	1	5	9
D4	5	5	1	4	0
D5	0	1	5	5	4
D6	0	0	1	5	9

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

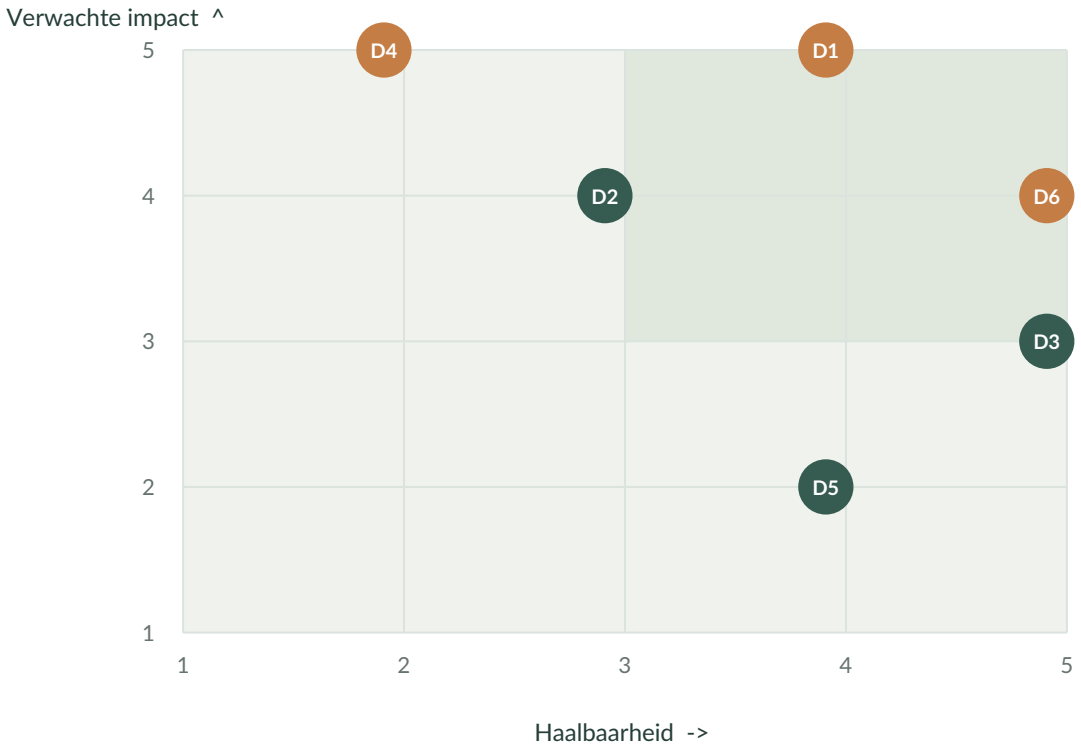
Dezelfde vragen, taalversies, gewichten, omkeringen en scoring gecontroleerd. Niet individueel gekoppeld. Andere deelnemers, respons en omstandigheden kunnen verschil verklaren. Geen bewijs van een effect van paardencoaching.

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 | Missie & richting	5	4	Ja
D2 | Waarden & cultuur	4	3	-
D3 | Besluitvorming & vertrouwen	3	5	-
D4 | Samenwerking tussen afdelingen	5	2	Ja
D5 | Werkbaarheid & middelen	2	4	-
D6 | Verandering & leren	4	5	Ja

COCORECO | FICTIEF VOORBEELD

Van prioriteit naar actie

1. Missie & richting

Concreet gedrag: Bespreek in twee afdelingen een actuele keuze vanuit de missie en noteer welke prioriteit duidelijker wordt.

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. Samenwerking tussen afdelingen

Concreet gedrag: Breng twee afdelingen samen rond één terugkerend knelpunt en test één gezamenlijke werkafspraak 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. Verandering & leren

Concreet gedrag: Test één voorgenomen verandering met een kleine betrokken groep; bespreek zorgen en lessen voordat je uitbreidt.

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

Missie & richting

Bespreek in twee afdelingen een actuele keuze vanuit de missie en noteer welke prioriteit duidelijker wordt.

10 vragen

Waarden & cultuur

Kies één organisatiewaarde en formuleer met een gemengde groep twee concrete gedragingen om twee weken te oefenen.

10 vragen

Besluitvorming & vertrouwen

Deel bij drie besluiten de afweging, beslisser en gevolgen; vraag betrokkenen of dit voldoende duidelijkheid geeft.

10 vragen

Samenwerking tussen afdelingen

Breng twee afdelingen samen rond één terugkerend knelpunt en test één gezamenlijke werkafspraak gedurende twee weken.

10 vragen

Werkbaarheid & middelen

Onderzoek met een gemengde groep één terugkerende bron van werkdruk; voer één aanpassing uit en vraag na twee weken naar het effect.

10 vragen

Verandering & leren

Test één voorgenomen verandering met een kleine betrokken groep; bespreek zorgen en lessen voordat je uitbreidt.

10 vragen

Technische toelichting en bronnen

Motivatie, JD-R, COM-B en psychologische veiligheid helpen missie, cultuur, besluiten, samenwerking, middelen en verandering vanuit meerdere posities te bekijken.

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.

Ryan & Deci · Self-Determination Theory

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

Bakker & Demerouti (2007) · Job Demands-Resources

https://doi.org/10.1108/02683940710733115

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

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

Edmondson (1999) · Psychological Safety and Learning Behavior

https://doi.org/10.2307/2666999

Voorbeelditems

De missie en prioriteiten zijn herkenbaar in dagelijkse keuzes.

De uitgesproken waarden zijn zichtbaar in het gedrag van de organisatie.

Het is duidelijk waar besluiten worden genomen en wie betrokken wordt.