CoCoReCo
Core Congruence Reset Co-create

Jullie team in één oogopslag

Voorbeeldorganisatie · Fictief team · T1

Fictief voorbeeld — geen echte teamgegevens.

Totaalscore	Deelname	Berekende scorezone
58,5/100	**10 / 12 · 83,3%**	**2 / 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?

Betrokkenheid en gezamenlijk verhaal · 89/100

Waarden en besliscriteria · 84,5/100

Waarover eerst in gesprek?

1. Vertaling en voortgang · 38,3/100

2. Betekenis en bijdrage · 40/100

3. Leiderschap en consistentie · 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. Betekenis en bijdrage

Verzamel succesverhalen en benoem welke bijdrage daarin telkens terugkomt.

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

2. Vertaling en voortgang

Vertaal de missie naar drie doelen met een eigenaar en een maandelijks leermoment.

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

3. Leiderschap en consistentie

Vraag welke dagelijkse leiderschapskeuze de missie geloofwaardig maakt en oefen die bewust.

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.

Missie en gedeelde richting

Voorbeeldorganisatie · Fictief team · T1

Modelversie: 1.0 · 60+ · 8D

Totaalscore: 58.5/100

Rekenkundige scorezone: 2 · Geen vastgestelde ontwikkelfase

Antwoorden: 10/12

Betekenis en bijdrage: 40.0/100 · SD 12.2

Keuzes en prioriteiten: 63.3/100 · SD 12.2

Betrokkenheid en gezamenlijk verhaal: 89.0/100 · SD 9.0

Vertaling en voortgang: 38.3/100 · SD 12.2

Toekomstbeeld en ambitie: 67.5/100 · SD 12.2

Waarden en besliscriteria: 84.5/100 · SD 8.6

Leiderschap en consistentie: 40.0/100 · SD 12.2

Externe betekenis en belanghebbenden: 65.0/100 · SD 12.2

Ontwikkeladvies

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

Vertaling en voortgang

Vertaal de missie naar drie doelen met een eigenaar en een maandelijks leermoment.

Betekenis en bijdrage

Verzamel succesverhalen en benoem welke bijdrage daarin telkens terugkomt.

Een dag paardencoaching

Laat het team een gezamenlijk doel formuleren vóór een grondopdracht. Onderzoek keuzes, afstemming en de vertaling naar drie concrete teamdoelen.

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

Rekenregels

Motivatie en teamoriëntatie verbinden betekenis, keuzes, gezamenlijk verhaal en voortgang. De scan onderzoekt hoe de missie wordt beleefd en toegepast.

Ryan & Deci · Self-Determination Theory

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

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

https://doi.org/10.1177/1046496405277134

Gewogen gemiddelde: betekenis 30%, keuzes 20%, betrokkenheid 20%, vertaling 30%. Vertaling onder 40 begrenst het niveau op 2: een mooi verhaal compenseert onvoldoende toepassing niet.

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.

Vertaling en voortgang < 40 => Niveau <= 2

Formule: Gewogen gemiddelde van alle dimensies

Minimum gescoorde vragen per dimensie: 10

Minimum deelnemers: 5

Betekenis en bijdrage · gewicht: 1.5

Keuzes en prioriteiten · gewicht: 1

Betrokkenheid en gezamenlijk verhaal · gewicht: 1

Vertaling en voortgang · gewicht: 1.5

Toekomstbeeld en ambitie · gewicht: 1

Waarden en besliscriteria · gewicht: 1

Leiderschap en consistentie · gewicht: 1

Externe betekenis en belanghebbenden · gewicht: 1

Betekenis onderzoeken: 0 – 40

Richting verduidelijken: 40 – 55

Missie verbinden: 55 – 70

Gericht uitvoeren: 70 – 85

Bijdrage blijven toetsen: 85 – 100

Vragen

We kunnen uitleggen waarom onze organisatie bestaat.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

MRB1 · gewicht: 1

We weten voor wie onze bijdrage bedoeld is.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

MRB2 · gewicht: 1

We herkennen onze teambijdrage in de missie.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

MRB3 · gewicht: 1

We kunnen voorbeelden geven van werk dat de missie waarmaakt.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

MRB4 · gewicht: 1

We hebben concrete werkafspraken om onze bijdrage aan de missie begrijpen.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

MRB_E1 · gewicht: 1

We weten wie het initiatief neemt om onze bijdrage aan de missie begrijpen.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

MRB_E2 · gewicht: 1

We maken in onze planning tijd vrij om onze bijdrage aan de missie begrijpen.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

MRB_E3 · gewicht: 1

We kunnen een recent werkvoorbeeld bespreken waarin het lukte om onze bijdrage aan de missie begrijpen.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

MRB_E4 · gewicht: 1

We vragen de betrokkenen wat hen helpt om onze bijdrage aan de missie begrijpen.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

MRB_E5 · gewicht: 1

Ook nieuwe teamleden weten hoe wij proberen om onze bijdrage aan de missie begrijpen.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

MRB_E6 · gewicht: 1

Als het moeilijk blijkt om onze bijdrage aan de missie begrijpen, bespreken we de belemmering met de betrokkenen.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

MRB_E7 · gewicht: 1

We controleren of onze gekozen aanpak werkelijk helpt om onze bijdrage aan de missie begrijpen.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

MRB_E8 · gewicht: 1

We stellen vragen bij routines die ons hinderen om onze bijdrage aan de missie begrijpen.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

MRB_E9 · gewicht: 1

We nemen feedback van betrokkenen mee wanneer we proberen om onze bijdrage aan de missie begrijpen.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

MRB_E10 · gewicht: 1

We spreken een opvolgmoment af om te beoordelen hoe het lukt om onze bijdrage aan de missie begrijpen.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

MRB_E11 · gewicht: 1

De missie helpt ons kiezen tussen concurrerende activiteiten.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

MRK1 · gewicht: 1

We weten wat we bewust niet meer doen.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

MRK2 · gewicht: 1

Onze prioriteiten passen bij de beschikbare middelen.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

MRK3 · gewicht: 1

Nieuwe initiatieven worden gestart zonder relatie met de missie te bespreken.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

MRK4 · gewicht: 1 · 6 − antwoord

We hebben concrete werkafspraken om prioriteiten vanuit onze missie kiezen.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

MRK_E1 · gewicht: 1

We weten wie het initiatief neemt om prioriteiten vanuit onze missie kiezen.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

MRK_E2 · gewicht: 1

We maken in onze planning tijd vrij om prioriteiten vanuit onze missie kiezen.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

MRK_E3 · gewicht: 1

We kunnen een recent werkvoorbeeld bespreken waarin het lukte om prioriteiten vanuit onze missie kiezen.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

MRK_E4 · gewicht: 1

We vragen de betrokkenen wat hen helpt om prioriteiten vanuit onze missie kiezen.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

MRK_E5 · gewicht: 1

Ook nieuwe teamleden weten hoe wij proberen om prioriteiten vanuit onze missie kiezen.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

MRK_E6 · gewicht: 1

Als het moeilijk blijkt om prioriteiten vanuit onze missie kiezen, bespreken we de belemmering met de betrokkenen.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

MRK_E7 · gewicht: 1

We controleren of onze gekozen aanpak werkelijk helpt om prioriteiten vanuit onze missie kiezen.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

MRK_E8 · gewicht: 1

We stellen vragen bij routines die ons hinderen om prioriteiten vanuit onze missie kiezen.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

MRK_E9 · gewicht: 1

We nemen feedback van betrokkenen mee wanneer we proberen om prioriteiten vanuit onze missie kiezen.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

MRK_E10 · gewicht: 1

We spreken een opvolgmoment af om te beoordelen hoe het lukt om prioriteiten vanuit onze

missie kiezen.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

MRK_E11 · gewicht: 1

Medewerkers kunnen de missie in eigen woorden uitleggen.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

MRE1 · gewicht: 1

We kunnen vragen stellen bij de gekozen richting.

100.0/100 · SD 0.0 · n=10

MRE2 · gewicht: 1

Bij de vertaling naar ons team wordt onze praktijkkennis gebruikt.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

MRE3 · gewicht: 1

We kunnen bespreken waar we minder aansluiting bij voelen.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

MRE4 · gewicht: 1

We hebben concrete werkafspraken om medewerkers met het gezamenlijke verhaal verbinden.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

MRE_E1 · gewicht: 1

We weten wie het initiatief neemt om medewerkers met het gezamenlijke verhaal verbinden.

100.0/100 · SD 0.0 · n=10

MRE_E2 · gewicht: 1

We maken in onze planning tijd vrij om medewerkers met het gezamenlijke verhaal verbinden.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

MRE_E3 · gewicht: 1

We kunnen een recent werkvoorbeeld bespreken waarin het lukte om medewerkers met het gezamenlijke verhaal verbinden.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

MRE_E4 · gewicht: 1

We vragen de betrokkenen wat hen helpt om medewerkers met het gezamenlijke verhaal verbinden.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

MRE_E5 · gewicht: 1

Ook nieuwe teamleden weten hoe wij proberen om medewerkers met het gezamenlijke verhaal verbinden.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

MRE_E6 · gewicht: 1

Als het moeilijk blijkt om medewerkers met het gezamenlijke verhaal verbinden, bespreken we de belemmering met de betrokkenen.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

MRE_E7 · gewicht: 1

We controleren of onze gekozen aanpak werkelijk helpt om medewerkers met het gezamenlijke verhaal verbinden.

100.0/100 · SD 0.0 · n=10

MRE_E8 · gewicht: 1

We stellen vragen bij routines die ons hinderen om medewerkers met het gezamenlijke verhaal verbinden.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

MRE_E9 · gewicht: 1

We nemen feedback van betrokkenen mee wanneer we proberen om medewerkers met het gezamenlijke verhaal verbinden.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

MRE_E10 · gewicht: 1

We spreken een opvolgmoment af om te beoordelen hoe het lukt om medewerkers met het gezamenlijke verhaal verbinden.

100.0/100 · SD 0.0 · n=10

MRE_E11 · gewicht: 1

We vertalen de missie naar concrete teamdoelen.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

MRV1 · gewicht: 1

Voor belangrijke doelen is een verantwoordelijke rol afgesproken.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

MRV2 · gewicht: 1

We bespreken regelmatig of ons werk de bedoelde bijdrage levert.

10.0/100 · SD 12.2 · n=10

MRV3 · gewicht: 1

We passen doelen aan als klant- of maatschappelijke behoeften veranderen.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

MRV4 · gewicht: 1

We hebben concrete werkafspraken om de missie in concrete voortgang vertalen.

10.0/100 · SD 12.2 · n=10

MRV_E1 · gewicht: 1

We weten wie het initiatief neemt om de missie in concrete voortgang vertalen.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

MRV_E2 · gewicht: 1

We maken in onze planning tijd vrij om de missie in concrete voortgang vertalen.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

MRV_E3 · gewicht: 1

We kunnen een recent werkvoorbeeld bespreken waarin het lukte om de missie in concrete voortgang vertalen.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

MRV_E4 · gewicht: 1

We vragen de betrokkenen wat hen helpt om de missie in concrete voortgang vertalen.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

MRV_E5 · gewicht: 1

Ook nieuwe teamleden weten hoe wij proberen om de missie in concrete voortgang vertalen.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

MRV_E6 · gewicht: 1

Als het moeilijk blijkt om de missie in concrete voortgang vertalen, bespreken we de belemmering met de betrokkenen.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

MRV_E7 · gewicht: 1

We controleren of onze gekozen aanpak werkelijk helpt om de missie in concrete voortgang vertalen.

10.0/100 · SD 12.2 · n=10

MRV_E8 · gewicht: 1

We stellen vragen bij routines die ons hinderen om de missie in concrete voortgang vertalen.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

MRV_E9 · gewicht: 1

We nemen feedback van betrokkenen mee wanneer we proberen om de missie in concrete voortgang vertalen.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

MRV_E10 · gewicht: 1

We spreken een opvolgmoment af om te beoordelen hoe het lukt om de missie in concrete voortgang vertalen.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

MRV_E11 · gewicht: 1

We hebben een duidelijke afspraak om een concreet en gedeeld toekomstbeeld formuleren.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

MRD_D8_1 · gewicht: 1

We weten wie verantwoordelijk is om een concreet en gedeeld toekomstbeeld formuleren.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

MRD_D8_2 · gewicht: 1

We kunnen een recent voorbeeld geven waarin we erin slaagden om een concreet en gedeeld toekomstbeeld formuleren.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

MRD_D8_3 · gewicht: 1

We hebben voldoende tijd en middelen om een concreet en gedeeld toekomstbeeld formuleren.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

MRD_D8_4 · gewicht: 1

Ook onder tijdsdruk lukt het ons om een concreet en gedeeld toekomstbeeld formuleren.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

MRD_D8_5 · gewicht: 1

We vragen de betrokken collega’s wat nodig is om een concreet en gedeeld toekomstbeeld formuleren.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

MRD_D8_6 · gewicht: 1

Nieuwe collega’s krijgen uitleg over hoe wij proberen om een concreet en gedeeld toekomstbeeld formuleren.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

MRD_D8_7 · gewicht: 1

Als het niet lukt om een concreet en gedeeld toekomstbeeld formuleren, bespreken we wat ons belemmert.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

MRD_D8_8 · gewicht: 1

We gebruiken feedback om beter te worden in ons streven om een concreet en gedeeld toekomstbeeld formuleren.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

MRD_D8_9 · gewicht: 1

We evalueren regelmatig of onze aanpak helpt om een concreet en gedeeld toekomstbeeld formuleren.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

MRD_D8_10 · gewicht: 1

We hebben een duidelijke afspraak om missie en waarden samen gebruiken als besliscriteria.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

MRW_D8_1 · gewicht: 1

We weten wie verantwoordelijk is om missie en waarden samen gebruiken als besliscriteria.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

MRW_D8_2 · gewicht: 1

We kunnen een recent voorbeeld geven waarin we erin slaagden om missie en waarden samen gebruiken als besliscriteria.

100.0/100 · SD 0.0 · n=10

MRW_D8_3 · gewicht: 1

We hebben voldoende tijd en middelen om missie en waarden samen gebruiken als besliscriteria.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

MRW_D8_4 · gewicht: 1

Ook onder tijdsdruk lukt het ons om missie en waarden samen gebruiken als besliscriteria.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

MRW_D8_5 · gewicht: 1

We vragen de betrokken collega’s wat nodig is om missie en waarden samen gebruiken als besliscriteria.

100.0/100 · SD 0.0 · n=10

MRW_D8_6 · gewicht: 1

Nieuwe collega’s krijgen uitleg over hoe wij proberen om missie en waarden samen gebruiken als besliscriteria.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

MRW_D8_7 · gewicht: 1

Als het niet lukt om missie en waarden samen gebruiken als besliscriteria, bespreken we wat ons belemmert.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

MRW_D8_8 · gewicht: 1

We gebruiken feedback om beter te worden in ons streven om missie en waarden samen gebruiken als besliscriteria.

100.0/100 · SD 0.0 · n=10

MRW_D8_9 · gewicht: 1

We evalueren regelmatig of onze aanpak helpt om missie en waarden samen gebruiken als besliscriteria.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

MRW_D8_10 · gewicht: 1

We hebben een duidelijke afspraak om leidinggevend gedrag laten aansluiten bij de missie.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

MRL_D8_1 · gewicht: 1

We weten wie verantwoordelijk is om leidinggevend gedrag laten aansluiten bij de missie.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

MRL_D8_2 · gewicht: 1

We kunnen een recent voorbeeld geven waarin we erin slaagden om leidinggevend gedrag laten aansluiten bij de missie.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

MRL_D8_3 · gewicht: 1

We hebben voldoende tijd en middelen om leidinggevend gedrag laten aansluiten bij de missie.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

MRL_D8_4 · gewicht: 1

Ook onder tijdsdruk lukt het ons om leidinggevend gedrag laten aansluiten bij de missie.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

MRL_D8_5 · gewicht: 1

We vragen de betrokken collega’s wat nodig is om leidinggevend gedrag laten aansluiten bij de missie.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

MRL_D8_6 · gewicht: 1

Nieuwe collega’s krijgen uitleg over hoe wij proberen om leidinggevend gedrag laten aansluiten bij de missie.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

MRL_D8_7 · gewicht: 1

Als het niet lukt om leidinggevend gedrag laten aansluiten bij de missie, bespreken we wat ons belemmert.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

MRL_D8_8 · gewicht: 1

We gebruiken feedback om beter te worden in ons streven om leidinggevend gedrag laten aansluiten bij de missie.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

MRL_D8_9 · gewicht: 1

We evalueren regelmatig of onze aanpak helpt om leidinggevend gedrag laten aansluiten bij de missie.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

MRL_D8_10 · gewicht: 1

We hebben een duidelijke afspraak om onze missie toetsen aan behoeften van belanghebbenden.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

MRX_D8_1 · gewicht: 1

We weten wie verantwoordelijk is om onze missie toetsen aan behoeften van belanghebbenden.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

MRX_D8_2 · gewicht: 1

We kunnen een recent voorbeeld geven waarin we erin slaagden om onze missie toetsen aan behoeften van belanghebbenden.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

MRX_D8_3 · gewicht: 1

We hebben voldoende tijd en middelen om onze missie toetsen aan behoeften van belanghebbenden.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

MRX_D8_4 · gewicht: 1

Ook onder tijdsdruk lukt het ons om onze missie toetsen aan behoeften van belanghebbenden.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

MRX_D8_5 · gewicht: 1

We vragen de betrokken collega’s wat nodig is om onze missie toetsen aan behoeften van belanghebbenden.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

MRX_D8_6 · gewicht: 1

Nieuwe collega’s krijgen uitleg over hoe wij proberen om onze missie toetsen aan behoeften van belanghebbenden.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

MRX_D8_7 · gewicht: 1

Als het niet lukt om onze missie toetsen aan behoeften van belanghebbenden, bespreken we wat ons belemmert.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

MRX_D8_8 · gewicht: 1

We gebruiken feedback om beter te worden in ons streven om onze missie toetsen aan behoeften van belanghebbenden.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

MRX_D8_9 · gewicht: 1

We evalueren regelmatig of onze aanpak helpt om onze missie toetsen aan behoeften van belanghebbenden.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

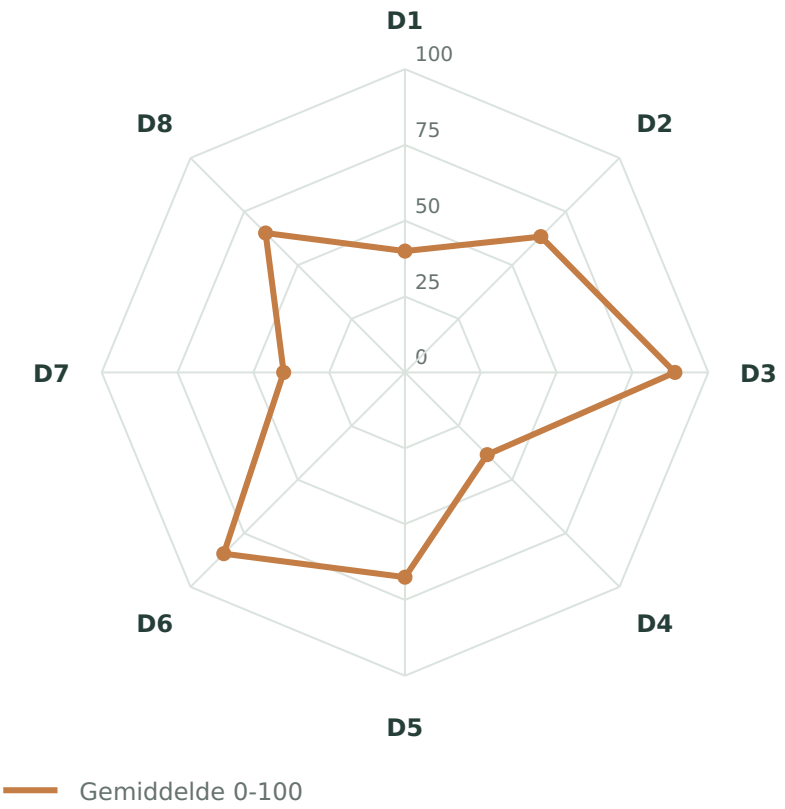
MRX_D8_10 · gewicht: 1

Totaalprofiel

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

Uitgenodigd: 12 | 83%

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



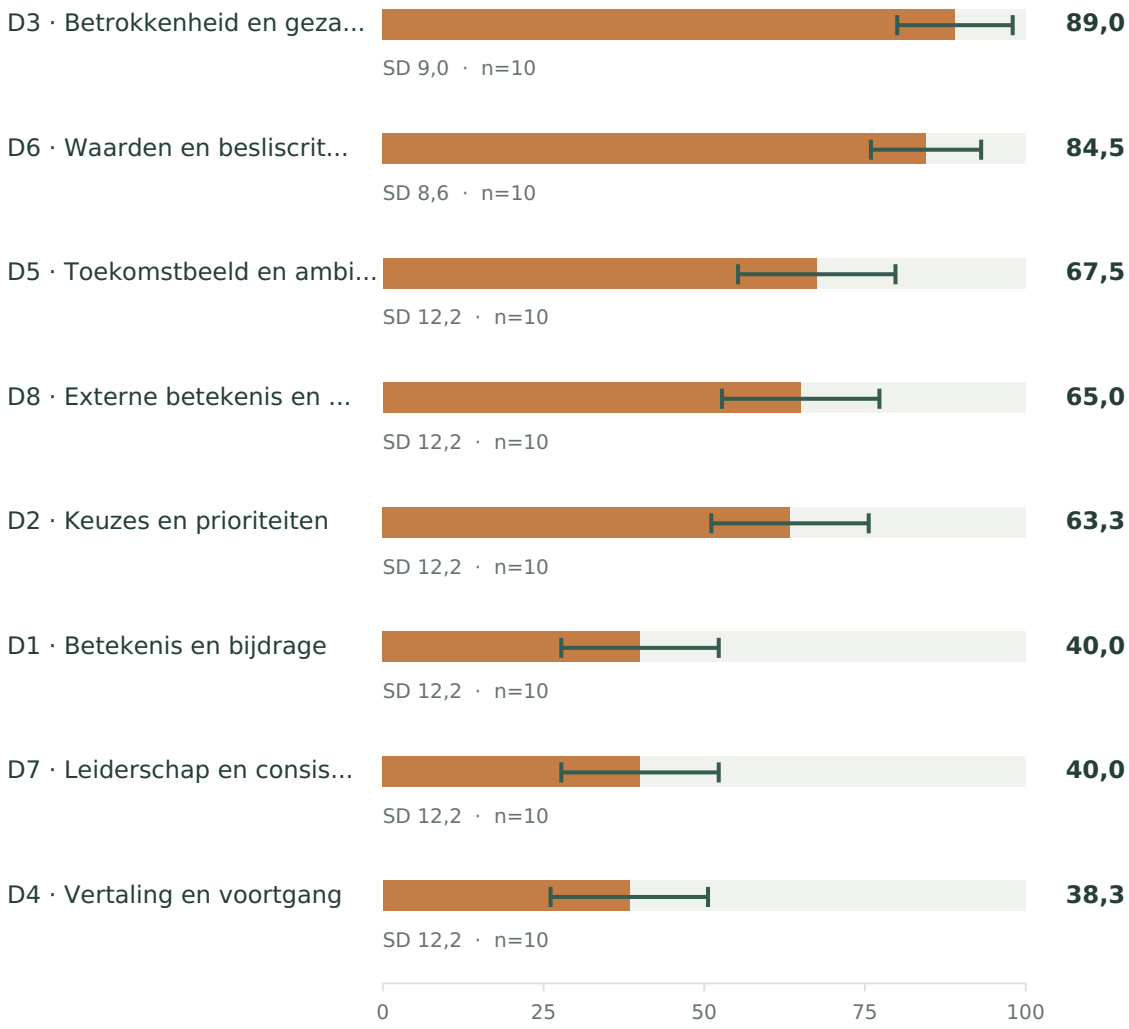
Vaste asvolgorde. Vergelijk domeinscores, niet de oppervlakte van de radar. D-codes verwijzen naar de tabel hieronder.

Gemiddelde en spreiding per domein

Code / deelgebied	Gemiddelde	SD	n
D1 | Betekenis en bijdrage	40,0	12,2	10
D2 | Keuzes en prioriteiten	63,3	12,2	10
D3 | Betrokkenheid en gezamenlijk verhaal	89,0	9,0	10
D4 | Vertaling en voortgang	38,3	12,2	10
D5 | Toekomstbeeld en ambitie	67,5	12,2	10
D6 | Waarden en besliscriteria	84,5	8,6	10
D7 | Leiderschap en consistentie	40,0	12,2	10
D8 | Externe betekenis en belanghebbenden	65,0	12,2	10

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

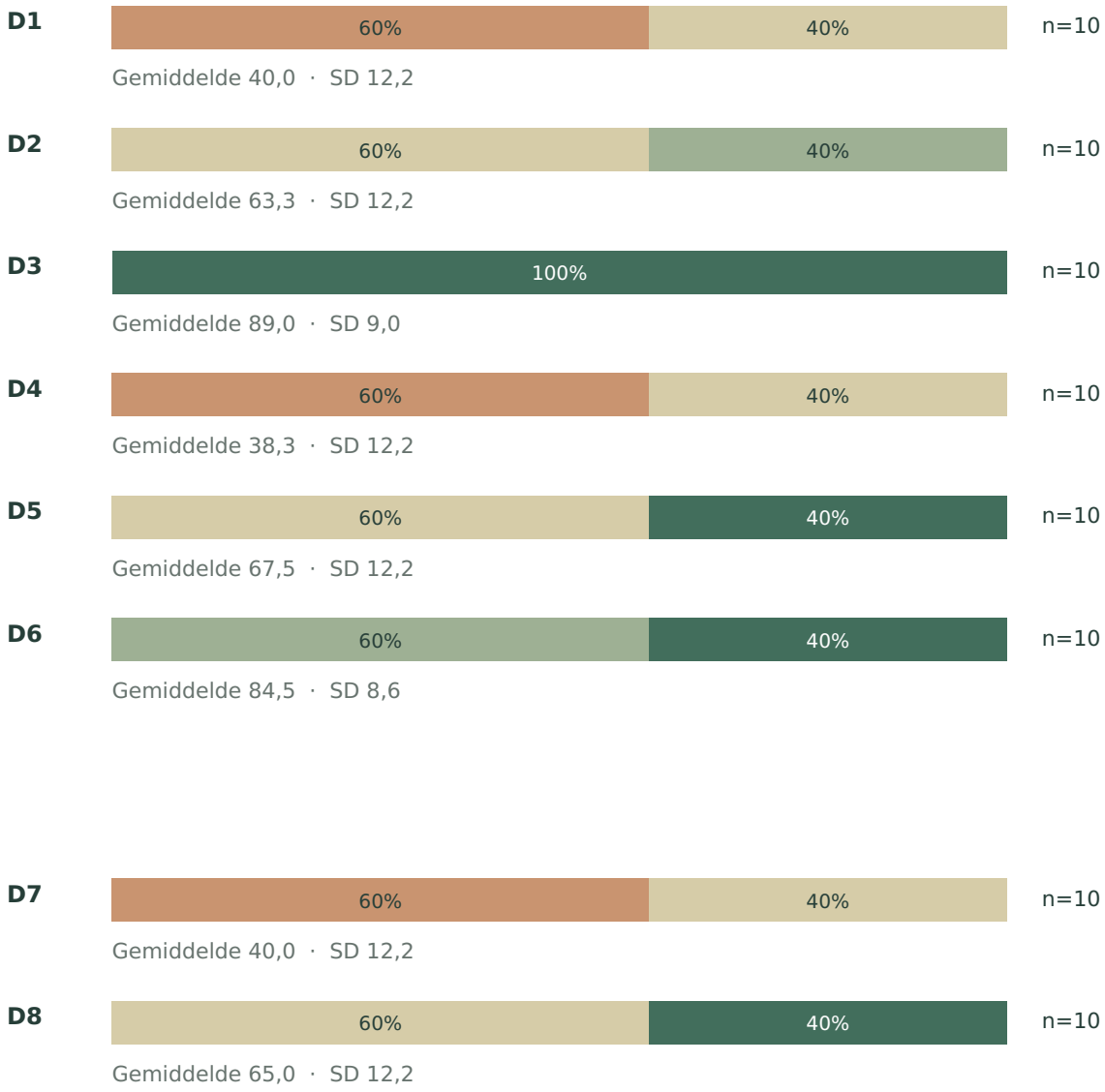
Sterktes en ontwikkelpunten



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.

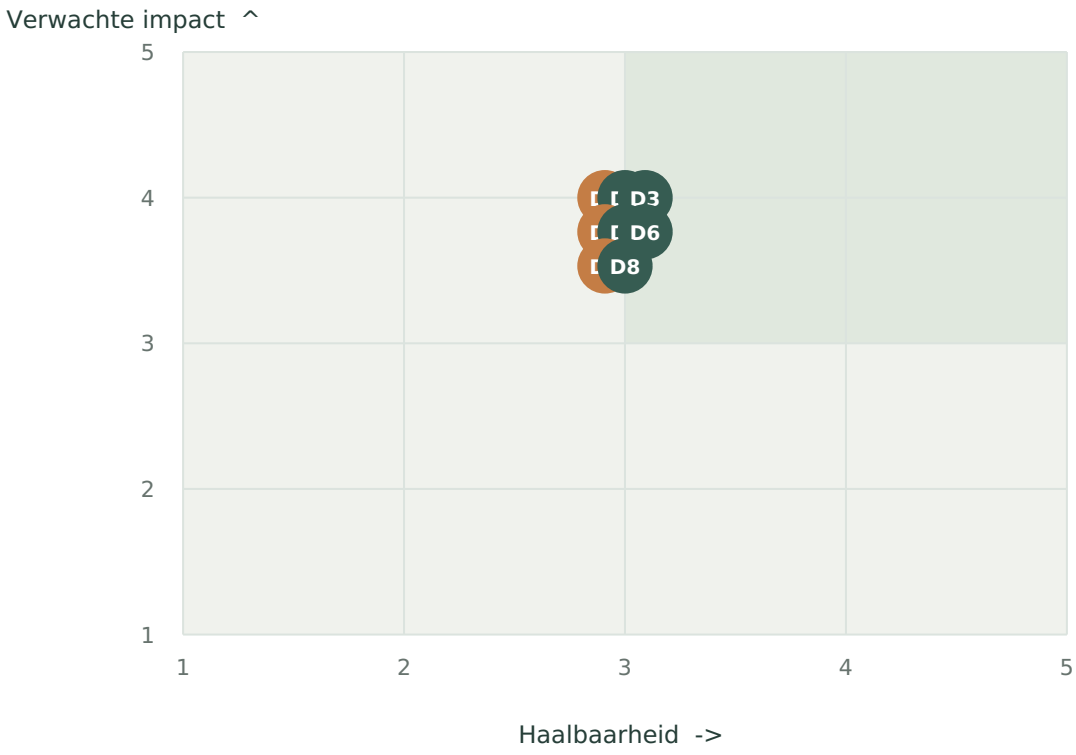
Observaties tijdens paardencoaching blijven apart van vragenlijstscores. Leg bewijs en tegenvoorbeelden vast voordat je een fase benoemt.

+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 | Betekenis en bijdrage	4	3	Ja
D2 | Keuzes en prioriteiten	4	3	-
D3 | Betrokkenheid en gezamenlijk verhaal	4	3	-
D4 | Vertaling en voortgang	4	3	Ja
D5 | Toekomstbeeld en ambitie	4	3	-
D6 | Waarden en besliscriteria	4	3	-
D7 | Leiderschap en consistentie	4	3	Ja
D8 | Externe betekenis en belanghebbenden	4	3	-

Van prioriteit naar actie

1. Betekenis en bijdrage

Concreet gedrag: Verzamel succesverhalen en benoem welke bijdrage daarin telkens terugkomt.

Eigenaar: Teamcoördinator en betrokkenen

Evaluatiedatum: Samen af te spreken

Zichtbaar effect: Bespreek na twee weken drie concrete werkvoorbeelden.

2. Vertaling en voortgang

Concreet gedrag: Vertaal de missie naar drie doelen met een eigenaar en een maandelijks leermoment.

Eigenaar: Teamcoördinator en betrokkenen

Evaluatiedatum: Samen af te spreken

Zichtbaar effect: Bespreek na twee weken drie concrete werkvoorbeelden.

3. Leiderschap en consistentie

Concreet gedrag: Vraag welke dagelijkse leiderschapskeuze de missie geloofwaardig maakt en oefen die bewust.

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