CoCoReCo
Core Congruence Reset Co-create

Jullie team in één oogopslag

Voorbeeldorganisatie · Fictief team · T1

Fictief voorbeeld — geen echte teamgegevens.

Totaalscore	Deelname	Berekende scorezone
60,9/100	**10 / 12 · 83,3%**	**3 / 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?

Besluitvorming & coördinatie · 85,6/100

Vertrouwen & relationele openheid · 82,5/100

Waarover eerst in gesprek?

1. Doel & richting · 38,1/100
2. Eigenaarschap & accountability · 41,3/100
3. Conflict- & spanningscapaciteit · 44,4/100

Zijn de ervaringen gedeeld?

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

Gekozen werkafspraken

1. Doel & richting

Bespreek concrete werkvoorbeelden en maak één toetsbare werkafspraak.

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

2. Eigenaarschap & accountability

Bespreek concrete werkvoorbeelden en maak één toetsbare werkafspraak.

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

3. Conflict- & spanningscapaciteit

Bespreek concrete werkvoorbeelden en maak één toetsbare werkafspraak.

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.

Teammaturiteit

Voorbeeldorganisatie · Fictief team · T1

Modelversie: 1.0 · 60+

Totaalscore: 60.9/100

Rekenkundige scorezone: 3 · Geen vastgestelde ontwikkelfase

Antwoorden: 10/12

Doel & richting: 38.1/100 · SD 12.2

Rollen & mandaat: 66.3/100 · SD 12.2

Besluitvorming & coördinatie: 85.6/100 · SD 9.2

Eigenaarschap & accountability: 41.3/100 · SD 12.2

Psychologische veiligheid: 66.3/100 · SD 12.2

Vertrouwen & relationele openheid: 82.5/100 · SD 9.2

Conflict- & spanningscapaciteit: 44.4/100 · SD 12.2

Reflectie & zelfcorrectie: 63.1/100 · SD 12.2

Rekenregels

Teamwerkprocessen en psychologische veiligheid helpen de bovenstroom (doelen, rollen, besluiten, eigenaarschap) en onderstroom (veiligheid, vertrouwen, spanning, reflectie) te onderzoeken. De twee-assenscore en maturiteitsniveaus zijn eigen ontwerpkeuzes.

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

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.

A/B < 60 => Niveau <= 3

Formule: Gewogen geometrisch gemiddelde van beide assen

Minimum gescoorde vragen per dimensie: 6

Minimum deelnemers: 5

Doel & richting · gewicht: 1

Rollen & mandaat · gewicht: 1

Besluitvorming & coördinatie · gewicht: 1

Eigenaarschap & accountability · gewicht: 1

Psychologische veiligheid · gewicht: 1

Vertrouwen & relationele openheid · gewicht: 1

Conflict- & spanningscapaciteit · gewicht: 1

Reflectie & zelfcorrectie · gewicht: 1

Afhankelijk: 0 – 40

Reactief: 40 – 55

Gestabiliseerd: 55 – 70

Open: 70 – 85

Generatief: 85 – 100

Vragen

Het is voor mij duidelijk wat de belangrijkste gezamenlijke doelstellingen van ons team zijn.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

DR1 · gewicht: 1

Wanneer prioriteiten met elkaar botsen, weten we wat voorrang krijgt.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

DR2 · gewicht: 1

Teamleden begrijpen hoe hun eigen werk bijdraagt aan het gezamenlijke resultaat.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

DR3 · gewicht: 1

We gebruiken onze gezamenlijke doelstellingen om keuzes en beslissingen te maken.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

DR4 · gewicht: 1

Wanneer omstandigheden veranderen, kunnen we onze prioriteiten samen aanpassen.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

DR5 · gewicht: 1

We hebben concrete werkafspraken om onze gezamenlijke doelen vertalen naar werkkeuzes.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

DR_E1 · gewicht: 1

We weten wie het initiatief neemt om onze gezamenlijke doelen vertalen naar werkkeuzes.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

DR_E2 · gewicht: 1

We maken in onze planning tijd vrij om onze gezamenlijke doelen vertalen naar werkkeuzes.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

DR_E3 · gewicht: 1

Het is duidelijk wie waarvoor verantwoordelijk is.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

RM1 · gewicht: 1

Teamleden weten welke beslissingen ze zelfstandig mogen nemen.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

RM2 · gewicht: 1

Wanneer verantwoordelijkheden overlappen, maken we expliciet wie de leiding neemt.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

RM3 · gewicht: 1

Belangrijke taken vallen niet tussen twee verantwoordelijkheidsgebieden.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

RM4 · gewicht: 1

We kunnen rollen aanpassen wanneer de situatie daarom vraagt.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

RM5 · gewicht: 1

We hebben concrete werkafspraken om rollen en mandaten afbakenen.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

RM_E1 · gewicht: 1

We weten wie het initiatief neemt om rollen en mandaten afbakenen.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

RM_E2 · gewicht: 1

We maken in onze planning tijd vrij om rollen en mandaten afbakenen.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

RM_E3 · gewicht: 1

Het is duidelijk hoe belangrijke beslissingen in ons team worden genomen.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

BC1 · gewicht: 1

De mensen met relevante kennis worden tijdig bij beslissingen betrokken.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

BC2 · gewicht: 1

Na een beslissing is duidelijk wat werd beslist, door wie en wat de volgende stap is.

100.0/100 · SD 0.0 · n=10

BC3 · gewicht: 1

Informatie die collega's nodig hebben, wordt tijdig gedeeld.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

BC4 · gewicht: 1

We stemmen werkzaamheden voldoende af wanneer we van elkaar afhankelijk zijn.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

BC5 · gewicht: 1

We hebben concrete werkafspraken om besluiten en werkzaamheden coördineren.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

BC_E1 · gewicht: 1

We weten wie het initiatief neemt om besluiten en werkzaamheden coördineren.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

BC_E2 · gewicht: 1

We maken in onze planning tijd vrij om besluiten en werkzaamheden coördineren.

100.0/100 · SD 0.0 · n=10

BC_E3 · gewicht: 1

Afspraken worden doorgaans uitgevoerd zonder dat de leidinggevende er voortdurend achteraan moet gaan.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

EA1 · gewicht: 1

Teamleden nemen verantwoordelijkheid wanneer iets niet loopt zoals afgesproken.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

EA2 · gewicht: 1

We spreken elkaar rechtstreeks aan wanneer afspraken niet worden nagekomen.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

EA3 · gewicht: 1

Problemen worden zoveel mogelijk opgelost op het niveau waar ze ontstaan.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

EA4 · gewicht: 1

Na fouten of tegenvallende resultaten bepalen we concrete vervolgacties en volgen we die op.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

EA5 · gewicht: 1

We hebben concrete werkafspraken om eigenaarschap en opvolging organiseren.

10.0/100 · SD 12.2 · n=10

EA_E1 · gewicht: 1

We weten wie het initiatief neemt om eigenaarschap en opvolging organiseren.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

EA_E2 · gewicht: 1

We maken in onze planning tijd vrij om eigenaarschap en opvolging organiseren.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

EA_E3 · gewicht: 1

Ik kan in dit team zeggen dat ik iets niet weet.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

PV1 · gewicht: 1

Ik kan een fout toegeven zonder bang te zijn dat die later tegen mij wordt gebruikt.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

PV2 · gewicht: 1

Ik durf hulp te vragen wanneer ik die nodig heb.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

PV3 · gewicht: 1

Ik kan een afwijkende mening geven, ook wanneer de meerderheid anders denkt.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

PV4 · gewicht: 1

Ik kan mijn leidinggevende tegenspreken wanneer ik daar inhoudelijke redenen voor heb.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

PV5 · gewicht: 1

We hebben concrete werkafspraken om twijfels, fouten en vragen veilig bespreken.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

PV_E1 · gewicht: 1

We weten wie het initiatief neemt om twijfels, fouten en vragen veilig bespreken.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

PV_E2 · gewicht: 1

We maken in onze planning tijd vrij om twijfels, fouten en vragen veilig bespreken.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

PV_E3 · gewicht: 1

Wanneer iemand een probleem met mij heeft, vertrouw ik erop dat die persoon het rechtstreeks met mij bespreekt.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

VO1 · gewicht: 1

Teamleden kunnen aangeven dat iets hen geraakt of gefrustreerd heeft.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

VO2 · gewicht: 1

We kunnen erkennen dat samenwerking tussen bepaalde mensen moeilijk loopt.

100.0/100 · SD 0.0 · n=10

VO3 · gewicht: 1

Ik hoef mij in dit team niet sterker, zekerder of competenter voor te doen dan ik mij werkelijk voel.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

VO4 · gewicht: 1

We kunnen elkaar feedback geven zonder dat de relatie onmiddellijk onder druk komt te staan.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

VO5 · gewicht: 1

We hebben concrete werkafspraken om betrouwbaar en open samenwerken.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

VO_E1 · gewicht: 1

We weten wie het initiatief neemt om betrouwbaar en open samenwerken.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

VO_E2 · gewicht: 1

We maken in onze planning tijd vrij om betrouwbaar en open samenwerken.

100.0/100 · SD 0.0 · n=10

VO_E3 · gewicht: 1

Meningsverschillen worden besproken met de personen die erbij betrokken zijn.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

CS1 · gewicht: 1

We kunnen stevig van mening verschillen zonder elkaar persoonlijk aan te vallen.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

CS2 · gewicht: 1

Wanneer spanning voelbaar is, durft iemand die spanning meestal te benoemen.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

CS3 · gewicht: 1

Minderheidsstandpunten krijgen voldoende ruimte voordat een beslissing wordt genomen.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

CS4 · gewicht: 1

Na een moeilijk gesprek kunnen we opnieuw constructief met elkaar samenwerken.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

CS5 · gewicht: 1

We hebben concrete werkafspraken om spanning en verschil constructief onderzoeken.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

CS_E1 · gewicht: 1

We weten wie het initiatief neemt om spanning en verschil constructief onderzoeken.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

CS_E2 · gewicht: 1

We maken in onze planning tijd vrij om spanning en verschil constructief onderzoeken.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

CS_E3 · gewicht: 1

Wanneer een probleem zich herhaalt, onderzoeken we het patroon in plaats van alleen het incident op te lossen.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

RZ1 · gewicht: 1

We onderzoeken ook onze eigen bijdrage wanneer de samenwerking moeilijk loopt.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

RZ2 · gewicht: 1

We kunnen samen bespreken wat er tussen ons gebeurt, naast wat er inhoudelijk moet gebeuren.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

RZ3 · gewicht: 1

We gebruiken fouten en mislukkingen om onze manier van samenwerken aan te passen.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

RZ4 · gewicht: 1

Het team kan steeds vaker zelf spanningen oplossen zonder dat een manager of externe begeleider moet ingrijpen.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

RZ5 · gewicht: 1

We hebben concrete werkafspraken om leren van ons eigen handelen.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

RZ_E1 · gewicht: 1

We weten wie het initiatief neemt om leren van ons eigen handelen.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

RZ_E2 · gewicht: 1

We maken in onze planning tijd vrij om leren van ons eigen handelen.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

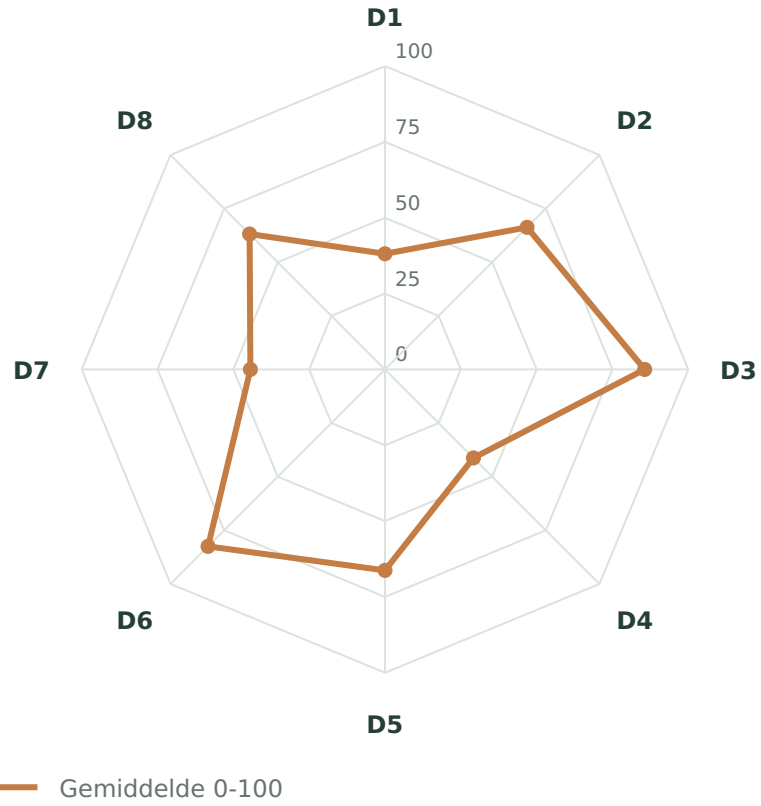
RZ_E3 · gewicht: 1

Totaalprofiel

n=10 | Schaal 0-100 | Model 1.0-q60

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.

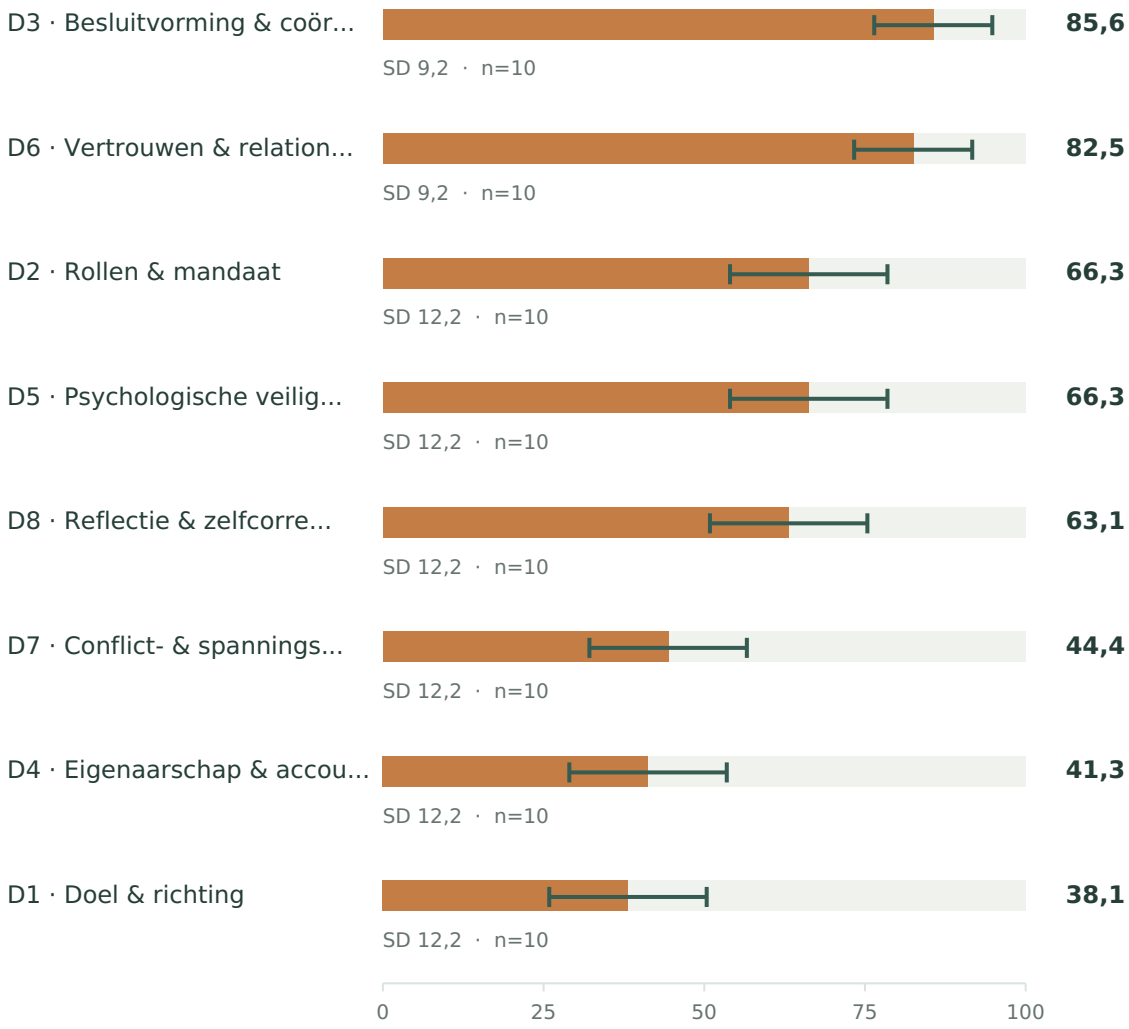
+32 (0)475 38 42 93 henk@cocoreco.be www.cocoreco.be

Gemiddelde en spreiding per domein

Code / deelgebied	Gemiddelde	SD	n
D1 | Doel & richting	38,1	12,2	10
D2 | Rollen & mandaat	66,3	12,2	10
D3 | Besluitvorming & coördinatie	85,6	9,2	10
D4 | Eigenaarschap & accountability	41,3	12,2	10
D5 | Psychologische veiligheid	66,3	12,2	10
D6 | Vertrouwen & relationele openheid	82,5	9,2	10
D7 | Conflict- & spanningscapaciteit	44,4	12,2	10
D8 | Reflectie & zelfcorrectie	63,1	12,2	10

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

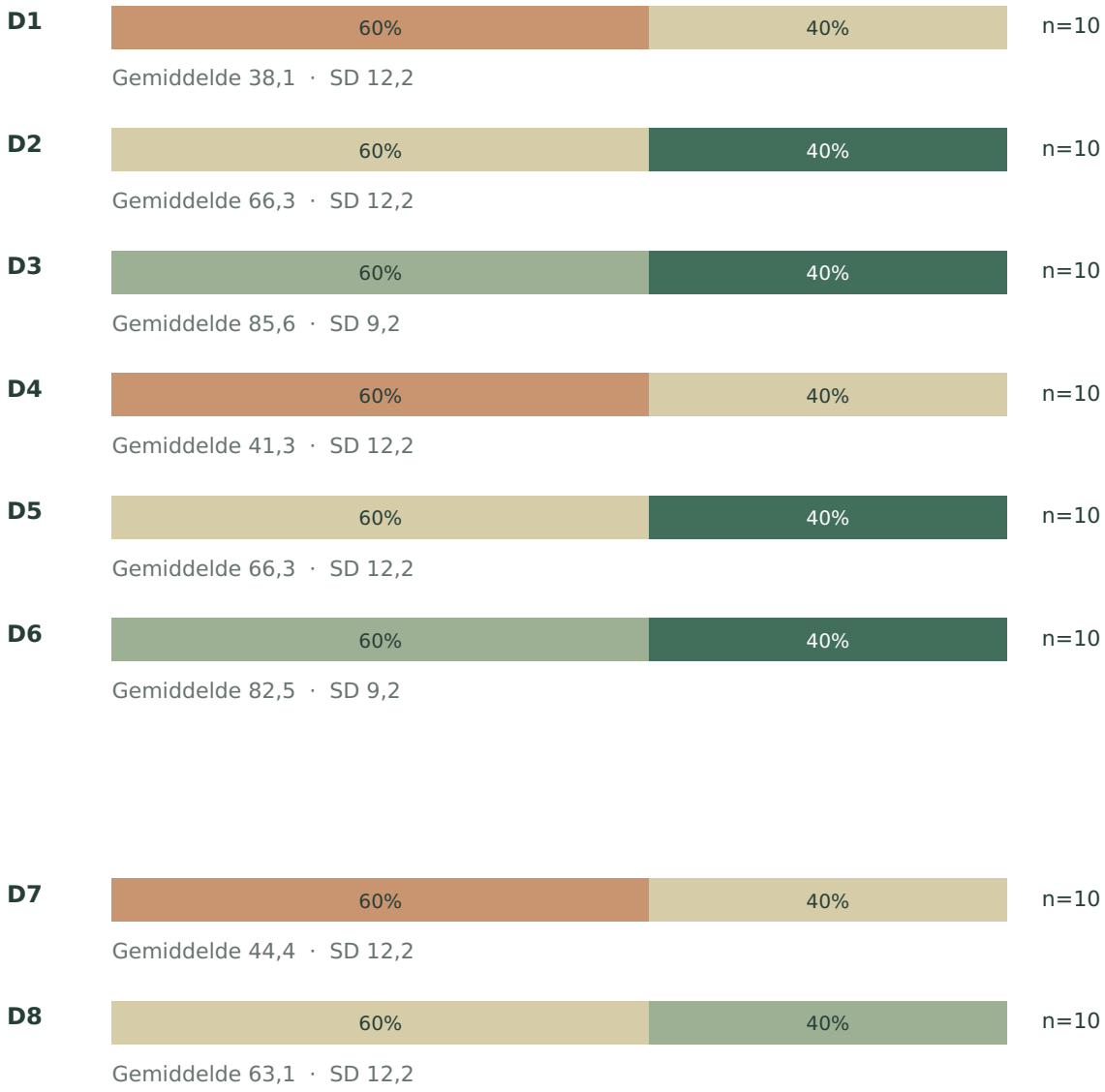
Sterktes en ontwikkelpunten



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	0	4
D3	0	0	0	6	4
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	4	0

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.

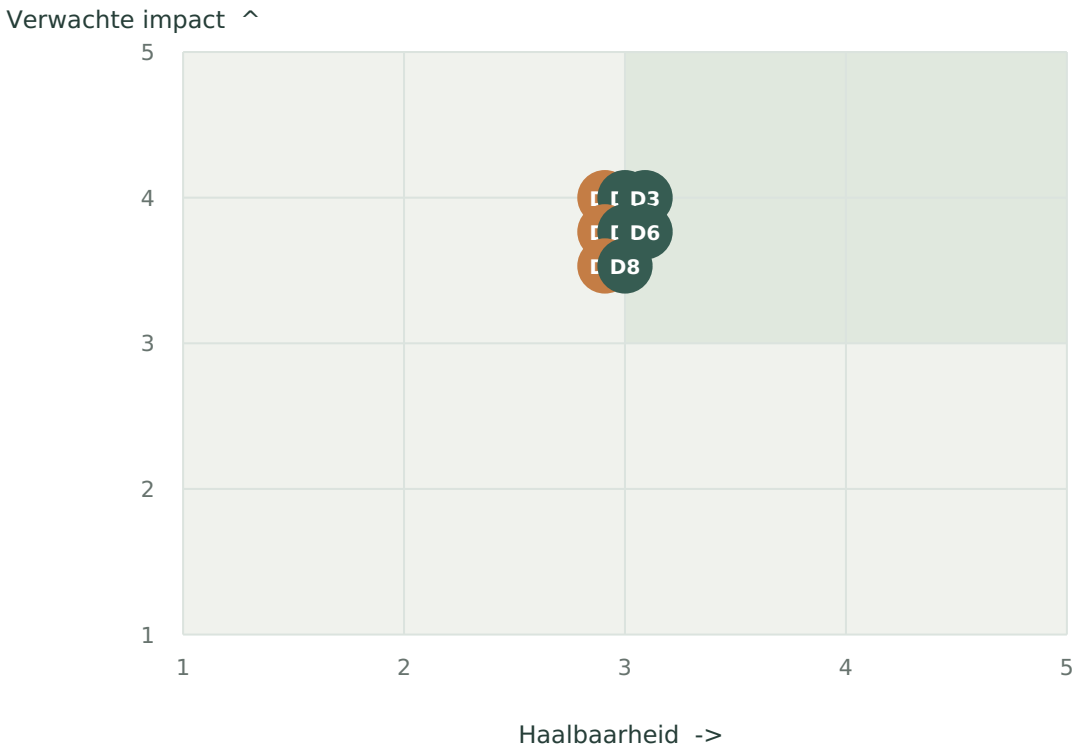
Observaties tijdens paardencoaching blijven apart van vragenlijstscores. Leg bewijs en tegenvoorbeelden vast voordat je een fase benoemt.

+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 | Doel & richting	4	3	Ja
D2 | Rollen & mandaat	4	3	-
D3 | Besluitvorming & coördinatie	4	3	-
D4 | Eigenaarschap & accountability	4	3	Ja
D5 | Psychologische veiligheid	4	3	-
D6 | Vertrouwen & relationele openheid	4	3	-
D7 | Conflict- & spanningscapaciteit	4	3	Ja
D8 | Reflectie & zelfcorrectie	4	3	-

Van prioriteit naar actie

1. Doel & richting

Concreet gedrag: Bespreek concrete werkvoorbeelden en maak één toetsbare werkafspraak.

Eigenaar: Teamcoördinator en betrokkenen

Evaluatiedatum: Samen af te spreken

Zichtbaar effect: Bespreek na twee weken drie concrete werkvoorbeelden.

2. Eigenaarschap & accountability

Concreet gedrag: Bespreek concrete werkvoorbeelden en maak één toetsbare werkafspraak.

Eigenaar: Teamcoördinator en betrokkenen

Evaluatiedatum: Samen af te spreken

Zichtbaar effect: Bespreek na twee weken drie concrete werkvoorbeelden.

3. Conflict- & spanningscapaciteit

Concreet gedrag: Bespreek concrete werkvoorbeelden en maak één toetsbare werkafspraak.

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