CoCoReCo
Core Congruence Reset Co-create

Jullie team in één oogopslag

Voorbeeldorganisatie · Fictief team · T1

Fictief voorbeeld — geen echte teamgegevens.

Totaalscore	Deelname	Berekende scorezone
59,5/100	**10 / 12 · 83,3%**	**2 / 5**

De scores voor verbinding liggen hoger dan die voor structuur. Onderzoek hoe heldere doelen, rollen en afspraken de aanwezige verbinding kunnen ondersteunen.

De meeste uitgenodigde teamleden namen deel. Bespreek of dit beeld voor iedereen herkenbaar is.

Wat werkt al goed?

Samen leren en reflecteren · 89/100

Experimenteren en fouten benutten · 84,5/100

Waarover eerst in gesprek?

1. Toepassen en verankeren · 38,3/100
2. Leerdoelen en richting · 40/100
3. Kennisdeling en overdracht · 40/100

Zijn de ervaringen gedeeld?

Geen thema bereikt de gebruikte signaleringsgrens van 20 spreidingspunten. Dat betekent niet dat iedereen hetzelfde ervaart.

Gekozen werkafspraken

1. Leerdoelen en richting

Kies één vaardigheid bij een echte werkvraag en benoem welk gedrag vooruitgang laat zien.

Eigenaar: Teamcoördinator en betrokkenen · Evaluatie: Samen af te spreken

2. Toepassen en verankeren

Koppel één leerdoel aan een werkexperiment, een feedbackpartner en een opvolging na vier weken.

Eigenaar: Teamcoördinator en betrokkenen · Evaluatie: Samen af te spreken

3. Kennisdeling en overdracht

Laat twee collega’s een werkproces samen uitvoeren en werk hun uitleg bij voor een nieuwkomer.

Eigenaar: Teamcoördinator en betrokkenen · Evaluatie: Samen af te spreken

+32 (0)475 38 42 93 henk@cocoreco.be www.cocoreco.be

CoCoReCo
Core Congruence Reset Co-create

Jullie team in één oogopslag

Zo lees je het rapport

Spreiding (SD, standaarddeviatie) laat zien hoeveel individuele themascores verschillen. Lager betekent meer overeenkomst; hoger betekent meer verschil. 20 punten is hier een gesprekssignaal.

Lees eerst deze samenvatting, bekijk daarna de themascores en grafieken en leg tot slot maximaal drie werkafspraken vast.

Leerontwikkeling

Voorbeeldorganisatie · Fictief team · T1

Modelversie: 1.0 · 60+ · 8D

Totaalscore: 59.5/100

Rekenkundige scorezone: 2 · Geen vastgestelde ontwikkelfase

Antwoorden: 10/12

Leerdoelen en richting: 40.0/100 · SD 12.2

Leerruimte en ondersteuning: 63.3/100 · SD 12.2

Samen leren en reflecteren: 89.0/100 · SD 9.0

Toepassen en verankeren: 38.3/100 · SD 12.2

Feedback en leerinformatie: 67.5/100 · SD 12.2

Experimenteren en fouten benutten: 84.5/100 · SD 8.6

Kennisdeling en overdracht: 40.0/100 · SD 12.2

Leeropvolging en leiderschap: 65.0/100 · SD 12.2

Ontwikkeladvies

Leerontwikkeling: Maak verwachtingen expliciet en probeer gedurende twee weken één nieuwe werkafspraak. Bespreek daarna wat hielp.

Toepassen en verankeren

Koppel één leerdoel aan een werkexperiment, een feedbackpartner en een opvolging na vier weken.

Leerdoelen en richting

Kies één vaardigheid bij een echte werkvraag en benoem welk gedrag vooruitgang laat zien.

Een dag paardencoaching

Kies één leervraag. Voer een grondopdracht uit, reflecteer, vraag feedback en herhaal met één nieuwe aanpak. Vertaal het verschil naar een werkexperiment met een oefenpartner.

Maximaal drie werkafspraken met een eigenaar en deadline; opvolging na vier tot zes weken. Scan en observatie blijven gescheiden.

Rekenregels

Psychologische veiligheid en autonomie, competentie en verbinding ondersteunen de verkenning van leerdoelen, oefenruimte, samen reflecteren en toepassing in het werk.

Edmondson (1999) · Psychological Safety and Learning Behavior

https://doi.org/10.2307/2666999

Ryan & Deci · Self-Determination Theory

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

As A = leerdoelen (1) en leerruimte (1,5); as B = samen leren (1) en toepassing (1,5). Totaal = √(A × B). Leerruimte of toepassing onder 40 begrenst het niveau op 2. Dit meet ervaren leerpraktijken, geen intelligentie of individueel leervermogen.

Antwoord 1–5; omgekeerd: 6 − antwoord. Per persoon en dimensie: (gewogen gemiddelde van geldige antwoorden − 1) × 25. Personen wegen gelijk. Niet te beoordelen is geen nul.

Leerruimte en ondersteuning < 40 => Niveau <= 2

Toepassen en verankeren < 40 => Niveau <= 2

Formule: Gewogen geometrisch gemiddelde van beide assen

Minimum gescoorde vragen per dimensie: 10

Minimum deelnemers: 5

Leerdoelen en richting · gewicht: 1

Leerruimte en ondersteuning · gewicht: 1.5

Samen leren en reflecteren · gewicht: 1

Toepassen en verankeren · gewicht: 1.5

Feedback en leerinformatie · gewicht: 1

Experimenteren en fouten benutten · gewicht: 1

Kennisdeling en overdracht · gewicht: 1

Leeropvolging en leiderschap · gewicht: 1

Leerbehoeften verhelderen: 0 – 35

Leerruimte creëren: 35 – 50

Samen leren oefenen: 50 – 65

Leren toepassen: 65 – 80

Leren in het werk verankeren: 80 – 100

Vragen

We weten welke vaardigheden ons team verder moet ontwikkelen.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

LOD1 · gewicht: 1

Onze leerdoelen sluiten aan bij concrete werkvragen.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

LOD2 · gewicht: 1

Medewerkers hebben invloed op hun eigen leerdoelen.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

LOD3 · gewicht: 1

We weten waaraan we vooruitgang in een leerdoel herkennen.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

LOD4 · gewicht: 1

We hebben concrete werkafspraken om passende leerdoelen kiezen.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

LOD_E1 · gewicht: 1

We weten wie het initiatief neemt om passende leerdoelen kiezen.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

LOD_E2 · gewicht: 1

We maken in onze planning tijd vrij om passende leerdoelen kiezen.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

LOD_E3 · gewicht: 1

We kunnen een recent werkvoorbeeld bespreken waarin het lukte om passende leerdoelen kiezen.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

LOD_E4 · gewicht: 1

We vragen de betrokkenen wat hen helpt om passende leerdoelen kiezen.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

LOD_E5 · gewicht: 1

Ook nieuwe teamleden weten hoe wij proberen om passende leerdoelen kiezen.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

LOD_E6 · gewicht: 1

Als het moeilijk blijkt om passende leerdoelen kiezen, bespreken we de belemmering met de betrokkenen.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

LOD_E7 · gewicht: 1

We controleren of onze gekozen aanpak werkelijk helpt om passende leerdoelen kiezen.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

LOD_E8 · gewicht: 1

We stellen vragen bij routines die ons hinderen om passende leerdoelen kiezen.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

LOD_E9 · gewicht: 1

We nemen feedback van betrokkenen mee wanneer we proberen om passende leerdoelen kiezen.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

LOD_E10 · gewicht: 1

We spreken een opvolgmoment af om te beoordelen hoe het lukt om passende leerdoelen kiezen.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

LOD_E11 · gewicht: 1

Er is tijd om nieuwe vaardigheden te oefenen.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

LOR1 · gewicht: 1

We hebben toegang tot passende begeleiding of leermiddelen.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

LOR2 · gewicht: 1

We kunnen beginnersvragen stellen zonder gezichtsverlies.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

LOR3 · gewicht: 1

Leren wordt uitgesteld omdat het gewone werk altijd voorrang krijgt.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

LOR4 · gewicht: 1 · 6 − antwoord

We hebben concrete werkafspraken om tijd en ondersteuning voor leren vrijmaken.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

LOR_E1 · gewicht: 1

We weten wie het initiatief neemt om tijd en ondersteuning voor leren vrijmaken.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

LOR_E2 · gewicht: 1

We maken in onze planning tijd vrij om tijd en ondersteuning voor leren vrijmaken.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

LOR_E3 · gewicht: 1

We kunnen een recent werkvoorbeeld bespreken waarin het lukte om tijd en ondersteuning voor leren vrijmaken.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

LOR_E4 · gewicht: 1

We vragen de betrokkenen wat hen helpt om tijd en ondersteuning voor leren vrijmaken.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

LOR_E5 · gewicht: 1

Ook nieuwe teamleden weten hoe wij proberen om tijd en ondersteuning voor leren vrijmaken.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

LOR_E6 · gewicht: 1

Als het moeilijk blijkt om tijd en ondersteuning voor leren vrijmaken, bespreken we de belemmering met de betrokkenen.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

LOR_E7 · gewicht: 1

We controleren of onze gekozen aanpak werkelijk helpt om tijd en ondersteuning voor leren vrijmaken.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

LOR_E8 · gewicht: 1

We stellen vragen bij routines die ons hinderen om tijd en ondersteuning voor leren vrijmaken.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

LOR_E9 · gewicht: 1

We nemen feedback van betrokkenen mee wanneer we proberen om tijd en ondersteuning voor leren vrijmaken.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

LOR_E10 · gewicht: 1

We spreken een opvolgmoment af om te beoordelen hoe het lukt om tijd en ondersteuning voor leren vrijmaken.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

LOR_E11 · gewicht: 1

We delen bruikbare kennis met collega’s.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

LOS1 · gewicht: 1

We bespreken wat we van fouten of onverwachte resultaten leren.

100.0/100 · SD 0.0 · n=10

LOS2 · gewicht: 1

We vragen gerichte feedback tijdens het oefenen.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

LOS3 · gewicht: 1

Ervaren collega’s maken hun aanpak begrijpelijk voor anderen.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

LOS4 · gewicht: 1

We hebben concrete werkafspraken om praktijkervaringen samen onderzoeken.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

LOS_E1 · gewicht: 1

We weten wie het initiatief neemt om praktijkervaringen samen onderzoeken.

100.0/100 · SD 0.0 · n=10

LOS_E2 · gewicht: 1

We maken in onze planning tijd vrij om praktijkervaringen samen onderzoeken.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

LOS_E3 · gewicht: 1

We kunnen een recent werkvoorbeeld bespreken waarin het lukte om praktijkervaringen samen onderzoeken.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

LOS_E4 · gewicht: 1

We vragen de betrokkenen wat hen helpt om praktijkervaringen samen onderzoeken.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

LOS_E5 · gewicht: 1

Ook nieuwe teamleden weten hoe wij proberen om praktijkervaringen samen onderzoeken.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

LOS_E6 · gewicht: 1

Als het moeilijk blijkt om praktijkervaringen samen onderzoeken, bespreken we de belemmering met de betrokkenen.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

LOS_E7 · gewicht: 1

We controleren of onze gekozen aanpak werkelijk helpt om praktijkervaringen samen onderzoeken.

100.0/100 · SD 0.0 · n=10

LOS_E8 · gewicht: 1

We stellen vragen bij routines die ons hinderen om praktijkervaringen samen onderzoeken.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

LOS_E9 · gewicht: 1

We nemen feedback van betrokkenen mee wanneer we proberen om praktijkervaringen samen onderzoeken.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

LOS_E10 · gewicht: 1

We spreken een opvolgmoment af om te beoordelen hoe het lukt om praktijkervaringen samen onderzoeken.

100.0/100 · SD 0.0 · n=10

LOS_E11 · gewicht: 1

Na een opleiding spreken we af waar we het geleerde toepassen.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

LOT1 · gewicht: 1

We krijgen op het werk gelegenheid om nieuw gedrag uit te proberen.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

LOT2 · gewicht: 1

We kijken na enkele weken of het geleerde nog wordt gebruikt.

10.0/100 · SD 12.2 · n=10

LOT3 · gewicht: 1

Wat helpt, nemen we op in onze werkafspraken.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

LOT4 · gewicht: 1

We hebben concrete werkafspraken om nieuwe vaardigheden in ons werk verankeren.

10.0/100 · SD 12.2 · n=10

LOT_E1 · gewicht: 1

We weten wie het initiatief neemt om nieuwe vaardigheden in ons werk verankeren.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

LOT_E2 · gewicht: 1

We maken in onze planning tijd vrij om nieuwe vaardigheden in ons werk verankeren.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

LOT_E3 · gewicht: 1

We kunnen een recent werkvoorbeeld bespreken waarin het lukte om nieuwe vaardigheden in ons werk verankeren.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

LOT_E4 · gewicht: 1

We vragen de betrokkenen wat hen helpt om nieuwe vaardigheden in ons werk verankeren.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

LOT_E5 · gewicht: 1

Ook nieuwe teamleden weten hoe wij proberen om nieuwe vaardigheden in ons werk verankeren.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

LOT_E6 · gewicht: 1

Als het moeilijk blijkt om nieuwe vaardigheden in ons werk verankeren, bespreken we de belemmering met de betrokkenen.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

LOT_E7 · gewicht: 1

We controleren of onze gekozen aanpak werkelijk helpt om nieuwe vaardigheden in ons werk verankeren.

10.0/100 · SD 12.2 · n=10

LOT_E8 · gewicht: 1

We stellen vragen bij routines die ons hinderen om nieuwe vaardigheden in ons werk verankeren.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

LOT_E9 · gewicht: 1

We nemen feedback van betrokkenen mee wanneer we proberen om nieuwe vaardigheden in ons werk verankeren.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

LOT_E10 · gewicht: 1

We spreken een opvolgmoment af om te beoordelen hoe het lukt om nieuwe vaardigheden in ons werk verankeren.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

LOT_E11 · gewicht: 1

We hebben een duidelijke afspraak om feedback omzetten in een concrete leervraag.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

LOF_D8_1 · gewicht: 1

We weten wie verantwoordelijk is om feedback omzetten in een concrete leervraag.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

LOF_D8_2 · gewicht: 1

We kunnen een recent voorbeeld geven waarin we erin slaagden om feedback omzetten in een concrete leervraag.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

LOF_D8_3 · gewicht: 1

We hebben voldoende tijd en middelen om feedback omzetten in een concrete leervraag.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

LOF_D8_4 · gewicht: 1

Ook onder tijdsdruk lukt het ons om feedback omzetten in een concrete leervraag.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

LOF_D8_5 · gewicht: 1

We vragen de betrokken collega’s wat nodig is om feedback omzetten in een concrete leervraag.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

LOF_D8_6 · gewicht: 1

Nieuwe collega’s krijgen uitleg over hoe wij proberen om feedback omzetten in een concrete leervraag.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

LOF_D8_7 · gewicht: 1

Als het niet lukt om feedback omzetten in een concrete leervraag, bespreken we wat ons belemmert.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

LOF_D8_8 · gewicht: 1

We gebruiken feedback om beter te worden in ons streven om feedback omzetten in een concrete leervraag.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

LOF_D8_9 · gewicht: 1

We evalueren regelmatig of onze aanpak helpt om feedback omzetten in een concrete leervraag.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

LOF_D8_10 · gewicht: 1

We hebben een duidelijke afspraak om kleine leerexperimenten uitvoeren zonder fouten te verbergen.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

LOX_D8_1 · gewicht: 1

We weten wie verantwoordelijk is om kleine leerexperimenten uitvoeren zonder fouten te verbergen.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

LOX_D8_2 · gewicht: 1

We kunnen een recent voorbeeld geven waarin we erin slaagden om kleine leerexperimenten uitvoeren zonder fouten te verbergen.

100.0/100 · SD 0.0 · n=10

LOX_D8_3 · gewicht: 1

We hebben voldoende tijd en middelen om kleine leerexperimenten uitvoeren zonder fouten te verbergen.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

LOX_D8_4 · gewicht: 1

Ook onder tijdsdruk lukt het ons om kleine leerexperimenten uitvoeren zonder fouten te verbergen.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

LOX_D8_5 · gewicht: 1

We vragen de betrokken collega’s wat nodig is om kleine leerexperimenten uitvoeren zonder fouten te verbergen.

100.0/100 · SD 0.0 · n=10

LOX_D8_6 · gewicht: 1

Nieuwe collega’s krijgen uitleg over hoe wij proberen om kleine leerexperimenten uitvoeren zonder fouten te verbergen.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

LOX_D8_7 · gewicht: 1

Als het niet lukt om kleine leerexperimenten uitvoeren zonder fouten te verbergen, bespreken we wat ons belemmert.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

LOX_D8_8 · gewicht: 1

We gebruiken feedback om beter te worden in ons streven om kleine leerexperimenten uitvoeren zonder fouten te verbergen.

100.0/100 · SD 0.0 · n=10

LOX_D8_9 · gewicht: 1

We evalueren regelmatig of onze aanpak helpt om kleine leerexperimenten uitvoeren zonder fouten te verbergen.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

LOX_D8_10 · gewicht: 1

We hebben een duidelijke afspraak om praktijkkennis toegankelijk overdragen aan collega’s.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

LOK_D8_1 · gewicht: 1

We weten wie verantwoordelijk is om praktijkkennis toegankelijk overdragen aan collega’s.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

LOK_D8_2 · gewicht: 1

We kunnen een recent voorbeeld geven waarin we erin slaagden om praktijkkennis toegankelijk overdragen aan collega’s.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

LOK_D8_3 · gewicht: 1

We hebben voldoende tijd en middelen om praktijkkennis toegankelijk overdragen aan collega’s.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

LOK_D8_4 · gewicht: 1

Ook onder tijdsdruk lukt het ons om praktijkkennis toegankelijk overdragen aan collega’s.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

LOK_D8_5 · gewicht: 1

We vragen de betrokken collega’s wat nodig is om praktijkkennis toegankelijk overdragen aan collega’s.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

LOK_D8_6 · gewicht: 1

Nieuwe collega’s krijgen uitleg over hoe wij proberen om praktijkkennis toegankelijk overdragen aan collega’s.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

LOK_D8_7 · gewicht: 1

Als het niet lukt om praktijkkennis toegankelijk overdragen aan collega’s, bespreken we wat ons belemmert.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

LOK_D8_8 · gewicht: 1

We gebruiken feedback om beter te worden in ons streven om praktijkkennis toegankelijk overdragen aan collega’s.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

LOK_D8_9 · gewicht: 1

We evalueren regelmatig of onze aanpak helpt om praktijkkennis toegankelijk overdragen aan collega’s.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

LOK_D8_10 · gewicht: 1

We hebben een duidelijke afspraak om leerafspraken met de leidinggevende opvolgen.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

LOL_D8_1 · gewicht: 1

We weten wie verantwoordelijk is om leerafspraken met de leidinggevende opvolgen.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

LOL_D8_2 · gewicht: 1

We kunnen een recent voorbeeld geven waarin we erin slaagden om leerafspraken met de leidinggevende opvolgen.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

LOL_D8_3 · gewicht: 1

We hebben voldoende tijd en middelen om leerafspraken met de leidinggevende opvolgen.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

LOL_D8_4 · gewicht: 1

Ook onder tijdsdruk lukt het ons om leerafspraken met de leidinggevende opvolgen.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

LOL_D8_5 · gewicht: 1

We vragen de betrokken collega’s wat nodig is om leerafspraken met de leidinggevende opvolgen.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

LOL_D8_6 · gewicht: 1

Nieuwe collega’s krijgen uitleg over hoe wij proberen om leerafspraken met de leidinggevende opvolgen.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

LOL_D8_7 · gewicht: 1

Als het niet lukt om leerafspraken met de leidinggevende opvolgen, bespreken we wat ons belemmert.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

LOL_D8_8 · gewicht: 1

We gebruiken feedback om beter te worden in ons streven om leerafspraken met de leidinggevende opvolgen.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

LOL_D8_9 · gewicht: 1

We evalueren regelmatig of onze aanpak helpt om leerafspraken met de leidinggevende opvolgen.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

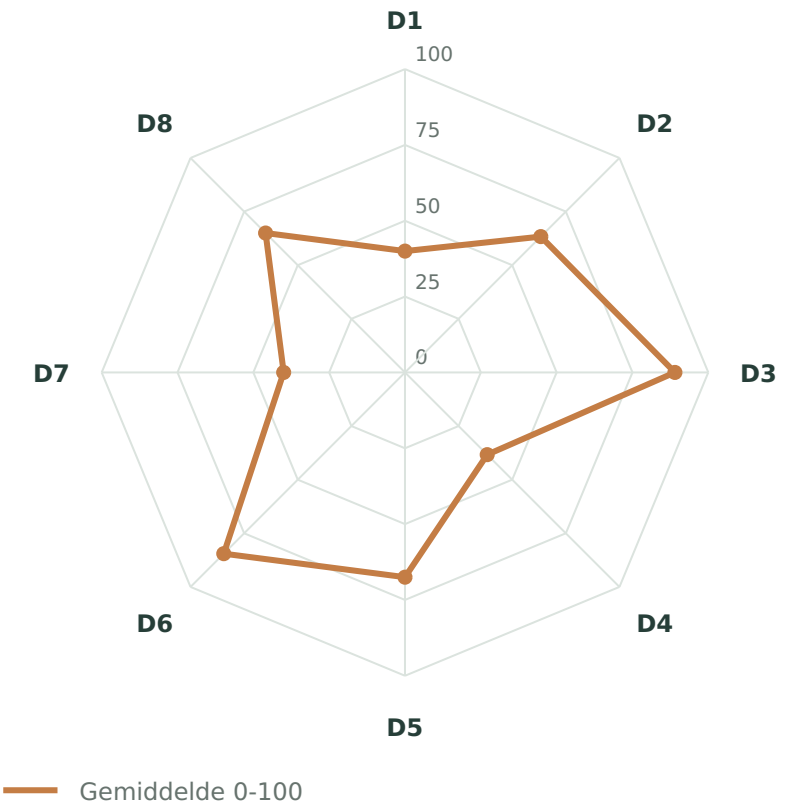
LOL_D8_10 · gewicht: 1

Totaalprofiel

n=10 | Schaal 0-100 | Model builtin-leerontwikkeling-1-q60-d8

Uitgenodigd: 12 | 83%

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

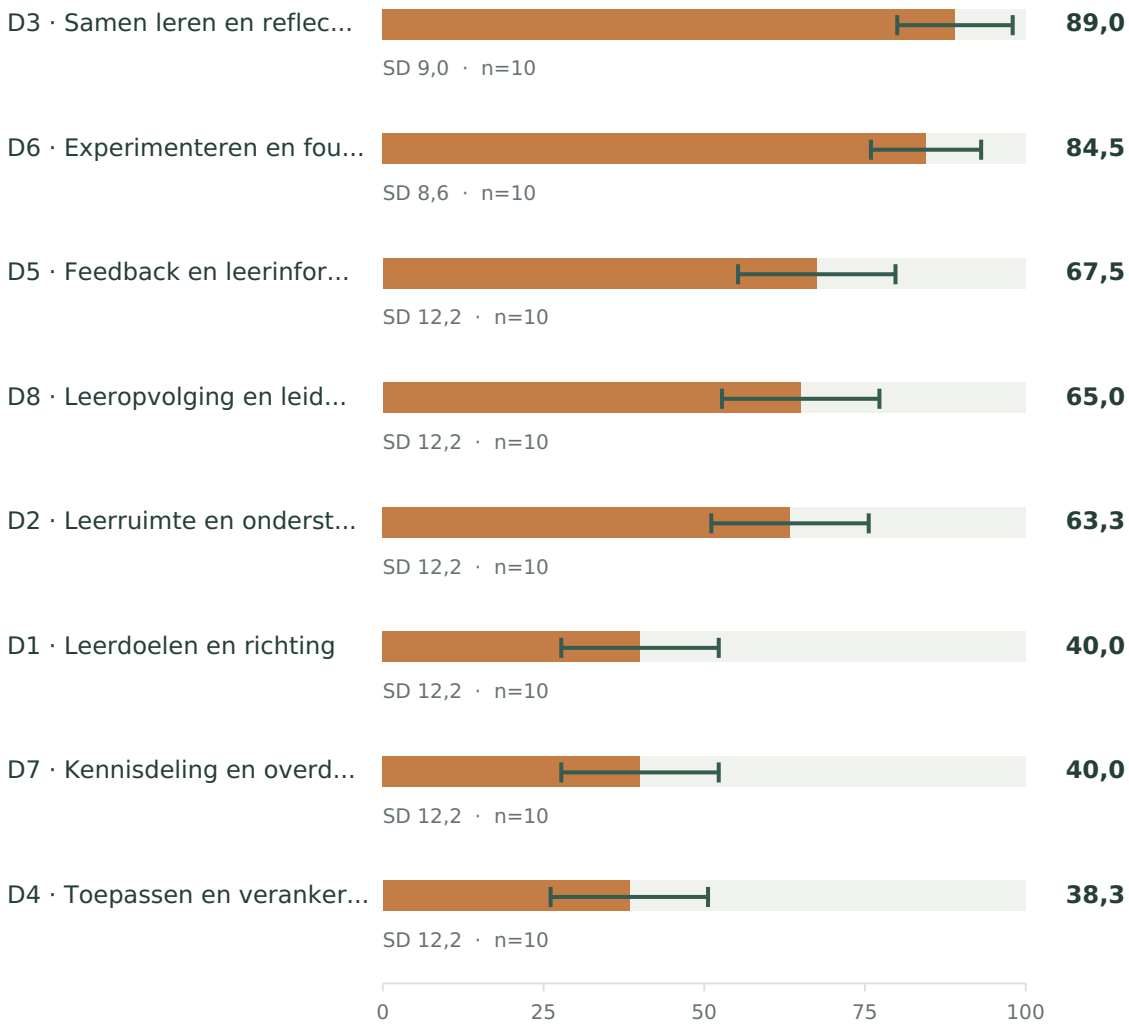


Vaste asvolgorde. Vergelijk domeinscores, niet de oppervlakte van de radar. D-codes verwijzen naar de tabel hieronder.

Gemiddelde en spreiding per domein

Code / deelgebied	Gemiddelde	SD	n
D1 | Leerdoelen en richting	40,0	12,2	10
D2 | Leerruimte en ondersteuning	63,3	12,2	10
D3 | Samen leren en reflecteren	89,0	9,0	10
D4 | Toepassen en verankeren	38,3	12,2	10
D5 | Feedback en leerinformatie	67,5	12,2	10
D6 | Experimenteren en fouten benutten	84,5	8,6	10
D7 | Kennisdeling en overdracht	40,0	12,2	10
D8 | Leeropvolging en leiderschap	65,0	12,2	10

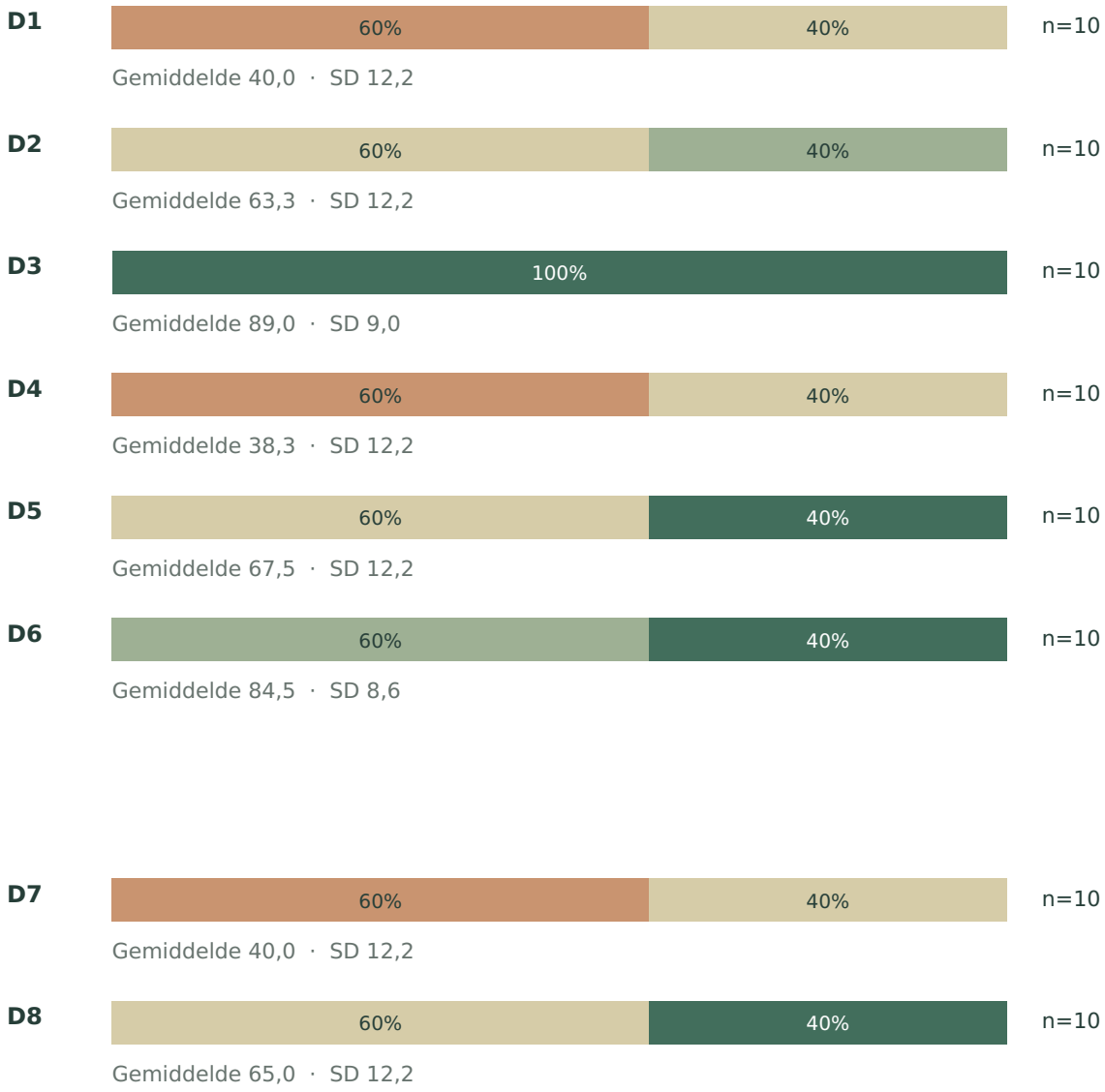
Sterktes en ontwikkelpunten



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.

Antwoordverdeling en spreiding



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

Verdiepend rapport - vervolg

Deelgebied	0-20	20-40	40-60	60-80	80-100
D1	0	6	4	0	0
D2	0	0	6	4	0
D3	0	0	0	0	10
D4	0	6	4	0	0
D5	0	0	6	0	4
D6	0	0	0	6	4
D7	0	6	4	0	0
D8	0	0	6	0	4

Verschillen in perspectief

Niet beschikbaar: rollen worden niet verzameld door deze teamscan en worden niet afgeleid uit antwoorden.

+32 (0)475 38 42 93 henk@cocoreco.be www.cocoreco.be

Vooruitgang

Nog geen geschikte vrijgegeven nulmeting. Een vergelijkbare vervolgmeting activeert deze grafiek.

+32 (0)475 38 42 93 henk@cocoreco.be www.cocoreco.be

Ontwikkelfase zorgvuldig bespreken

Een berekende scorezone stelt geen ontwikkelfase vast. Toets herkenbaar gedrag, herhaling onder druk en concrete voorbeelden per thema. Dit zijn gespreksankers om concrete ervaringen te bespreken.

1. Afspraken worden uitgelegd en extern opgevolgd.

2. Afspraken lukken bij eenvoudige taken; onder druk neemt iemand anders de regie over.

3. Vaste afspraken zijn zichtbaar; afwijkingen worden opgemerkt en besproken.

4. Het team herstelt afspraken en past gedrag zelf aan, ook onder druk.

5. Het team leert herhaaldelijk, toetst effecten en draagt bruikbare praktijken over.

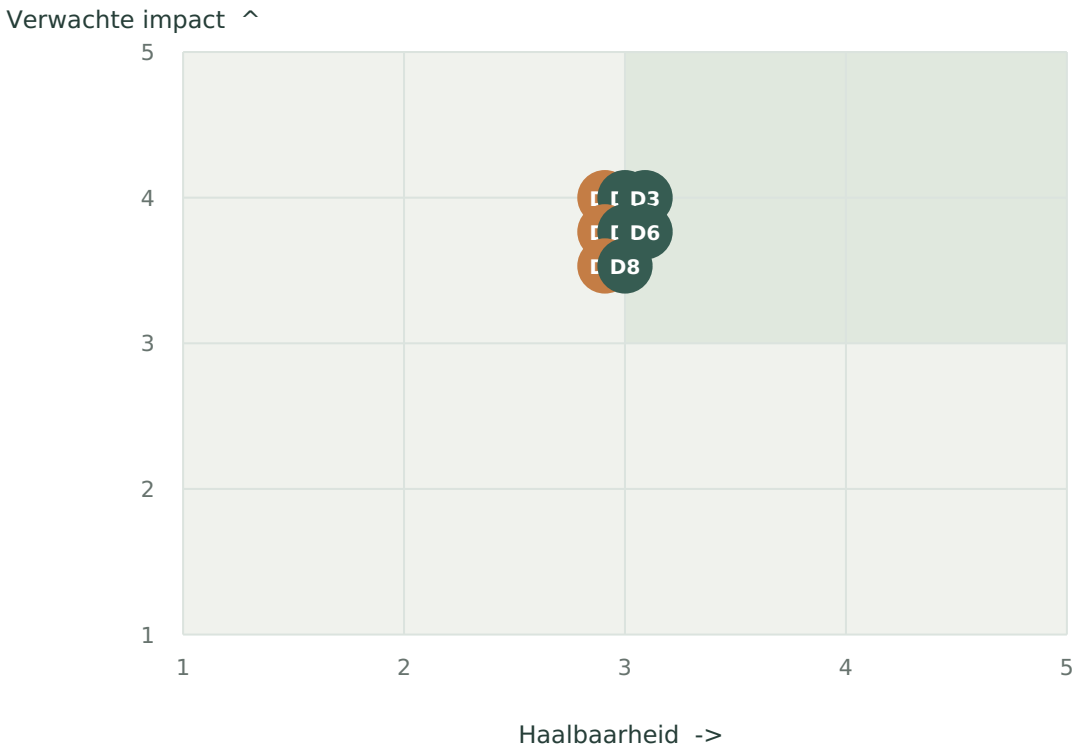
Observaties tijdens paardencoaching blijven apart van vragenlijstscores. Leg bewijs en tegenvoorbeelden vast voordat je een fase benoemt.

+32 (0)475 38 42 93 henk@cocoreco.be www.cocoreco.be

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 | Leerdoelen en richting	4	3	Ja
D2 | Leerruimte en ondersteuning	4	3	-
D3 | Samen leren en reflecteren	4	3	-
D4 | Toepassen en verankeren	4	3	Ja
D5 | Feedback en leerinformatie	4	3	-
D6 | Experimenteren en fouten benutten	4	3	-
D7 | Kennisdeling en overdracht	4	3	Ja
D8 | Leeropvolging en leiderschap	4	3	-

+32 (0)475 38 42 93 henk@cocoreco.be www.cocoreco.be

COCORECO | FICTIEF VOORBEELD

Van prioriteit naar actie

1. Leerdoelen en richting

Concreet gedrag: Kies één vaardigheid bij een echte werkvraag en benoem welk gedrag vooruitgang laat zien.

Eigenaar: Teamcoördinator en betrokkenen

Evaluatiedatum: Samen af te spreken

Zichtbaar effect: Bespreek na twee weken drie concrete werkvoorbeelden.

2. Toepassen en verankeren

Concreet gedrag: Koppel één leerdoel aan een werkexperiment, een feedbackpartner en een opvolging na vier weken.

Eigenaar: Teamcoördinator en betrokkenen

Evaluatiedatum: Samen af te spreken

Zichtbaar effect: Bespreek na twee weken drie concrete werkvoorbeelden.

3. Kennisdeling en overdracht

Concreet gedrag: Laat twee collega's een werkproces samen uitvoeren en werk hun uitleg bij voor een nieuwkomer.

Eigenaar: Teamcoördinator en betrokkenen

Evaluatiedatum: Samen af te spreken

Zichtbaar effect: Bespreek na twee weken drie concrete werkvoorbeelden.

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

+32 (0)475 38 42 93 henk@cocoreco.be www.cocoreco.be

Bespreek jullie volgende stap

Vragen over dit rapport of begeleiding bij jullie teamontwikkeling?

Henk Van 't Net

CoCoReCo

+32 (0)475 38 42 93

henk@cocoreco.be

www.cocoreco.be

26 Grand Route · 6990 Hotton · België