COCORECO

Team 360°

Uitgebreid voorbeeldrapport

VOORBEELD · FICTIEVE DATA

Fictieve casus Team Kern: werkafspraken en vertrouwen. 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.

Verbind het beeld van het eigen team met dat van samenwerkende teams en leidinggevenden. Maak vertrouwen, werkafspraken, dialoog en werkdruk bespreekbaar.

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-team-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.

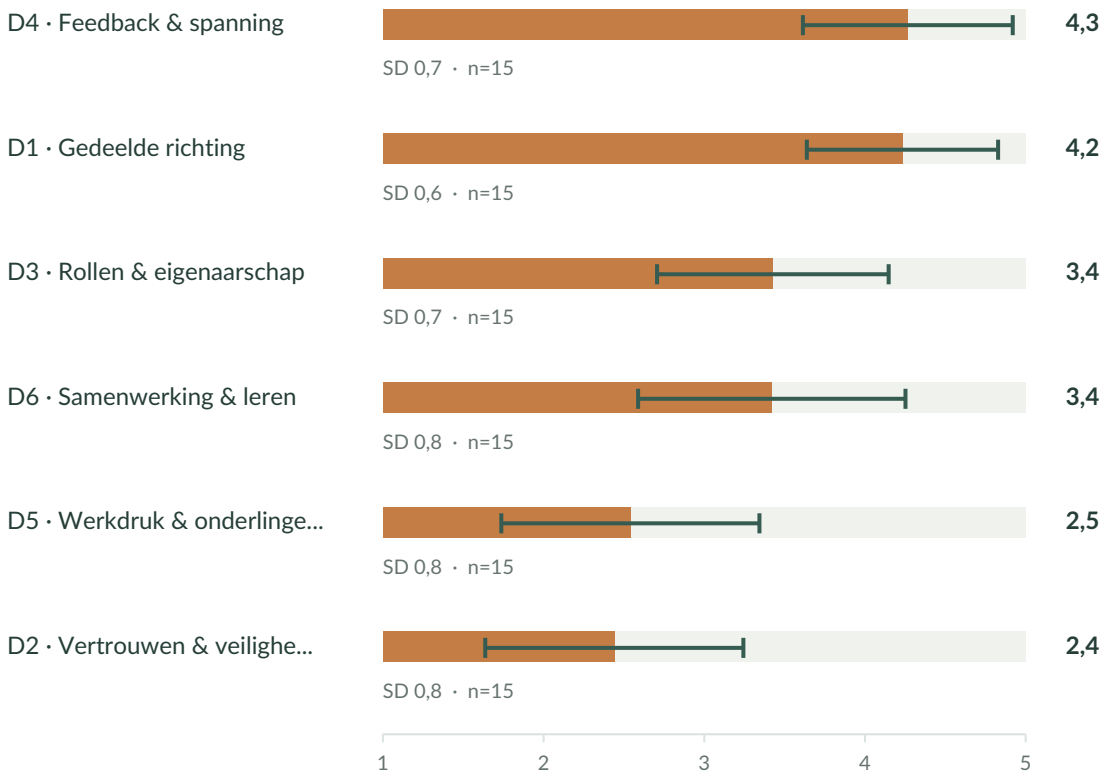
COCORECO | FICTIEF VOORBEELD

Gemiddelde en spreiding per domein

Code / deelgebied	Gemiddelde	SD	n
D1 | Gedeelde richting	4,2	0,6	15
D2 | Vertrouwen & veiligheid	2,4	0,8	15
D3 | Rollen & eigenaarschap	3,4	0,7	15
D4 | Feedback & spanning	4,3	0,7	15
D5 | Werkdruk & onderlinge steun	2,5	0,8	15
D6 | Samenwerking & leren	3,4	0,8	15

COCORECO | FICTIEF VOORBEELD

Sterktes en ontwikkelpunten

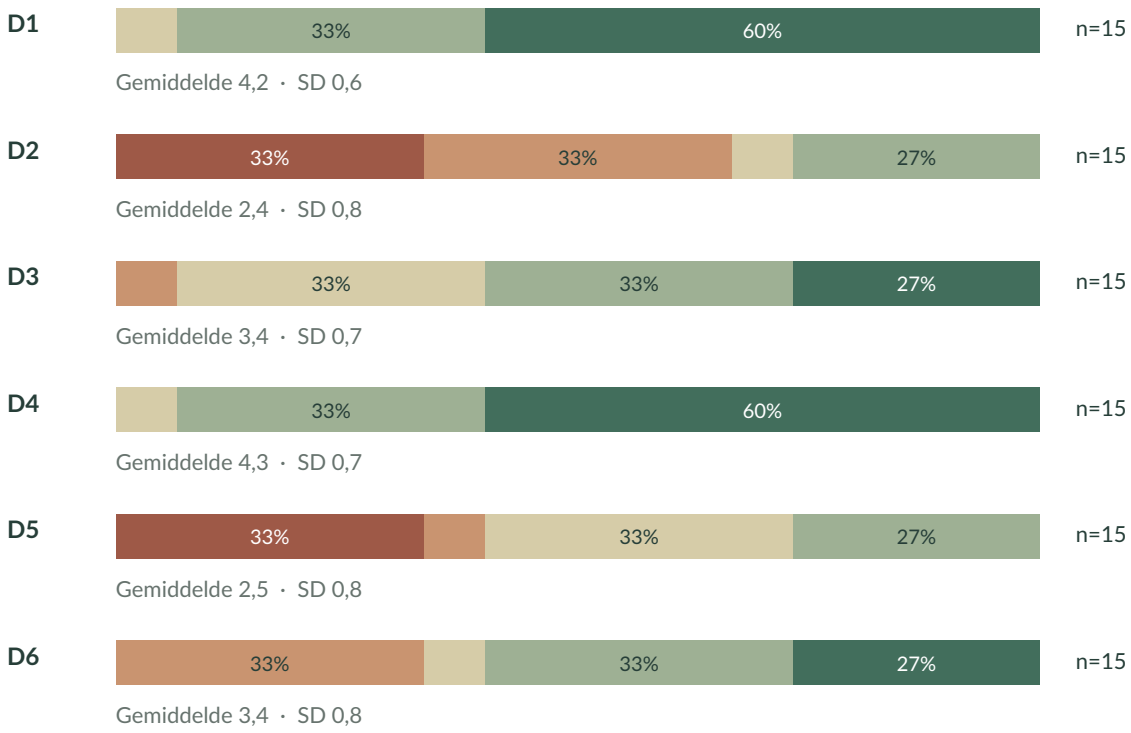


Aflopende gemiddelden. Streepjes = gemiddelde +/- 1 SD, begrensd op de schaal; geen betrouwbaarheidsinterval of significantietoets. Relatief sterk betekent niet automatisch voldoende; laag betekent niet automatisch een tekort.

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



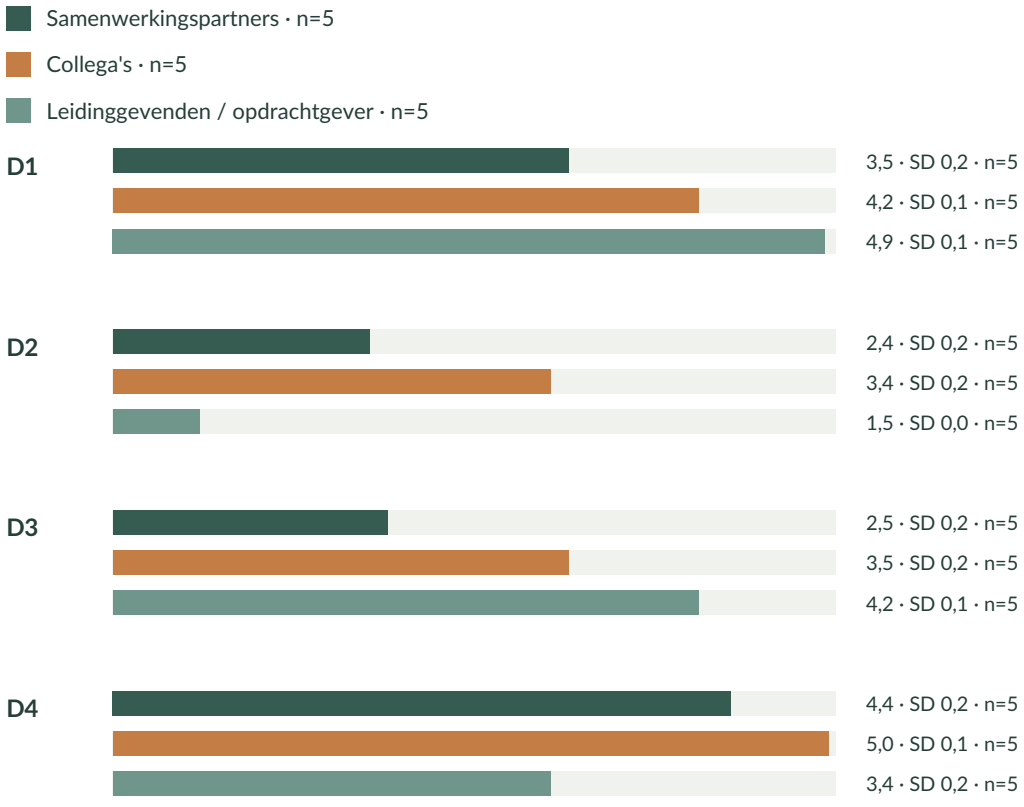
Vijf gelijke intervallen over de schaal. Elk domeingemiddelde van een respondent telt eenmaal; de bovengrens valt alleen in het laatste interval.

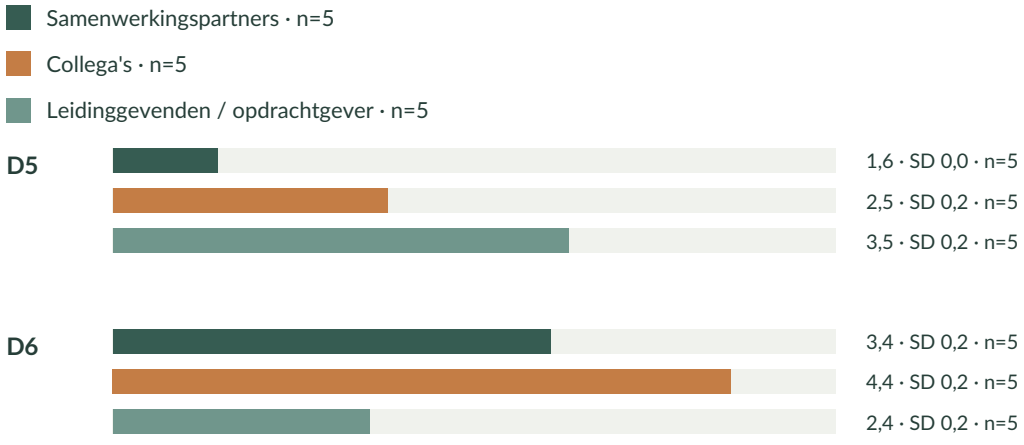
Deelgebied	1.0-1.8	1.8-2.6	2.6-3.4	3.4-4.2	4.2-5.0
D1	0	0	1	5	9
D2	5	5	1	4	0
D3	0	1	5	5	4
D4	0	0	1	5	9
D5	5	1	5	4	0
D6	0	5	1	5	4

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

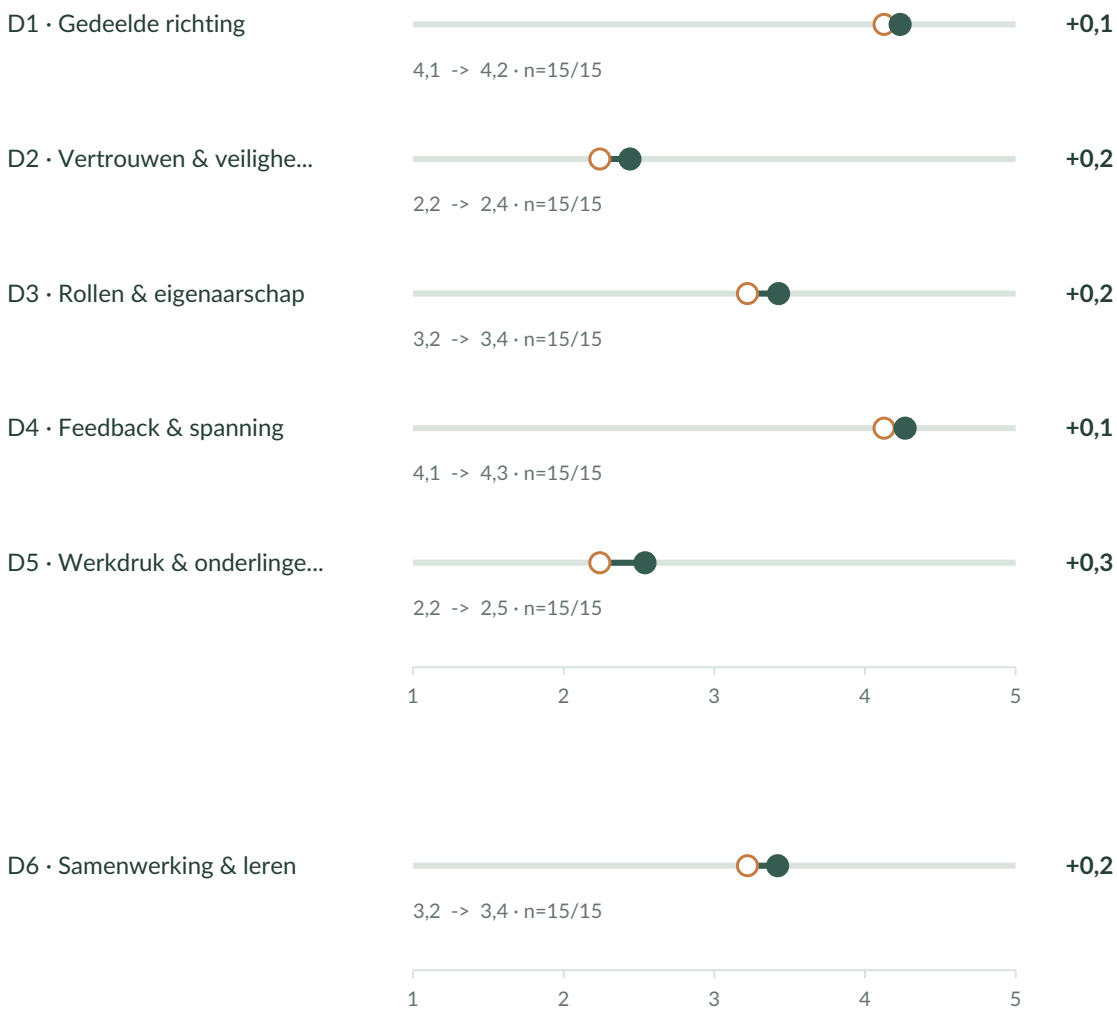
Groepsgrootte alleen garandeert geen volledige anonimiteit. Bespreek geen herkenbare individuele voorbeelden.

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	4,1 / 0,7 / 15	4,2 / 0,6 / 15	0,1
D2	2,2 / 0,8 / 15	2,4 / 0,8 / 15	0,2
D3	3,2 / 0,8 / 15	3,4 / 0,7 / 15	0,2
D4	4,1 / 0,7 / 15	4,3 / 0,7 / 15	0,1
D5	2,2 / 0,8 / 15	2,5 / 0,8 / 15	0,3
D6	3,2 / 0,8 / 15	3,4 / 0,8 / 15	0,2

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 | Gedeelde richting	5	4	-
D2 | Vertrouwen & veiligheid	4	3	Ja
D3 | Rollen & eigenaarschap	3	5	-
D4 | Feedback & spanning	5	2	Ja
D5 | Werkdruk & onderlinge steun	2	4	Ja
D6 | Samenwerking & leren	4	5	-

COCORECO | FICTIEF VOORBEELD

Van prioriteit naar actie

1. Vertrouwen & veiligheid

Concreet gedrag: Vraag in twee overleggen welke twijfel nog niet is uitgesproken; luister eerst en bedank mensen voor hun inbreng.

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. Feedback & spanning

Concreet gedrag: Voer één gesprek over concreet gedrag, het effect en een verzoek; vraag hoe de ander het gesprek ervoer.

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. Werkdruk & onderlinge steun

Concreet gedrag: Laat in twee overlegmomenten ieder aangeven waar hulp nodig is en wat die kan bieden; maak één concrete uitwisseling.

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

Gedeelde richting

Kies één gezamenlijke prioriteit voor twee weken en leg vast waaraan voortgang zichtbaar wordt.

10 vragen

Vertrouwen & veiligheid

Vraag in twee overleggen welke twijfel nog niet is uitgesproken; luister eerst en bedank mensen voor hun inbreng.

10 vragen

Rollen & eigenaarschap

Kies één taak die tussen mensen blijft liggen, spreek eigenaar en overdracht af en evalueer na twee weken.

10 vragen

Feedback & spanning

Voer één gesprek over concreet gedrag, het effect en een verzoek; vraag hoe de ander het gesprek ervoer.

10 vragen

Werkdruk & onderlinge steun

Laat in twee overlegmomenten ieder aangeven waar hulp nodig is en wat die kan bieden; maak één concrete uitwisseling.

10 vragen

Samenwerking & leren

Bespreek met een partnerteam één moeizame overdracht; test een nieuwe afspraak en evalueer na twee weken.

10 vragen

Technische toelichting en bronnen

Teamwerk, psychologische veiligheid en JD-R verbinden gedeelde richting, rolverdeling, vertrouwen, feedback, werkdruk en leren. Partners beoordelen wat zij kunnen waarnemen.

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.

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

https://doi.org/10.1177/1046496405277134

Edmondson (1999) · Psychological Safety and Learning Behavior

https://doi.org/10.2307/2666999

Bakker & Demerouti (2007) · Job Demands-Resources

https://doi.org/10.1108/02683940710733115

Voorbeelditems

Het team weet welk gezamenlijk resultaat het nastreeft.

Teamleden kunnen twijfels of fouten delen zonder vernedering.

Het team heeft duidelijke afspraken over taken en verantwoordelijkheden.