CoCoReCo
Core Congruence Reset Co-create

Jullie team in één oogopslag

Voorbeeldorganisatie · Fictief team · T1

Fictief voorbeeld — geen echte teamgegevens.

Totaalscore	Deelname	Berekende scorezone
62,6/100	**10 / 12 · 83,3%**	**3 / 5**

De scores voor structuur liggen hoger dan die voor verbinding. Onderzoek hoe afspraken en organisatie ook ruimte kunnen bieden aan vertrouwen, openheid en het bespreken van spanning.

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

Wat werkt al goed?

Autonomie en verantwoordelijkheid · 89/100

Besluitvorming en rechtvaardigheid · 84,5/100

Waarover eerst in gesprek?

1. Voorbeeldgedrag en leren · 38,3/100
2. Richting en duidelijkheid · 40/100
3. Spanning en psychologische veiligheid · 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. Richting en duidelijkheid

Maak bij één opdracht resultaat, speelruimte en terugkoppelmoment expliciet.

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

2. Voorbeeldgedrag en leren

Vraag feedback op één eigen gedrag en koppel binnen twee weken terug wat je verandert.

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

3. Spanning en psychologische veiligheid

Nodig expliciet een tegenstem uit en reageer eerst met een verhelderende vraag.

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.

Leiderschap in de praktijk

Voorbeeldorganisatie · Fictief team · T1

Modelversie: 1.0 · 60+ · 8D

Totaalscore: 62.6/100

Rekenkundige scorezone: 3 · Geen vastgestelde ontwikkelfase

Antwoorden: 10/12

Richting en duidelijkheid: 40.0/100 · SD 12.2

Luisteren en ondersteunen: 63.3/100 · SD 12.2

Autonomie en verantwoordelijkheid: 89.0/100 · SD 9.0

Voorbeeldgedrag en leren: 38.3/100 · SD 12.2

Feedback en ontwikkelgesprekken: 67.5/100 · SD 12.2

Besluitvorming en rechtvaardigheid: 84.5/100 · SD 8.6

Spanning en psychologische veiligheid: 40.0/100 · SD 12.2

Werkdruk en duurzame ondersteuning: 65.0/100 · SD 12.2

Ontwikkeladvies

Leiderschap in de praktijk: Maak werkende gewoonten consistenter. Onderzoek de laagst scorende dimensie en oefen een gezamenlijke gedragsafspraak.

Voorbeeldgedrag en leren

Vraag feedback op één eigen gedrag en koppel binnen twee weken terug wat je verandert.

Richting en duidelijkheid

Maak bij één opdracht resultaat, speelruimte en terugkoppelmoment expliciet.

Een dag paardencoaching

Oefen met duidelijke uitnodigingen, afstand en ruimte geven. Herhaal een grondopdracht na concrete feedback en formuleer twee leiderschapsexperimenten.

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

Rekenregels

Gedragsgericht leiderschap en autonomieondersteuning helpen richting geven, luisteren, mandaat en voorbeeldgedrag bespreekbaar te maken.

Yukl (2012) · Effective Leadership Behavior

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

Ryan & Deci · Self-Determination Theory

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

Gewogen gemiddelde: duidelijkheid 20%, ondersteunen 30%, autonomie 30%, voorbeeldgedrag 20%. Alleen groepsfeedback van minimaal vijf medewerkers; geen individuele ranking of 360°-vergelijking.

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.

Formule: Gewogen gemiddelde van alle dimensies

Minimum gescoorde vragen per dimensie: 10

Minimum deelnemers: 5

Richting en duidelijkheid · gewicht: 1

Luisteren en ondersteunen · gewicht: 1.5

Autonomie en verantwoordelijkheid · gewicht: 1.5

Voorbeeldgedrag en leren · gewicht: 1

Feedback en ontwikkelgesprekken · gewicht: 1

Besluitvorming en rechtvaardigheid · gewicht: 1

Spanning en psychologische veiligheid · gewicht: 1

Werkdruk en duurzame ondersteuning · gewicht: 1

Verwachtingen verhelderen: 0 – 40

Ondersteuning versterken: 40 – 55

Bewust leidinggeven: 55 – 70

Ontwikkeling ondersteunen: 70 – 85

Consistent voorbeeldgedrag: 85 – 100

Vragen

Mijn leidinggevende maakt duidelijk welke resultaten belangrijk zijn.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

LPR1 · gewicht: 1

Mijn leidinggevende licht keuzes en prioriteiten toe.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

LPR2 · gewicht: 1

Ik weet wanneer ik zelf mag beslissen.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

LPR3 · gewicht: 1

Mijn leidinggevende stelt tegenstrijdige verwachtingen aan ons.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

LPR4 · gewicht: 1 · 6 − antwoord

We hebben concrete werkafspraken om verwachtingen en prioriteiten verduidelijken.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

LPR_E1 · gewicht: 1

We weten wie het initiatief neemt om verwachtingen en prioriteiten verduidelijken.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

LPR_E2 · gewicht: 1

We maken in onze planning tijd vrij om verwachtingen en prioriteiten verduidelijken.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

LPR_E3 · gewicht: 1

We kunnen een recent werkvoorbeeld bespreken waarin het lukte om verwachtingen en prioriteiten verduidelijken.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

LPR_E4 · gewicht: 1

We vragen de betrokkenen wat hen helpt om verwachtingen en prioriteiten verduidelijken.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

LPR_E5 · gewicht: 1

Ook nieuwe teamleden weten hoe wij proberen om verwachtingen en prioriteiten verduidelijken.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

LPR_E6 · gewicht: 1

Als het moeilijk blijkt om verwachtingen en prioriteiten verduidelijken, bespreken we de belemmering met de betrokkenen.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

LPR_E7 · gewicht: 1

We controleren of onze gekozen aanpak werkelijk helpt om verwachtingen en prioriteiten verduidelijken.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

LPR_E8 · gewicht: 1

We stellen vragen bij routines die ons hinderen om verwachtingen en prioriteiten verduidelijken.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

LPR_E9 · gewicht: 1

We nemen feedback van betrokkenen mee wanneer we proberen om verwachtingen en prioriteiten verduidelijken.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

LPR_E10 · gewicht: 1

We spreken een opvolgmoment af om te beoordelen hoe het lukt om verwachtingen en prioriteiten verduidelijken.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

LPR_E11 · gewicht: 1

Mijn leidinggevende vraagt door voordat die een conclusie trekt.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

LPL1 · gewicht: 1

Ik kan een probleem melden zonder meteen schuld toegewezen te krijgen.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

LPL2 · gewicht: 1

Mijn leidinggevende bespreekt welke ondersteuning nodig is.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

LPL3 · gewicht: 1

Mijn leidinggevende maakt ruimte voor een afwijkende mening.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

LPL4 · gewicht: 1

We hebben concrete werkafspraken om luisteren naar de behoeften van medewerkers.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

LPL_E1 · gewicht: 1

We weten wie het initiatief neemt om luisteren naar de behoeften van medewerkers.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

LPL_E2 · gewicht: 1

We maken in onze planning tijd vrij om luisteren naar de behoeften van medewerkers.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

LPL_E3 · gewicht: 1

We kunnen een recent werkvoorbeeld bespreken waarin het lukte om luisteren naar de behoeften van medewerkers.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

LPL_E4 · gewicht: 1

We vragen de betrokkenen wat hen helpt om luisteren naar de behoeften van medewerkers.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

LPL_E5 · gewicht: 1

Ook nieuwe teamleden weten hoe wij proberen om luisteren naar de behoeften van medewerkers.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

LPL_E6 · gewicht: 1

Als het moeilijk blijkt om luisteren naar de behoeften van medewerkers, bespreken we de belemmering met de betrokkenen.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

LPL_E7 · gewicht: 1

We controleren of onze gekozen aanpak werkelijk helpt om luisteren naar de behoeften van medewerkers.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

LPL_E8 · gewicht: 1

We stellen vragen bij routines die ons hinderen om luisteren naar de behoeften van medewerkers.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

LPL_E9 · gewicht: 1

We nemen feedback van betrokkenen mee wanneer we proberen om luisteren naar de behoeften van medewerkers.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

LPL_E10 · gewicht: 1

We spreken een opvolgmoment af om te beoordelen hoe het lukt om luisteren naar de behoeften van medewerkers.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

LPL_E11 · gewicht: 1

Mijn leidinggevende delegeert met passende beslisruimte.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

LPA1 · gewicht: 1

Mijn leidinggevende volgt afspraken op zonder alles over te nemen.

100.0/100 · SD 0.0 · n=10

LPA2 · gewicht: 1

Mijn leidinggevende helpt obstakels in het werk weg te nemen.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

LPA3 · gewicht: 1

Mijn leidinggevende spreekt mij concreet aan op afspraken.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

LPA4 · gewicht: 1

We hebben concrete werkafspraken om beslisruimte met verantwoordelijkheid verbinden.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

LPA_E1 · gewicht: 1

We weten wie het initiatief neemt om beslisruimte met verantwoordelijkheid verbinden.

100.0/100 · SD 0.0 · n=10

LPA_E2 · gewicht: 1

We maken in onze planning tijd vrij om beslisruimte met verantwoordelijkheid verbinden.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

LPA_E3 · gewicht: 1

We kunnen een recent werkvoorbeeld bespreken waarin het lukte om beslisruimte met verantwoordelijkheid verbinden.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

LPA_E4 · gewicht: 1

We vragen de betrokkenen wat hen helpt om beslisruimte met verantwoordelijkheid verbinden.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

LPA_E5 · gewicht: 1

Ook nieuwe teamleden weten hoe wij proberen om beslisruimte met verantwoordelijkheid verbinden.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

LPA_E6 · gewicht: 1

Als het moeilijk blijkt om beslisruimte met verantwoordelijkheid verbinden, bespreken we de belemmering met de betrokkenen.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

LPA_E7 · gewicht: 1

We controleren of onze gekozen aanpak werkelijk helpt om beslisruimte met verantwoordelijkheid verbinden.

100.0/100 · SD 0.0 · n=10

LPA_E8 · gewicht: 1

We stellen vragen bij routines die ons hinderen om beslisruimte met verantwoordelijkheid verbinden.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

LPA_E9 · gewicht: 1

We nemen feedback van betrokkenen mee wanneer we proberen om beslisruimte met verantwoordelijkheid verbinden.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

LPA_E10 · gewicht: 1

We spreken een opvolgmoment af om te beoordelen hoe het lukt om beslisruimte met verantwoordelijkheid verbinden.

100.0/100 · SD 0.0 · n=10

LPA_E11 · gewicht: 1

Mijn leidinggevende erkent eigen fouten.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

LPV1 · gewicht: 1

Mijn leidinggevende vraagt feedback op het eigen gedrag.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

LPV2 · gewicht: 1

Mijn leidinggevende komt eigen afspraken na.

10.0/100 · SD 12.2 · n=10

LPV3 · gewicht: 1

Na feedback laat mijn leidinggevende zien wat die aanpast.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

LPV4 · gewicht: 1

We hebben concrete werkafspraken om leren en voorbeeldgedrag zichtbaar maken.

10.0/100 · SD 12.2 · n=10

LPV_E1 · gewicht: 1

We weten wie het initiatief neemt om leren en voorbeeldgedrag zichtbaar maken.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

LPV_E2 · gewicht: 1

We maken in onze planning tijd vrij om leren en voorbeeldgedrag zichtbaar maken.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

LPV_E3 · gewicht: 1

We kunnen een recent werkvoorbeeld bespreken waarin het lukte om leren en voorbeeldgedrag zichtbaar maken.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

LPV_E4 · gewicht: 1

We vragen de betrokkenen wat hen helpt om leren en voorbeeldgedrag zichtbaar maken.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

LPV_E5 · gewicht: 1

Ook nieuwe teamleden weten hoe wij proberen om leren en voorbeeldgedrag zichtbaar maken.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

LPV_E6 · gewicht: 1

Als het moeilijk blijkt om leren en voorbeeldgedrag zichtbaar maken, bespreken we de belemmering met de betrokkenen.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

LPV_E7 · gewicht: 1

We controleren of onze gekozen aanpak werkelijk helpt om leren en voorbeeldgedrag zichtbaar maken.

10.0/100 · SD 12.2 · n=10

LPV_E8 · gewicht: 1

We stellen vragen bij routines die ons hinderen om leren en voorbeeldgedrag zichtbaar maken.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

LPV_E9 · gewicht: 1

We nemen feedback van betrokkenen mee wanneer we proberen om leren en voorbeeldgedrag zichtbaar maken.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

LPV_E10 · gewicht: 1

We spreken een opvolgmoment af om te beoordelen hoe het lukt om leren en voorbeeldgedrag zichtbaar maken.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

LPV_E11 · gewicht: 1

We hebben een duidelijke afspraak om medewerkers concrete feedback en ontwikkelruimte bieden.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

LPF_D8_1 · gewicht: 1

We weten wie verantwoordelijk is om medewerkers concrete feedback en ontwikkelruimte bieden.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

LPF_D8_2 · gewicht: 1

We kunnen een recent voorbeeld geven waarin we erin slaagden om medewerkers concrete feedback en ontwikkelruimte bieden.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

LPF_D8_3 · gewicht: 1

We hebben voldoende tijd en middelen om medewerkers concrete feedback en ontwikkelruimte bieden.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

LPF_D8_4 · gewicht: 1

Ook onder tijdsdruk lukt het ons om medewerkers concrete feedback en ontwikkelruimte bieden.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

LPF_D8_5 · gewicht: 1

We vragen de betrokken collega’s wat nodig is om medewerkers concrete feedback en ontwikkelruimte bieden.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

LPF_D8_6 · gewicht: 1

Nieuwe collega’s krijgen uitleg over hoe wij proberen om medewerkers concrete feedback en ontwikkelruimte bieden.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

LPF_D8_7 · gewicht: 1

Als het niet lukt om medewerkers concrete feedback en ontwikkelruimte bieden, bespreken we wat ons belemmert.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

LPF_D8_8 · gewicht: 1

We gebruiken feedback om beter te worden in ons streven om medewerkers concrete feedback en ontwikkelruimte bieden.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

LPF_D8_9 · gewicht: 1

We evalueren regelmatig of onze aanpak helpt om medewerkers concrete feedback en ontwikkelruimte bieden.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

LPF_D8_10 · gewicht: 1

We hebben een duidelijke afspraak om beslissingen op een uitlegbare en rechtvaardige manier nemen.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

LPB_D8_1 · gewicht: 1

We weten wie verantwoordelijk is om beslissingen op een uitlegbare en rechtvaardige manier nemen.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

LPB_D8_2 · gewicht: 1

We kunnen een recent voorbeeld geven waarin we erin slaagden om beslissingen op een uitlegbare en rechtvaardige manier nemen.

100.0/100 · SD 0.0 · n=10

LPB_D8_3 · gewicht: 1

We hebben voldoende tijd en middelen om beslissingen op een uitlegbare en rechtvaardige manier nemen.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

LPB_D8_4 · gewicht: 1

Ook onder tijdsdruk lukt het ons om beslissingen op een uitlegbare en rechtvaardige manier nemen.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

LPB_D8_5 · gewicht: 1

We vragen de betrokken collega’s wat nodig is om beslissingen op een uitlegbare en rechtvaardige manier nemen.

100.0/100 · SD 0.0 · n=10

LPB_D8_6 · gewicht: 1

Nieuwe collega’s krijgen uitleg over hoe wij proberen om beslissingen op een uitlegbare en rechtvaardige manier nemen.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

LPB_D8_7 · gewicht: 1

Als het niet lukt om beslissingen op een uitlegbare en rechtvaardige manier nemen, bespreken we wat ons belemmert.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

LPB_D8_8 · gewicht: 1

We gebruiken feedback om beter te worden in ons streven om beslissingen op een uitlegbare en rechtvaardige manier nemen.

100.0/100 · SD 0.0 · n=10

LPB_D8_9 · gewicht: 1

We evalueren regelmatig of onze aanpak helpt om beslissingen op een uitlegbare en rechtvaardige manier nemen.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

LPB_D8_10 · gewicht: 1

We hebben een duidelijke afspraak om kritiek en spanning zonder afstraffing bespreekbaar maken.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

LPS_D8_1 · gewicht: 1

We weten wie verantwoordelijk is om kritiek en spanning zonder afstraffing bespreekbaar maken.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

LPS_D8_2 · gewicht: 1

We kunnen een recent voorbeeld geven waarin we erin slaagden om kritiek en spanning zonder afstraffing bespreekbaar maken.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

LPS_D8_3 · gewicht: 1

We hebben voldoende tijd en middelen om kritiek en spanning zonder afstraffing bespreekbaar maken.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

LPS_D8_4 · gewicht: 1

Ook onder tijdsdruk lukt het ons om kritiek en spanning zonder afstraffing bespreekbaar maken.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

LPS_D8_5 · gewicht: 1

We vragen de betrokken collega’s wat nodig is om kritiek en spanning zonder afstraffing bespreekbaar maken.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

LPS_D8_6 · gewicht: 1

Nieuwe collega’s krijgen uitleg over hoe wij proberen om kritiek en spanning zonder afstraffing bespreekbaar maken.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

LPS_D8_7 · gewicht: 1

Als het niet lukt om kritiek en spanning zonder afstraffing bespreekbaar maken, bespreken we wat ons belemmert.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

LPS_D8_8 · gewicht: 1

We gebruiken feedback om beter te worden in ons streven om kritiek en spanning zonder

afstraffing bespreekbaar maken.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

LPS_D8_9 · gewicht: 1

We evalueren regelmatig of onze aanpak helpt om kritiek en spanning zonder afstraffing bespreekbaar maken.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

LPS_D8_10 · gewicht: 1

We hebben een duidelijke afspraak om werkdruk opvolgen en prioriteiten tijdig bijsturen.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

LPW_D8_1 · gewicht: 1

We weten wie verantwoordelijk is om werkdruk opvolgen en prioriteiten tijdig bijsturen.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

LPW_D8_2 · gewicht: 1

We kunnen een recent voorbeeld geven waarin we erin slaagden om werkdruk opvolgen en prioriteiten tijdig bijsturen.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

LPW_D8_3 · gewicht: 1

We hebben voldoende tijd en middelen om werkdruk opvolgen en prioriteiten tijdig bijsturen.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

LPW_D8_4 · gewicht: 1

Ook onder tijdsdruk lukt het ons om werkdruk opvolgen en prioriteiten tijdig bijsturen.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

LPW_D8_5 · gewicht: 1

We vragen de betrokken collega’s wat nodig is om werkdruk opvolgen en prioriteiten tijdig bijsturen.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

LPW_D8_6 · gewicht: 1

Nieuwe collega’s krijgen uitleg over hoe wij proberen om werkdruk opvolgen en prioriteiten tijdig bijsturen.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

LPW_D8_7 · gewicht: 1

Als het niet lukt om werkdruk opvolgen en prioriteiten tijdig bijsturen, bespreken we wat ons belemmert.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

LPW_D8_8 · gewicht: 1

We gebruiken feedback om beter te worden in ons streven om werkdruk opvolgen en prioriteiten tijdig bijsturen.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

LPW_D8_9 · gewicht: 1

We evalueren regelmatig of onze aanpak helpt om werkdruk opvolgen en prioriteiten tijdig bijsturen.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

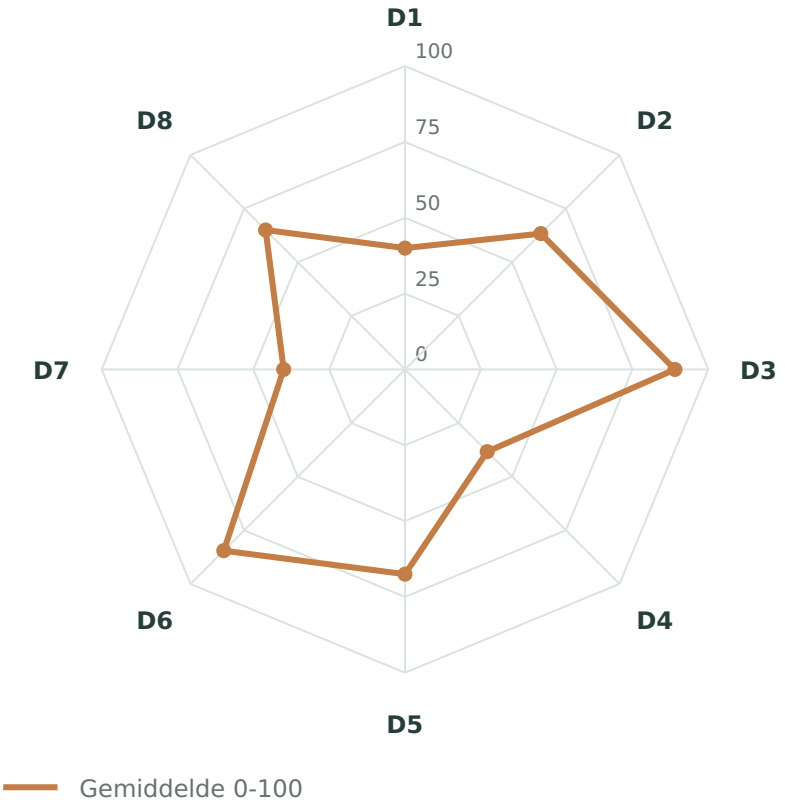
LPW_D8_10 · gewicht: 1

Totaalprofiel

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

Uitgenodigd: 12 | 83%

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



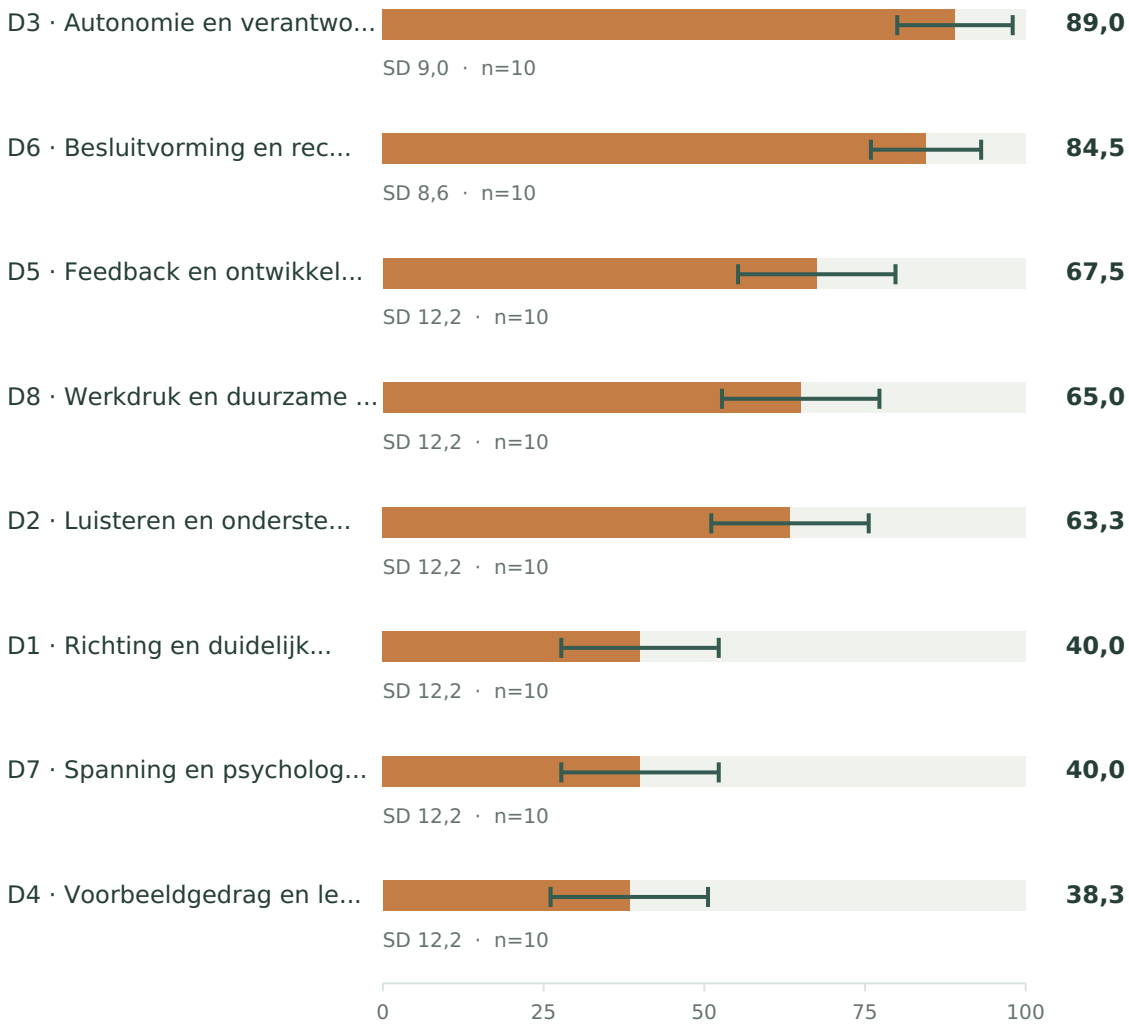
Vaste asvolgorde. Vergelijk domeinscores, niet de oppervlakte van de radar. D-codes verwijzen naar de tabel hieronder.

Gemiddelde en spreiding per domein

Code / deelgebied	Gemiddelde	SD	n
D1 | Richting en duidelijkheid	40,0	12,2	10
D2 | Luisteren en ondersteunen	63,3	12,2	10
D3 | Autonomie en verantwoordelijkheid	89,0	9,0	10
D4 | Voorbeeldgedrag en leren	38,3	12,2	10
D5 | Feedback en ontwikkelgesprekken	67,5	12,2	10
D6 | Besluitvorming en rechtvaardigheid	84,5	8,6	10
D7 | Spanning en psychologische veiligheid	40,0	12,2	10
D8 | Werkdruk en duurzame ondersteuning	65,0	12,2	10

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

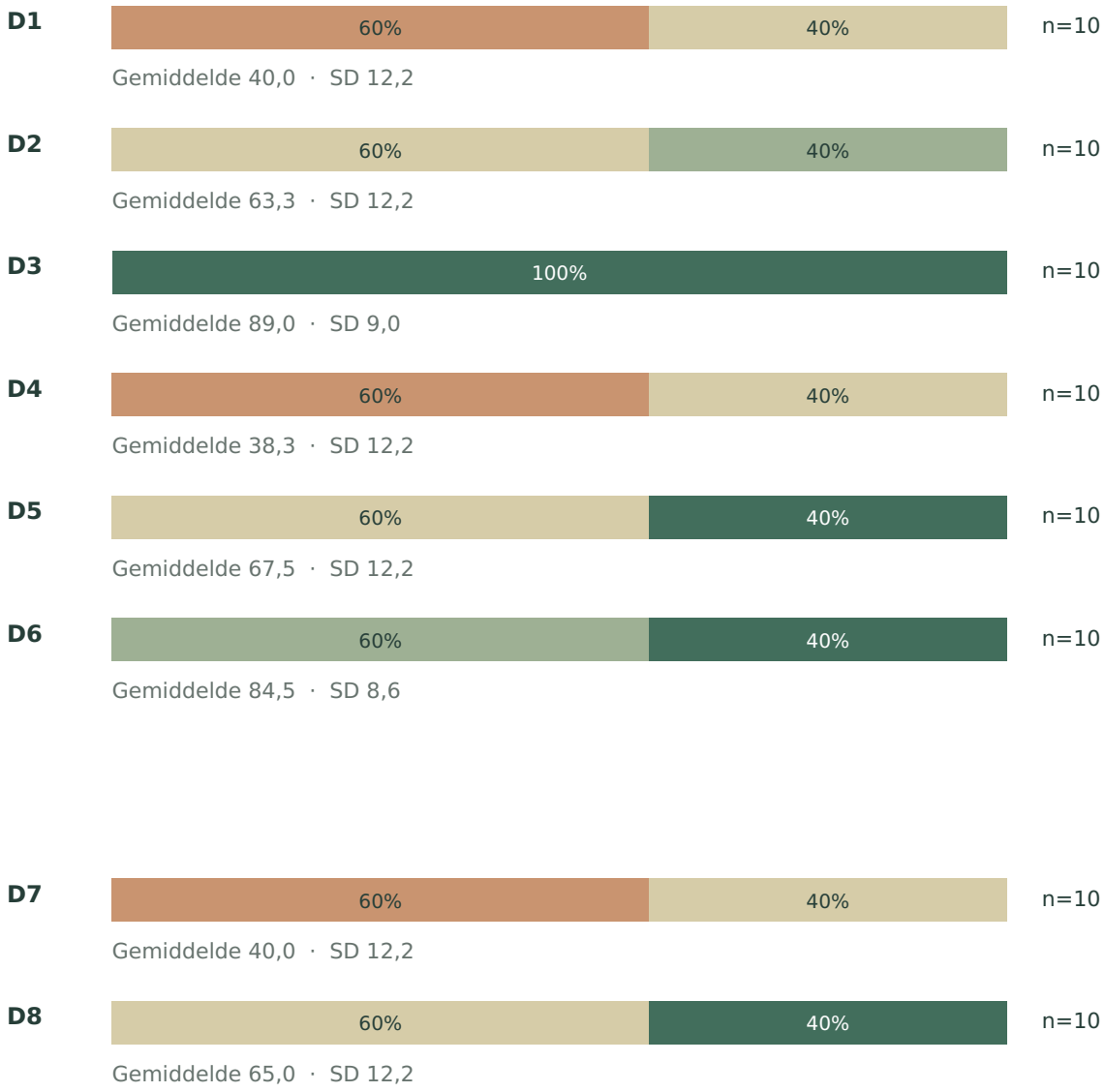
Sterktes en ontwikkelpunten



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.

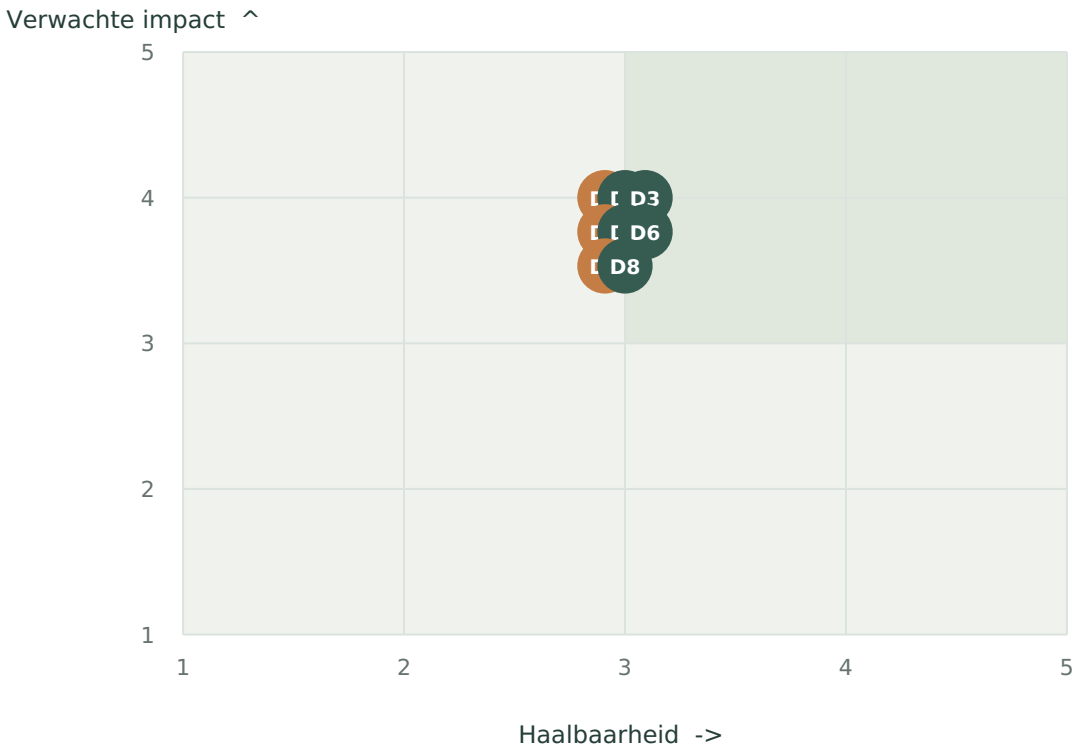
Observaties tijdens paardencoaching blijven apart van vragenlijstscores. Leg bewijs en tegenvoorbeelden vast voordat je een fase benoemt.

+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 | Richting en duidelijkheid	4	3	Ja
D2 | Luisteren en ondersteunen	4	3	-
D3 | Autonomie en verantwoordelijkheid	4	3	-
D4 | Voorbeeldgedrag en leren	4	3	Ja
D5 | Feedback en ontwikkelgesprekken	4	3	-
D6 | Besluitvorming en rechtvaardigheid	4	3	-
D7 | Spanning en psychologische veiligheid	4	3	Ja
D8 | Werkdruk en duurzame ondersteuning	4	3	-

Van prioriteit naar actie

1. Richting en duidelijkheid

Concreet gedrag: Maak bij één opdracht resultaat, speelruimte en terugkoppelmoment expliciet.

Eigenaar: Teamcoördinator en betrokkenen

Evaluatiedatum: Samen af te spreken

Zichtbaar effect: Bespreek na twee weken drie concrete werkvoorbeelden.

2. Voorbeeldgedrag en leren

Concreet gedrag: Vraag feedback op één eigen gedrag en koppel binnen twee weken terug wat je verandert.

Eigenaar: Teamcoördinator en betrokkenen

Evaluatiedatum: Samen af te spreken

Zichtbaar effect: Bespreek na twee weken drie concrete werkvoorbeelden.

3. Spanning en psychologische veiligheid

Concreet gedrag: Nodig expliciet een tegenstem uit en reageer eerst met een verhelderende vraag.

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