CoCoReCo
Core Congruence Reset Co-create

Jullie team in één oogopslag

Voorbeeldorganisatie · Fictief team · T1

Fictief voorbeeld — geen echte teamgegevens.

Totaalscore	Deelname	Berekende scorezone
62,9/100	**10 / 12 · 83,3%**	**3 / 5**

De teamscores laten een combinatie van structuur en relationele verbinding zien. Behoud wat werkt en bespreek waar die samenwerking onder druk komt.

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

Wat werkt al goed?

Informatie en afstemming · 89/100

Capaciteit en gezamenlijke planning · 84,5/100

Waarover eerst in gesprek?

1. Wederzijds begrip en herstel · 38,3/100
2. Gezamenlijk resultaat · 40/100
3. Feedback over de keten · 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. Gezamenlijk resultaat

Kies één gezamenlijk klantresultaat en één gedeelde indicator.

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

2. Wederzijds begrip en herstel

Bespreek één concrete fout vanuit beide perspectieven en pas het proces aan.

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

3. Feedback over de keten

Bespreek één overdracht met de ontvangende afdeling en test samen een eenvoudiger afspraak.

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.

Samenwerken tussen afdelingen

Voorbeeldorganisatie · Fictief team · T1

Modelversie: 1.0 · 60+ · 8D

Totaalscore: 62.9/100

Rekenkundige scorezone: 3 · Geen vastgestelde ontwikkelfase

Antwoorden: 10/12

Gezamenlijk resultaat: 40.0/100 · SD 12.2

Overdracht en afspraken: 63.3/100 · SD 12.2

Informatie en afstemming: 89.0/100 · SD 9.0

Wederzijds begrip en herstel: 38.3/100 · SD 12.2

Besluitrechten en escalatie: 67.5/100 · SD 12.2

Capaciteit en gezamenlijke planning: 84.5/100 · SD 8.6

Feedback over de keten: 40.0/100 · SD 12.2

Relatie en wederkerigheid: 65.0/100 · SD 12.2

Ontwikkeladvies

Samenwerken tussen afdelingen: Maak werkende gewoonten consistenter. Onderzoek de laagst scorende dimensie en oefen een gezamenlijke gedragsafspraak.

Wederzijds begrip en herstel

Bespreek één concrete fout vanuit beide perspectieven en pas het proces aan.

Gezamenlijk resultaat

Kies één gezamenlijk klantresultaat en één gedeelde indicator.

Een dag paardencoaching

Laat twee groepen een gezamenlijke grondopdracht uitvoeren met een overdracht. Wissel rollen, onderzoek ontbrekende informatie en test een verbeterde overdracht.

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

Rekenregels

Teamwerk en projectcoördinatie helpen gezamenlijke resultaten, overdrachten, informatiedeling en wederzijds begrip tussen afdelingen te onderzoeken.

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

https://doi.org/10.1177/1046496405277134

PMI · Project Performance Domains (2021)

https://www.pmi.org/-/media/pmi/documents/public/pdf/pmbok-standards/pmi-project-performance-domains.pdf

As A = resultaat en overdracht, gewichten 1 en 1,5. As B = informatie en herstel, gewichten 1,5 en 1. Totaal = 60% A + 40% B. Een as onder 35 begrenst het niveau op 2.

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 < 35 => Niveau <= 2

Formule: Gewogen rekenkundig gemiddelde van beide assen

Minimum gescoorde vragen per dimensie: 10

Minimum deelnemers: 5

Gezamenlijk resultaat · gewicht: 1

Overdracht en afspraken · gewicht: 1.5

Informatie en afstemming · gewicht: 1.5

Wederzijds begrip en herstel · gewicht: 1

Besluitrechten en escalatie · gewicht: 1

Capaciteit en gezamenlijke planning · gewicht: 1

Feedback over de keten · gewicht: 1

Relatie en wederkerigheid · gewicht: 1

Verbinding leggen: 0 – 35

Overdrachten verduidelijken: 35 – 50

Afstemming organiseren: 50 – 65

Samen resultaat halen: 65 – 80

Ketenbreed verbeteren: 80 – 100

Vragen

Beide afdelingen kennen het gezamenlijke eindresultaat.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

SAG1 · gewicht: 1

We beoordelen succes ook vanuit de interne of externe klant.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

SAG2 · gewicht: 1

We bespreken wanneer afdelingsdoelen met elkaar botsen.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

SAG3 · gewicht: 1

We kiezen soms bewust voor het gezamenlijke belang boven het eigen afdelingsbelang.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

SAG4 · gewicht: 1

We hebben concrete werkafspraken om afdelingsbelangen met een gezamenlijk resultaat verbinden.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

SAG_E1 · gewicht: 1

We weten wie het initiatief neemt om afdelingsbelangen met een gezamenlijk resultaat verbinden.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

SAG_E2 · gewicht: 1

We maken in onze planning tijd vrij om afdelingsbelangen met een gezamenlijk resultaat verbinden.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

SAG_E3 · gewicht: 1

We kunnen een recent werkvoorbeeld bespreken waarin het lukte om afdelingsbelangen met een gezamenlijk resultaat verbinden.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

SAG_E4 · gewicht: 1

We vragen de betrokkenen wat hen helpt om afdelingsbelangen met een gezamenlijk resultaat verbinden.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

SAG_E5 · gewicht: 1

Ook nieuwe teamleden weten hoe wij proberen om afdelingsbelangen met een gezamenlijk resultaat verbinden.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

SAG_E6 · gewicht: 1

Als het moeilijk blijkt om afdelingsbelangen met een gezamenlijk resultaat verbinden, bespreken we de belemmering met de betrokkenen.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

SAG_E7 · gewicht: 1

We controleren of onze gekozen aanpak werkelijk helpt om afdelingsbelangen met een gezamenlijk resultaat verbinden.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

SAG_E8 · gewicht: 1

We stellen vragen bij routines die ons hinderen om afdelingsbelangen met een gezamenlijk resultaat verbinden.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

SAG_E9 · gewicht: 1

We nemen feedback van betrokkenen mee wanneer we proberen om afdelingsbelangen met een gezamenlijk resultaat verbinden.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

SAG_E10 · gewicht: 1

We spreken een opvolgmoment af om te beoordelen hoe het lukt om afdelingsbelangen met een gezamenlijk resultaat verbinden.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

SAG_E11 · gewicht: 1

Bij overdrachten is duidelijk wat volledig en bruikbaar is.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

SAO1 · gewicht: 1

We bevestigen wie de volgende stap uitvoert.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

SAO2 · gewicht: 1

Er zijn werkbare afspraken over doorlooptijden.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

SAO3 · gewicht: 1

Werk komt terug omdat essentiële informatie ontbreekt.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

SAO4 · gewicht: 1 · 6 − antwoord

We hebben concrete werkafspraken om overdrachten tussen afdelingen organiseren.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

SAO_E1 · gewicht: 1

We weten wie het initiatief neemt om overdrachten tussen afdelingen organiseren.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

SAO_E2 · gewicht: 1

We maken in onze planning tijd vrij om overdrachten tussen afdelingen organiseren.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

SAO_E3 · gewicht: 1

We kunnen een recent werkvoorbeeld bespreken waarin het lukte om overdrachten tussen afdelingen organiseren.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

SAO_E4 · gewicht: 1

We vragen de betrokkenen wat hen helpt om overdrachten tussen afdelingen organiseren.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

SAO_E5 · gewicht: 1

Ook nieuwe teamleden weten hoe wij proberen om overdrachten tussen afdelingen organiseren.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

SAO_E6 · gewicht: 1

Als het moeilijk blijkt om overdrachten tussen afdelingen organiseren, bespreken we de belemmering met de betrokkenen.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

SAO_E7 · gewicht: 1

We controleren of onze gekozen aanpak werkelijk helpt om overdrachten tussen afdelingen organiseren.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

SAO_E8 · gewicht: 1

We stellen vragen bij routines die ons hinderen om overdrachten tussen afdelingen organiseren.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

SAO_E9 · gewicht: 1

We nemen feedback van betrokkenen mee wanneer we proberen om overdrachten tussen afdelingen organiseren.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

SAO_E10 · gewicht: 1

We spreken een opvolgmoment af om te beoordelen hoe het lukt om overdrachten tussen afdelingen organiseren.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

SAO_E11 · gewicht: 1

We informeren de andere afdeling tijdig over wijzigingen.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

SAI1 · gewicht: 1

We hebben een duidelijk aanspreekpunt bij problemen.

100.0/100 · SD 0.0 · n=10

SAI2 · gewicht: 1

We bespreken knelpunten voordat ze escaleren.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

SAI3 · gewicht: 1

Overleg tussen de afdelingen leidt tot concrete afspraken.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

SAI4 · gewicht: 1

We hebben concrete werkafspraken om relevante informatie tussen afdelingen delen.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

SAI_E1 · gewicht: 1

We weten wie het initiatief neemt om relevante informatie tussen afdelingen delen.

100.0/100 · SD 0.0 · n=10

SAI_E2 · gewicht: 1

We maken in onze planning tijd vrij om relevante informatie tussen afdelingen delen.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

SAI_E3 · gewicht: 1

We kunnen een recent werkvoorbeeld bespreken waarin het lukte om relevante informatie tussen afdelingen delen.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

SAI_E4 · gewicht: 1

We vragen de betrokkenen wat hen helpt om relevante informatie tussen afdelingen delen.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

SAI_E5 · gewicht: 1

Ook nieuwe teamleden weten hoe wij proberen om relevante informatie tussen afdelingen delen.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

SAI_E6 · gewicht: 1

Als het moeilijk blijkt om relevante informatie tussen afdelingen delen, bespreken we de belemmering met de betrokkenen.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

SAI_E7 · gewicht: 1

We controleren of onze gekozen aanpak werkelijk helpt om relevante informatie tussen afdelingen delen.

100.0/100 · SD 0.0 · n=10

SAI_E8 · gewicht: 1

We stellen vragen bij routines die ons hinderen om relevante informatie tussen afdelingen delen.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

SAI_E9 · gewicht: 1

We nemen feedback van betrokkenen mee wanneer we proberen om relevante informatie tussen afdelingen delen.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

SAI_E10 · gewicht: 1

We spreken een opvolgmoment af om te beoordelen hoe het lukt om relevante informatie tussen afdelingen delen.

100.0/100 · SD 0.0 · n=10

SAI_E11 · gewicht: 1

We begrijpen de beperkingen waarmee de andere afdeling werkt.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

SAH1 · gewicht: 1

Bij fouten zoeken we samen naar oorzaken in het proces.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

SAH2 · gewicht: 1

We kunnen elkaar rechtstreeks aanspreken zonder verwijten.

10.0/100 · SD 12.2 · n=10

SAH3 · gewicht: 1

Na een probleem controleren we samen of de oplossing werkt.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

SAH4 · gewicht: 1

We hebben concrete werkafspraken om verschillende afdelingsperspectieven begrijpen.

10.0/100 · SD 12.2 · n=10

SAH_E1 · gewicht: 1

We weten wie het initiatief neemt om verschillende afdelingsperspectieven begrijpen.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

SAH_E2 · gewicht: 1

We maken in onze planning tijd vrij om verschillende afdelingsperspectieven begrijpen.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

SAH_E3 · gewicht: 1

We kunnen een recent werkvoorbeeld bespreken waarin het lukte om verschillende afdelingsperspectieven begrijpen.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

SAH_E4 · gewicht: 1

We vragen de betrokkenen wat hen helpt om verschillende afdelingsperspectieven begrijpen.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

SAH_E5 · gewicht: 1

Ook nieuwe teamleden weten hoe wij proberen om verschillende afdelingsperspectieven begrijpen.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

SAH_E6 · gewicht: 1

Als het moeilijk blijkt om verschillende afdelingsperspectieven begrijpen, bespreken we de belemmering met de betrokkenen.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

SAH_E7 · gewicht: 1

We controleren of onze gekozen aanpak werkelijk helpt om verschillende afdelingsperspectieven begrijpen.

10.0/100 · SD 12.2 · n=10

SAH_E8 · gewicht: 1

We stellen vragen bij routines die ons hinderen om verschillende afdelingsperspectieven begrijpen.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

SAH_E9 · gewicht: 1

We nemen feedback van betrokkenen mee wanneer we proberen om verschillende afdelingsperspectieven begrijpen.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

SAH_E10 · gewicht: 1

We spreken een opvolgmoment af om te beoordelen hoe het lukt om verschillende afdelingsperspectieven begrijpen.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

SAH_E11 · gewicht: 1

We hebben een duidelijke afspraak om afdelingsoverschrijdende besluiten en escalaties helder organiseren.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

SAB_D8_1 · gewicht: 1

We weten wie verantwoordelijk is om afdelingsoverschrijdende besluiten en escalaties helder organiseren.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

SAB_D8_2 · gewicht: 1

We kunnen een recent voorbeeld geven waarin we erin slaagden om afdelingsoverschrijdende besluiten en escalaties helder organiseren.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

SAB_D8_3 · gewicht: 1

We hebben voldoende tijd en middelen om afdelingsoverschrijdende besluiten en escalaties helder organiseren.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

SAB_D8_4 · gewicht: 1

Ook onder tijdsdruk lukt het ons om afdelingsoverschrijdende besluiten en escalaties helder organiseren.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

SAB_D8_5 · gewicht: 1

We vragen de betrokken collega’s wat nodig is om afdelingsoverschrijdende besluiten en escalaties helder organiseren.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

SAB_D8_6 · gewicht: 1

Nieuwe collega’s krijgen uitleg over hoe wij proberen om afdelingsoverschrijdende besluiten en escalaties helder organiseren.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

SAB_D8_7 · gewicht: 1

Als het niet lukt om afdelingsoverschrijdende besluiten en escalaties helder organiseren, bespreken we wat ons belemmert.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

SAB_D8_8 · gewicht: 1

We gebruiken feedback om beter te worden in ons streven om afdelingsoverschrijdende besluiten en escalaties helder organiseren.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

SAB_D8_9 · gewicht: 1

We evalueren regelmatig of onze aanpak helpt om afdelingsoverschrijdende besluiten en escalaties helder organiseren.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

SAB_D8_10 · gewicht: 1

We hebben een duidelijke afspraak om planningen tussen afdelingen op elkaar afstemmen.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

SAP_D8_1 · gewicht: 1

We weten wie verantwoordelijk is om planningen tussen afdelingen op elkaar afstemmen.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

SAP_D8_2 · gewicht: 1

We kunnen een recent voorbeeld geven waarin we erin slaagden om planningen tussen afdelingen op elkaar afstemmen.

100.0/100 · SD 0.0 · n=10

SAP_D8_3 · gewicht: 1

We hebben voldoende tijd en middelen om planningen tussen afdelingen op elkaar afstemmen.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

SAP_D8_4 · gewicht: 1

Ook onder tijdsdruk lukt het ons om planningen tussen afdelingen op elkaar afstemmen.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

SAP_D8_5 · gewicht: 1

We vragen de betrokken collega’s wat nodig is om planningen tussen afdelingen op elkaar afstemmen.

100.0/100 · SD 0.0 · n=10

SAP_D8_6 · gewicht: 1

Nieuwe collega’s krijgen uitleg over hoe wij proberen om planningen tussen afdelingen op elkaar afstemmen.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

SAP_D8_7 · gewicht: 1

Als het niet lukt om planningen tussen afdelingen op elkaar afstemmen, bespreken we wat ons belemmert.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

SAP_D8_8 · gewicht: 1

We gebruiken feedback om beter te worden in ons streven om planningen tussen afdelingen op elkaar afstemmen.

100.0/100 · SD 0.0 · n=10

SAP_D8_9 · gewicht: 1

We evalueren regelmatig of onze aanpak helpt om planningen tussen afdelingen op elkaar

afstemmen.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

SAP_D8_10 · gewicht: 1

We hebben een duidelijke afspraak om feedback tussen afdelingen omzetten in ketenverbetering.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

SAF_D8_1 · gewicht: 1

We weten wie verantwoordelijk is om feedback tussen afdelingen omzetten in ketenverbetering.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

SAF_D8_2 · gewicht: 1

We kunnen een recent voorbeeld geven waarin we erin slaagden om feedback tussen afdelingen omzetten in ketenverbetering.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

SAF_D8_3 · gewicht: 1

We hebben voldoende tijd en middelen om feedback tussen afdelingen omzetten in ketenverbetering.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

SAF_D8_4 · gewicht: 1

Ook onder tijdsdruk lukt het ons om feedback tussen afdelingen omzetten in ketenverbetering.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

SAF_D8_5 · gewicht: 1

We vragen de betrokken collega’s wat nodig is om feedback tussen afdelingen omzetten in ketenverbetering.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

SAF_D8_6 · gewicht: 1

Nieuwe collega’s krijgen uitleg over hoe wij proberen om feedback tussen afdelingen omzetten in ketenverbetering.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

SAF_D8_7 · gewicht: 1

Als het niet lukt om feedback tussen afdelingen omzetten in ketenverbetering, bespreken we wat ons belemmert.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

SAF_D8_8 · gewicht: 1

We gebruiken feedback om beter te worden in ons streven om feedback tussen afdelingen omzetten in ketenverbetering.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

SAF_D8_9 · gewicht: 1

We evalueren regelmatig of onze aanpak helpt om feedback tussen afdelingen omzetten in ketenverbetering.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

SAF_D8_10 · gewicht: 1

We hebben een duidelijke afspraak om wederkerige werkrelaties met andere afdelingen onderhouden.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

SAV_D8_1 · gewicht: 1

We weten wie verantwoordelijk is om wederkerige werkrelaties met andere afdelingen onderhouden.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

SAV_D8_2 · gewicht: 1

We kunnen een recent voorbeeld geven waarin we erin slaagden om wederkerige werkrelaties met andere afdelingen onderhouden.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

SAV_D8_3 · gewicht: 1

We hebben voldoende tijd en middelen om wederkerige werkrelaties met andere afdelingen onderhouden.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

SAV_D8_4 · gewicht: 1

Ook onder tijdsdruk lukt het ons om wederkerige werkrelaties met andere afdelingen onderhouden.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

SAV_D8_5 · gewicht: 1

We vragen de betrokken collega’s wat nodig is om wederkerige werkrelaties met andere afdelingen onderhouden.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

SAV_D8_6 · gewicht: 1

Nieuwe collega’s krijgen uitleg over hoe wij proberen om wederkerige werkrelaties met andere afdelingen onderhouden.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

SAV_D8_7 · gewicht: 1

Als het niet lukt om wederkerige werkrelaties met andere afdelingen onderhouden, bespreken we wat ons belemmert.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

SAV_D8_8 · gewicht: 1

We gebruiken feedback om beter te worden in ons streven om wederkerige werkrelaties met andere afdelingen onderhouden.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

SAV_D8_9 · gewicht: 1

We evalueren regelmatig of onze aanpak helpt om wederkerige werkrelaties met andere afdelingen onderhouden.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

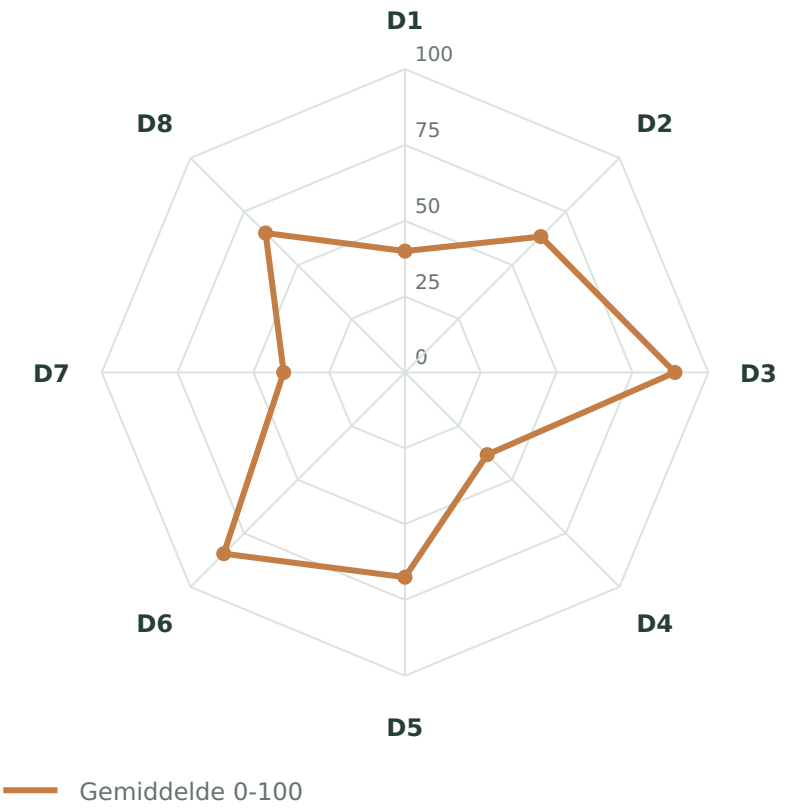
SAV_D8_10 · gewicht: 1

Totaalprofiel

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

Uitgenodigd: 12 | 83%

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



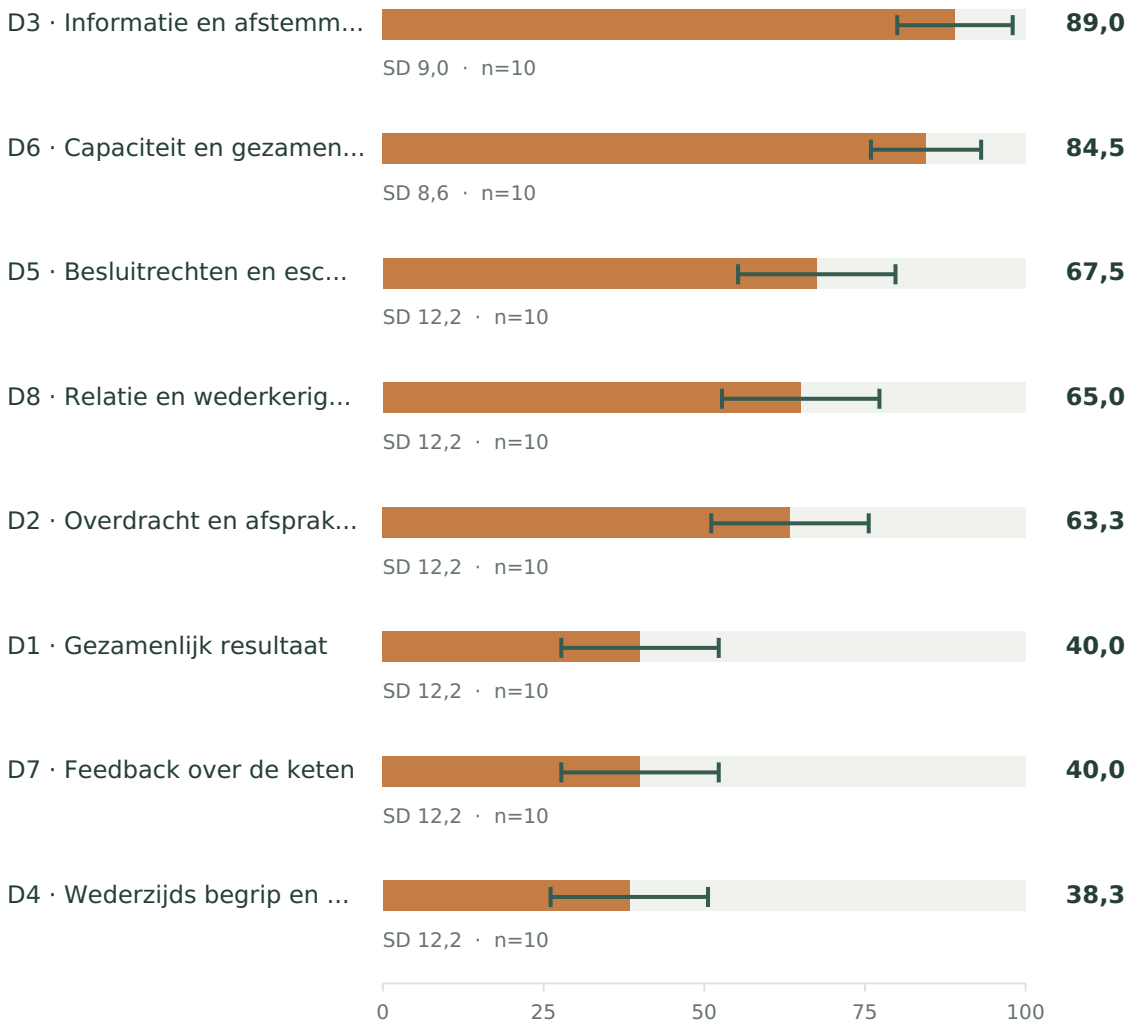
Vaste asvolgorde. Vergelijk domeinscores, niet de oppervlakte van de radar. D-codes verwijzen naar de tabel hieronder.

Gemiddelde en spreiding per domein

Code / deelgebied	Gemiddelde	SD	n
D1 | Gezamenlijk resultaat	40,0	12,2	10
D2 | Overdracht en afspraken	63,3	12,2	10
D3 | Informatie en afstemming	89,0	9,0	10
D4 | Wederzijds begrip en herstel	38,3	12,2	10
D5 | Besluitrechten en escalatie	67,5	12,2	10
D6 | Capaciteit en gezamenlijke planning	84,5	8,6	10
D7 | Feedback over de keten	40,0	12,2	10
D8 | Relatie en wederkerigheid	65,0	12,2	10

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

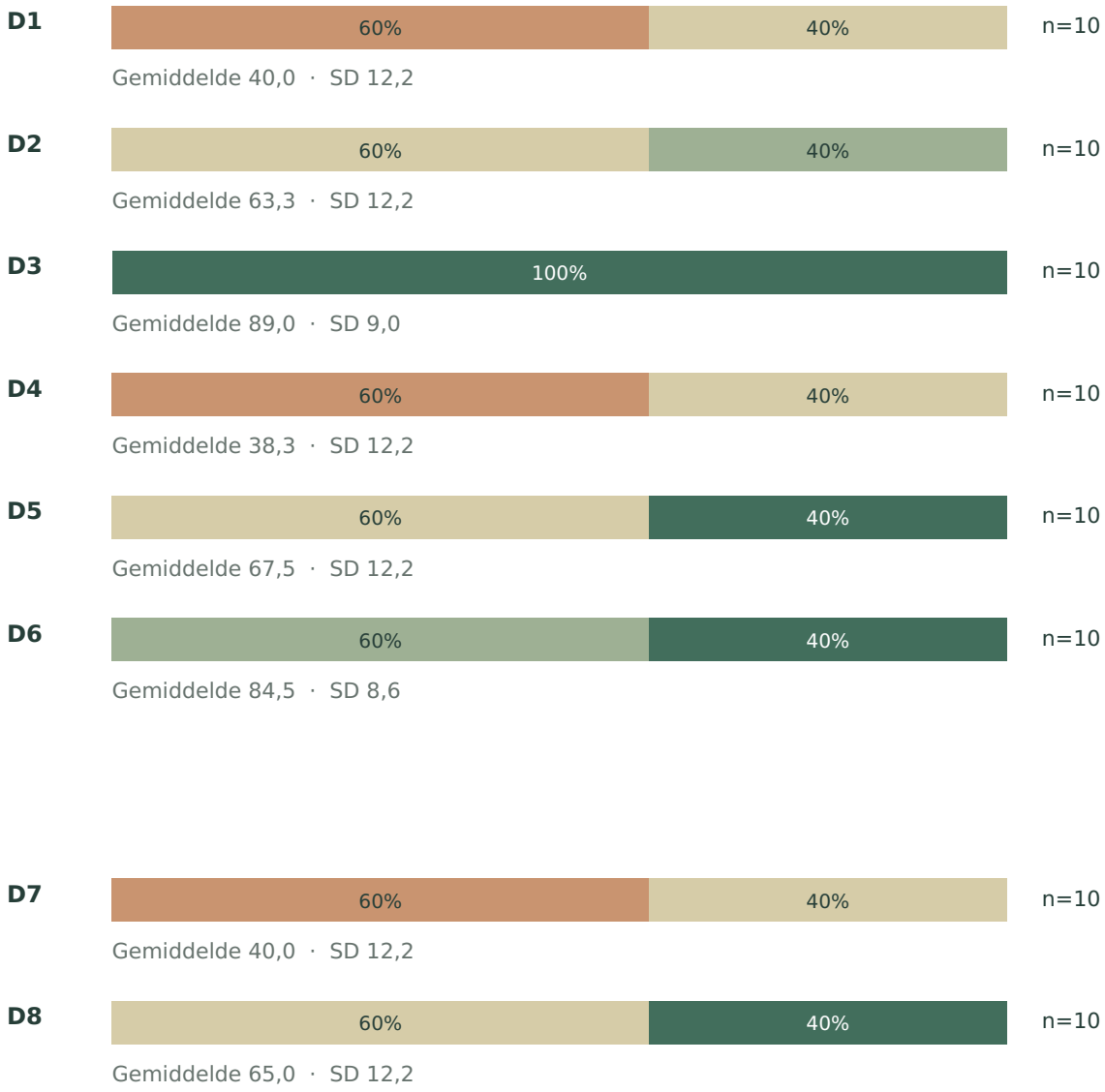
Sterktes en ontwikkelpunten



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.

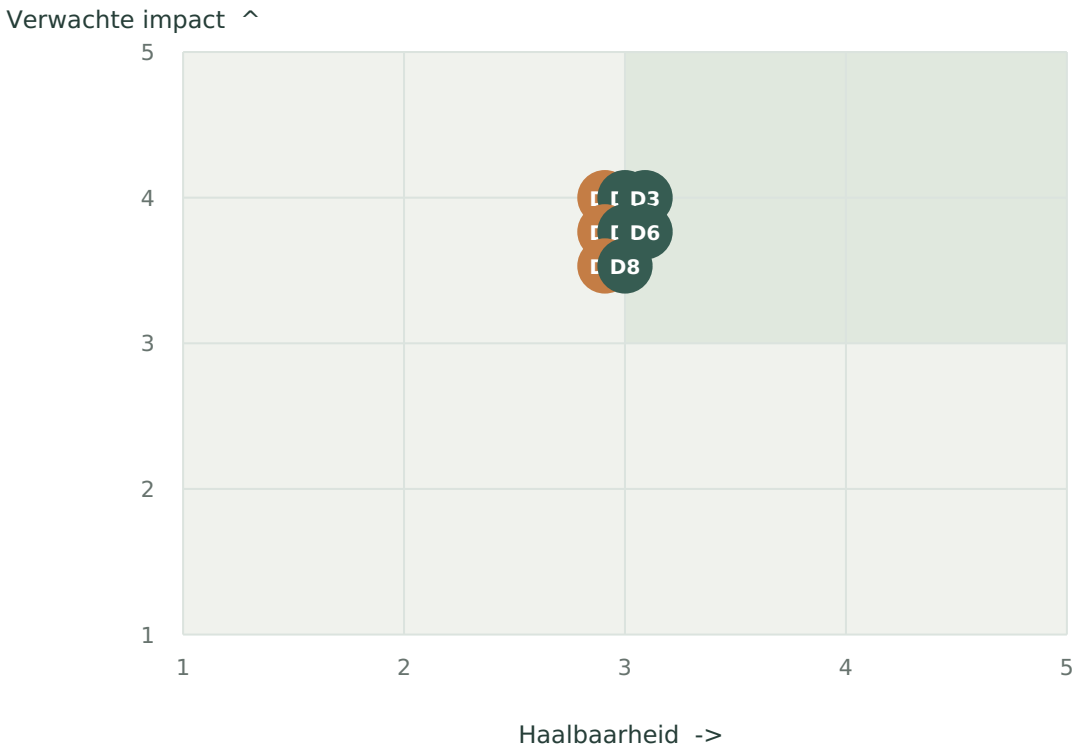
Observaties tijdens paardencoaching blijven apart van vragenlijstscores. Leg bewijs en tegenvoorbeelden vast voordat je een fase benoemt.

+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 | Gezamenlijk resultaat	4	3	Ja
D2 | Overdracht en afspraken	4	3	-
D3 | Informatie en afstemming	4	3	-
D4 | Wederzijds begrip en herstel	4	3	Ja
D5 | Besluitrechten en escalatie	4	3	-
D6 | Capaciteit en gezamenlijke planning	4	3	-
D7 | Feedback over de keten	4	3	Ja
D8 | Relatie en wederkerigheid	4	3	-

Van prioriteit naar actie

1. Gezamenlijk resultaat

Concreet gedrag: Kies één gezamenlijk klantresultaat en één gedeelde indicator.

Eigenaar: Teamcoördinator en betrokkenen

Evaluatiedatum: Samen af te spreken

Zichtbaar effect: Bespreek na twee weken drie concrete werkvoorbeelden.

2. Wederzijds begrip en herstel

Concreet gedrag: Bespreek één concrete fout vanuit beide perspectieven en pas het proces aan.

Eigenaar: Teamcoördinator en betrokkenen

Evaluatiedatum: Samen af te spreken

Zichtbaar effect: Bespreek na twee weken drie concrete werkvoorbeelden.

3. Feedback over de keten

Concreet gedrag: Bespreek één overdracht met de ontvangende afdeling en test samen een eenvoudiger afspraak.

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