CoCoReCo
Core Congruence Reset Co-create

Jullie team in één oogopslag

Voorbeeldorganisatie · Fictief team · T1

Fictief voorbeeld — geen echte teamgegevens.

Totaalscore	Deelname	Berekende scorezone
60,3/100	**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?

Afstemming · 89/100

Vertrouwen en aanspreekbaarheid · 84,5/100

Waarover eerst in gesprek?

1. Leren en bijsturen · 38,3/100
2. Gedeelde richting · 40/100
3. Werkbaarheid en middelen · 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. Gedeelde richting

Leg drie prioriteiten en een stoplijst vast; toets elke week een echte keuze hieraan.

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

2. Leren en bijsturen

Plan elke twee weken een terugblik op één afspraak met een zichtbaar succescriterium.

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

3. Werkbaarheid en middelen

Leg de planning naast de beschikbare capaciteit en schrap of heronderhandel één onhaalbare taak.

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.

Teamkompas

Voorbeeldorganisatie · Fictief team · T1

Modelversie: 1.0 · 60+ · 8D

Totaalscore: 60.3/100

Rekenkundige scorezone: 3 · Geen vastgestelde ontwikkelfase

Antwoorden: 10/12

Gedeelde richting: 40.0/100 · SD 12.2

Rollen en eigenaarschap: 63.3/100 · SD 12.2

Afstemming: 89.0/100 · SD 9.0

Leren en bijsturen: 38.3/100 · SD 12.2

Veiligheid en stem: 67.5/100 · SD 12.2

Vertrouwen en aanspreekbaarheid: 84.5/100 · SD 8.6

Werkbaarheid en middelen: 40.0/100 · SD 12.2

Externe afstemming en klantwaarde: 65.0/100 · SD 12.2

Ontwikkeladvies

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

Leren en bijsturen

Plan elke twee weken een terugblik op één afspraak met een zichtbaar succescriterium.

Gedeelde richting

Leg drie prioriteiten en een stoplijst vast; toets elke week een echte keuze hieraan.

Een dag paardencoaching

Bespreek de laagste dimensie. Organiseer op de grond een gezamenlijke route, maak rollen en doel expliciet en herhaal met één gewijzigde afspraak. Sluit af met drie werkafspraken.

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

Rekenregels

Teamwerkprocessen en autonome motivatie vormen de inhoudelijke basis voor richting, rolhelderheid, afstemming en gezamenlijk leren.

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

https://doi.org/10.1177/1046496405277134

Ryan & Deci · Self-Determination Theory

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

As A = richting en rollen; as B = afstemming en leren. Beide assen wegen gelijk. Totaal = √(A × B). Als één as lager is dan 40, maximaal niveau 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 < 40 => Niveau <= 2

Formule: Gewogen geometrisch gemiddelde van beide assen

Minimum gescoorde vragen per dimensie: 10

Minimum deelnemers: 5

Gedeelde richting · gewicht: 1

Rollen en eigenaarschap · gewicht: 1

Afstemming · gewicht: 1

Leren en bijsturen · gewicht: 1

Veiligheid en stem · gewicht: 1

Vertrouwen en aanspreekbaarheid · gewicht: 1

Werkbaarheid en middelen · gewicht: 1

Externe afstemming en klantwaarde · gewicht: 1

Richting zoeken: 0 – 35

Basis afspreken: 35 – 50

Samen afstemmen: 50 – 65

Gericht samenwerken: 65 – 80

Samen bijsturen: 80 – 100

Vragen

We kunnen de drie belangrijkste teamprioriteiten benoemen.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

TKR1 · gewicht: 1

We weten voor wie ons team waarde creëert.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

TKR2 · gewicht: 1

Bij botsende taken gebruiken we gezamenlijke prioriteiten om te kiezen.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

TKR3 · gewicht: 1

Teamleden werken aan doelen die elkaar tegenspreken.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

TKR4 · gewicht: 1 · 6 − antwoord

We hebben concrete werkafspraken om de gezamenlijke teamrichting bepalen.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

TKR_E1 · gewicht: 1

We weten wie het initiatief neemt om de gezamenlijke teamrichting bepalen.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

TKR_E2 · gewicht: 1

We maken in onze planning tijd vrij om de gezamenlijke teamrichting bepalen.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

TKR_E3 · gewicht: 1

We kunnen een recent werkvoorbeeld bespreken waarin het lukte om de gezamenlijke teamrichting bepalen.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

TKR_E4 · gewicht: 1

We vragen de betrokkenen wat hen helpt om de gezamenlijke teamrichting bepalen.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

TKR_E5 · gewicht: 1

Ook nieuwe teamleden weten hoe wij proberen om de gezamenlijke teamrichting bepalen.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

TKR_E6 · gewicht: 1

Als het moeilijk blijkt om de gezamenlijke teamrichting bepalen, bespreken we de belemmering met de betrokkenen.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

TKR_E7 · gewicht: 1

We controleren of onze gekozen aanpak werkelijk helpt om de gezamenlijke teamrichting bepalen.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

TKR_E8 · gewicht: 1

We stellen vragen bij routines die ons hinderen om de gezamenlijke teamrichting bepalen.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

TKR_E9 · gewicht: 1

We nemen feedback van betrokkenen mee wanneer we proberen om de gezamenlijke teamrichting bepalen.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

TKR_E10 · gewicht: 1

We spreken een opvolgmoment af om te beoordelen hoe het lukt om de gezamenlijke teamrichting bepalen.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

TKR_E11 · gewicht: 1

Voor terugkerende taken is duidelijk wie verantwoordelijk is.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

TKO1 · gewicht: 1

We weten welke besluiten we zelfstandig mogen nemen.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

TKO2 · gewicht: 1

Bij overdracht bevestigen we wie het vervolg oppakt.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

TKO3 · gewicht: 1

We spreken elkaar aan op niet nagekomen afspraken.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

TKO4 · gewicht: 1

We hebben concrete werkafspraken om taken en verantwoordelijkheden verdelen.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

TKO_E1 · gewicht: 1

We weten wie het initiatief neemt om taken en verantwoordelijkheden verdelen.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

TKO_E2 · gewicht: 1

We maken in onze planning tijd vrij om taken en verantwoordelijkheden verdelen.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

TKO_E3 · gewicht: 1

We kunnen een recent werkvoorbeeld bespreken waarin het lukte om taken en verantwoordelijkheden verdelen.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

TKO_E4 · gewicht: 1

We vragen de betrokkenen wat hen helpt om taken en verantwoordelijkheden verdelen.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

TKO_E5 · gewicht: 1

Ook nieuwe teamleden weten hoe wij proberen om taken en verantwoordelijkheden verdelen.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

TKO_E6 · gewicht: 1

Als het moeilijk blijkt om taken en verantwoordelijkheden verdelen, bespreken we de belemmering met de betrokkenen.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

TKO_E7 · gewicht: 1

We controleren of onze gekozen aanpak werkelijk helpt om taken en verantwoordelijkheden verdelen.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

TKO_E8 · gewicht: 1

We stellen vragen bij routines die ons hinderen om taken en verantwoordelijkheden verdelen.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

TKO_E9 · gewicht: 1

We nemen feedback van betrokkenen mee wanneer we proberen om taken en verantwoordelijkheden verdelen.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

TKO_E10 · gewicht: 1

We spreken een opvolgmoment af om te beoordelen hoe het lukt om taken en verantwoordelijkheden verdelen.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

TKO_E11 · gewicht: 1

We delen informatie op tijd met wie ze nodig heeft.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

TKA1 · gewicht: 1

In overleg worden verschillende standpunten onderzocht.

100.0/100 · SD 0.0 · n=10

TKA2 · gewicht: 1

We kunnen afhankelijkheden bespreekbaar maken voordat werk vastloopt.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

TKA3 · gewicht: 1

Na overleg is duidelijk wat besloten is.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

TKA4 · gewicht: 1

We hebben concrete werkafspraken om onze onderling afhankelijke taken afstemmen.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

TKA_E1 · gewicht: 1

We weten wie het initiatief neemt om onze onderling afhankelijke taken afstemmen.

100.0/100 · SD 0.0 · n=10

TKA_E2 · gewicht: 1

We maken in onze planning tijd vrij om onze onderling afhankelijke taken afstemmen.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

TKA_E3 · gewicht: 1

We kunnen een recent werkvoorbeeld bespreken waarin het lukte om onze onderling afhankelijke taken afstemmen.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

TKA_E4 · gewicht: 1

We vragen de betrokkenen wat hen helpt om onze onderling afhankelijke taken afstemmen.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

TKA_E5 · gewicht: 1

Ook nieuwe teamleden weten hoe wij proberen om onze onderling afhankelijke taken afstemmen.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

TKA_E6 · gewicht: 1

Als het moeilijk blijkt om onze onderling afhankelijke taken afstemmen, bespreken we de belemmering met de betrokkenen.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

TKA_E7 · gewicht: 1

We controleren of onze gekozen aanpak werkelijk helpt om onze onderling afhankelijke taken afstemmen.

100.0/100 · SD 0.0 · n=10

TKA_E8 · gewicht: 1

We stellen vragen bij routines die ons hinderen om onze onderling afhankelijke taken afstemmen.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

TKA_E9 · gewicht: 1

We nemen feedback van betrokkenen mee wanneer we proberen om onze onderling afhankelijke taken afstemmen.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

TKA_E10 · gewicht: 1

We spreken een opvolgmoment af om te beoordelen hoe het lukt om onze onderling afhankelijke taken afstemmen.

100.0/100 · SD 0.0 · n=10

TKA_E11 · gewicht: 1

We kijken regelmatig terug op hoe we samenwerken.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

TKL1 · gewicht: 1

We passen afspraken aan wanneer omstandigheden veranderen.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

TKL2 · gewicht: 1

We testen verbeteringen op kleine schaal.

10.0/100 · SD 12.2 · n=10

TKL3 · gewicht: 1

We controleren of een verbetering echt helpt.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

TKL4 · gewicht: 1

We hebben concrete werkafspraken om teamafspraken evalueren en bijsturen.

10.0/100 · SD 12.2 · n=10

TKL_E1 · gewicht: 1

We weten wie het initiatief neemt om teamafspraken evalueren en bijsturen.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

TKL_E2 · gewicht: 1

We maken in onze planning tijd vrij om teamafspraken evalueren en bijsturen.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

TKL_E3 · gewicht: 1

We kunnen een recent werkvoorbeeld bespreken waarin het lukte om teamafspraken evalueren en bijsturen.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

TKL_E4 · gewicht: 1

We vragen de betrokkenen wat hen helpt om teamafspraken evalueren en bijsturen.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

TKL_E5 · gewicht: 1

Ook nieuwe teamleden weten hoe wij proberen om teamafspraken evalueren en bijsturen.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

TKL_E6 · gewicht: 1

Als het moeilijk blijkt om teamafspraken evalueren en bijsturen, bespreken we de belemmering met de betrokkenen.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

TKL_E7 · gewicht: 1

We controleren of onze gekozen aanpak werkelijk helpt om teamafspraken evalueren en bijsturen.

10.0/100 · SD 12.2 · n=10

TKL_E8 · gewicht: 1

We stellen vragen bij routines die ons hinderen om teamafspraken evalueren en bijsturen.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

TKL_E9 · gewicht: 1

We nemen feedback van betrokkenen mee wanneer we proberen om teamafspraken evalueren en bijsturen.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

TKL_E10 · gewicht: 1

We spreken een opvolgmoment af om te beoordelen hoe het lukt om teamafspraken evalueren en bijsturen.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

TKL_E11 · gewicht: 1

We hebben een duidelijke afspraak om twijfels en hulpvragen in het team uitspreken.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

TKV_D8_1 · gewicht: 1

We weten wie verantwoordelijk is om twijfels en hulpvragen in het team uitspreken.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

TKV_D8_2 · gewicht: 1

We kunnen een recent voorbeeld geven waarin we erin slaagden om twijfels en hulpvragen in het team uitspreken.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

TKV_D8_3 · gewicht: 1

We hebben voldoende tijd en middelen om twijfels en hulpvragen in het team uitspreken.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

TKV_D8_4 · gewicht: 1

Ook onder tijdsdruk lukt het ons om twijfels en hulpvragen in het team uitspreken.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

TKV_D8_5 · gewicht: 1

We vragen de betrokken collega’s wat nodig is om twijfels en hulpvragen in het team uitspreken.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

TKV_D8_6 · gewicht: 1

Nieuwe collega’s krijgen uitleg over hoe wij proberen om twijfels en hulpvragen in het team uitspreken.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

TKV_D8_7 · gewicht: 1

Als het niet lukt om twijfels en hulpvragen in het team uitspreken, bespreken we wat ons belemmert.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

TKV_D8_8 · gewicht: 1

We gebruiken feedback om beter te worden in ons streven om twijfels en hulpvragen in het team uitspreken.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

TKV_D8_9 · gewicht: 1

We evalueren regelmatig of onze aanpak helpt om twijfels en hulpvragen in het team uitspreken.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

TKV_D8_10 · gewicht: 1

We hebben een duidelijke afspraak om elkaar rechtstreeks aanspreken op werkafspraken.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

TKT_D8_1 · gewicht: 1

We weten wie verantwoordelijk is om elkaar rechtstreeks aanspreken op werkafspraken.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

TKT_D8_2 · gewicht: 1

We kunnen een recent voorbeeld geven waarin we erin slaagden om elkaar rechtstreeks aanspreken op werkafspraken.

100.0/100 · SD 0.0 · n=10

TKT_D8_3 · gewicht: 1

We hebben voldoende tijd en middelen om elkaar rechtstreeks aanspreken op werkafspraken.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

TKT_D8_4 · gewicht: 1

Ook onder tijdsdruk lukt het ons om elkaar rechtstreeks aanspreken op werkafspraken.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

TKT_D8_5 · gewicht: 1

We vragen de betrokken collega’s wat nodig is om elkaar rechtstreeks aanspreken op werkafspraken.

100.0/100 · SD 0.0 · n=10

TKT_D8_6 · gewicht: 1

Nieuwe collega’s krijgen uitleg over hoe wij proberen om elkaar rechtstreeks aanspreken op werkafspraken.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

TKT_D8_7 · gewicht: 1

Als het niet lukt om elkaar rechtstreeks aanspreken op werkafspraken, bespreken we wat ons belemmert.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

TKT_D8_8 · gewicht: 1

We gebruiken feedback om beter te worden in ons streven om elkaar rechtstreeks aanspreken op werkafspraken.

100.0/100 · SD 0.0 · n=10

TKT_D8_9 · gewicht: 1

We evalueren regelmatig of onze aanpak helpt om elkaar rechtstreeks aanspreken op werkafspraken.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

TKT_D8_10 · gewicht: 1

We hebben een duidelijke afspraak om teamprioriteiten afstemmen op beschikbare tijd en middelen.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

TKW_D8_1 · gewicht: 1

We weten wie verantwoordelijk is om teamprioriteiten afstemmen op beschikbare tijd en middelen.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

TKW_D8_2 · gewicht: 1

We kunnen een recent voorbeeld geven waarin we erin slaagden om teamprioriteiten afstemmen op beschikbare tijd en middelen.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

TKW_D8_3 · gewicht: 1

We hebben voldoende tijd en middelen om teamprioriteiten afstemmen op beschikbare tijd en middelen.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

TKW_D8_4 · gewicht: 1

Ook onder tijdsdruk lukt het ons om teamprioriteiten afstemmen op beschikbare tijd en middelen.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

TKW_D8_5 · gewicht: 1

We vragen de betrokken collega’s wat nodig is om teamprioriteiten afstemmen op beschikbare tijd en middelen.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

TKW_D8_6 · gewicht: 1

Nieuwe collega’s krijgen uitleg over hoe wij proberen om teamprioriteiten afstemmen op beschikbare tijd en middelen.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

TKW_D8_7 · gewicht: 1

Als het niet lukt om teamprioriteiten afstemmen op beschikbare tijd en middelen, bespreken we wat ons belemmert.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

TKW_D8_8 · gewicht: 1

We gebruiken feedback om beter te worden in ons streven om teamprioriteiten afstemmen op beschikbare tijd en middelen.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

TKW_D8_9 · gewicht: 1

We evalueren regelmatig of onze aanpak helpt om teamprioriteiten afstemmen op beschikbare tijd en middelen.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

TKW_D8_10 · gewicht: 1

We hebben een duidelijke afspraak om teamkeuzes afstemmen met klanten en andere teams.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

TKE_D8_1 · gewicht: 1

We weten wie verantwoordelijk is om teamkeuzes afstemmen met klanten en andere teams.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

TKE_D8_2 · gewicht: 1

We kunnen een recent voorbeeld geven waarin we erin slaagden om teamkeuzes afstemmen met klanten en andere teams.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

TKE_D8_3 · gewicht: 1

We hebben voldoende tijd en middelen om teamkeuzes afstemmen met klanten en andere teams.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

TKE_D8_4 · gewicht: 1

Ook onder tijdsdruk lukt het ons om teamkeuzes afstemmen met klanten en andere teams.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

TKE_D8_5 · gewicht: 1

We vragen de betrokken collega’s wat nodig is om teamkeuzes afstemmen met klanten en andere teams.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

TKE_D8_6 · gewicht: 1

Nieuwe collega’s krijgen uitleg over hoe wij proberen om teamkeuzes afstemmen met klanten en andere teams.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

TKE_D8_7 · gewicht: 1

Als het niet lukt om teamkeuzes afstemmen met klanten en andere teams, bespreken we wat ons belemmert.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

TKE_D8_8 · gewicht: 1

We gebruiken feedback om beter te worden in ons streven om teamkeuzes afstemmen met klanten en andere teams.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

TKE_D8_9 · gewicht: 1

We evalueren regelmatig of onze aanpak helpt om teamkeuzes afstemmen met klanten en andere teams.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

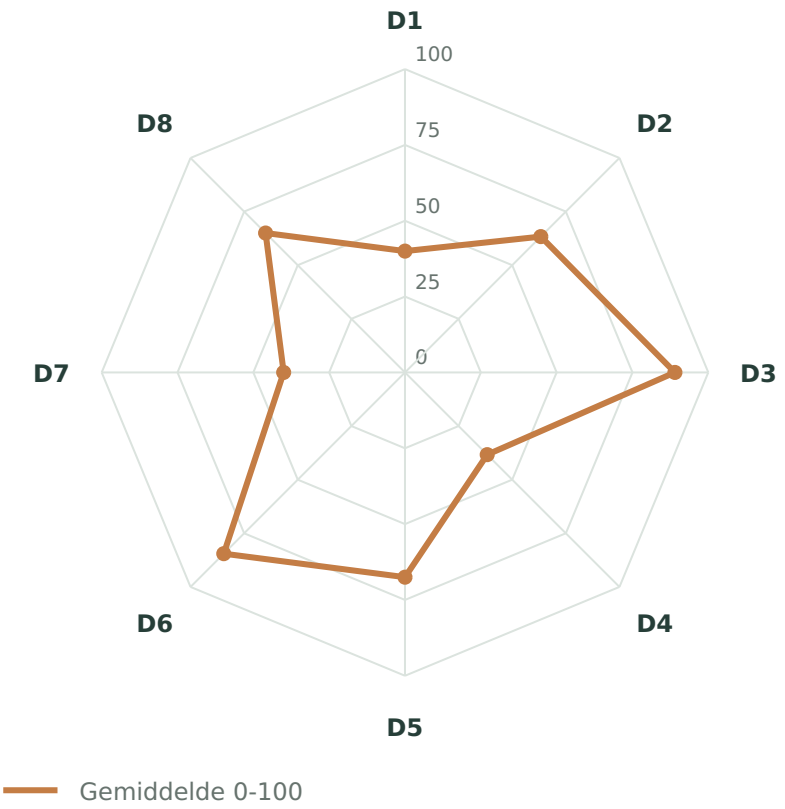
TKE_D8_10 · gewicht: 1

Totaalprofiel

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

Uitgenodigd: 12 | 83%

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



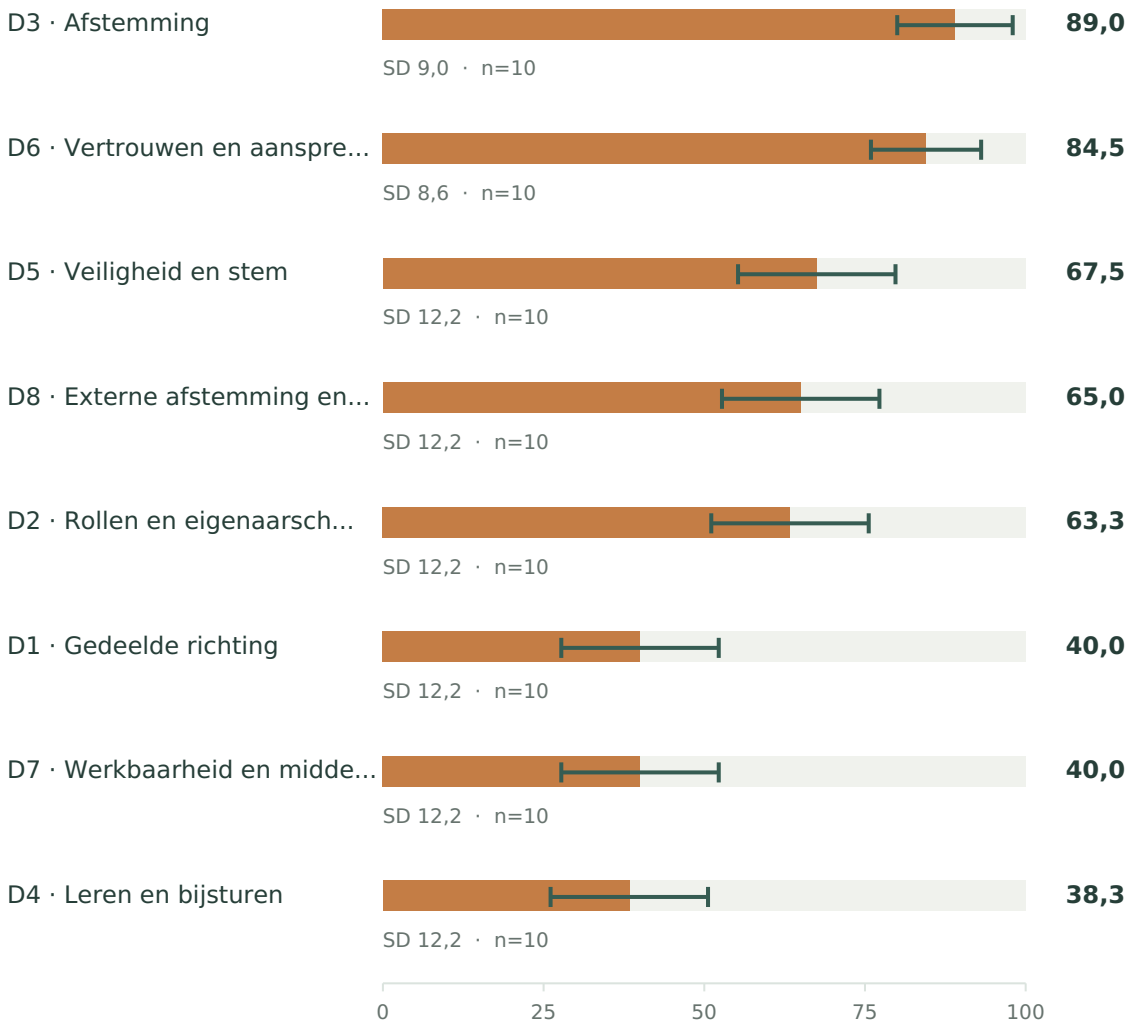
Vaste asvolgorde. Vergelijk domeinscores, niet de oppervlakte van de radar. D-codes verwijzen naar de tabel hieronder.

Gemiddelde en spreiding per domein

Code / deelgebied	Gemiddelde	SD	n
D1 | Gedeelde richting	40,0	12,2	10
D2 | Rollen en eigenaarschap	63,3	12,2	10
D3 | Afstemming	89,0	9,0	10
D4 | Leren en bijsturen	38,3	12,2	10
D5 | Veiligheid en stem	67,5	12,2	10
D6 | Vertrouwen en aanspreekbaarheid	84,5	8,6	10
D7 | Werkbaarheid en middelen	40,0	12,2	10
D8 | Externe afstemming en klantwaarde	65,0	12,2	10

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

Sterktes en ontwikkelpunten

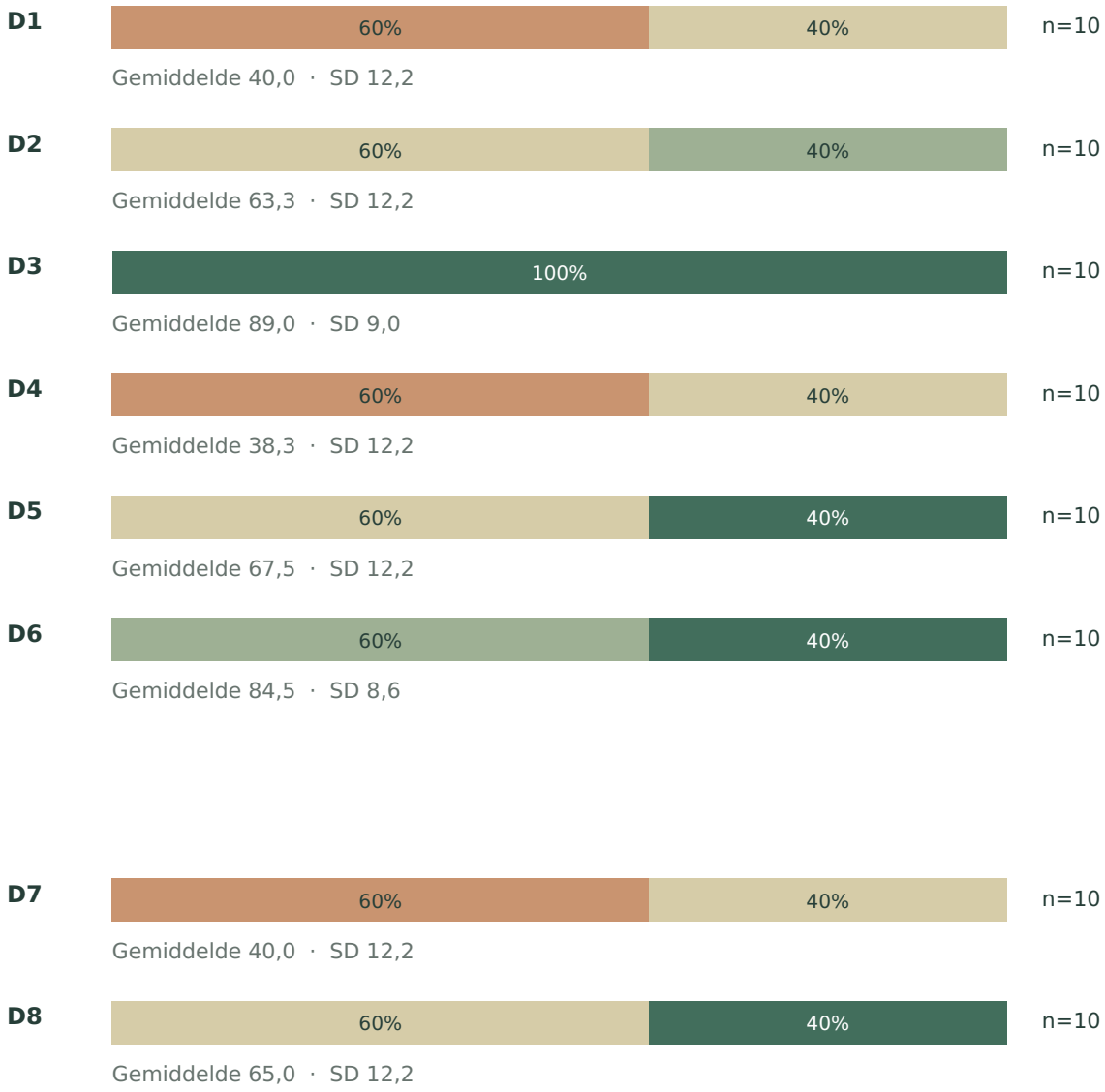


Aflopende gemiddelden. Streepjes = gemiddelde +/- 1 SD, begrensd op de schaal; geen betrouwbaarheidsinterval of significantietoets. Relatief sterk betekent niet automatisch voldoende; laag betekent niet automatisch een tekort.

Populatie-SD van individuele domeingemiddelden. Grote spreiding kan op verschillende ervaringen wijzen. Er zijn geen individuele resultaten of herleidbare filters beschikbaar.

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

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.

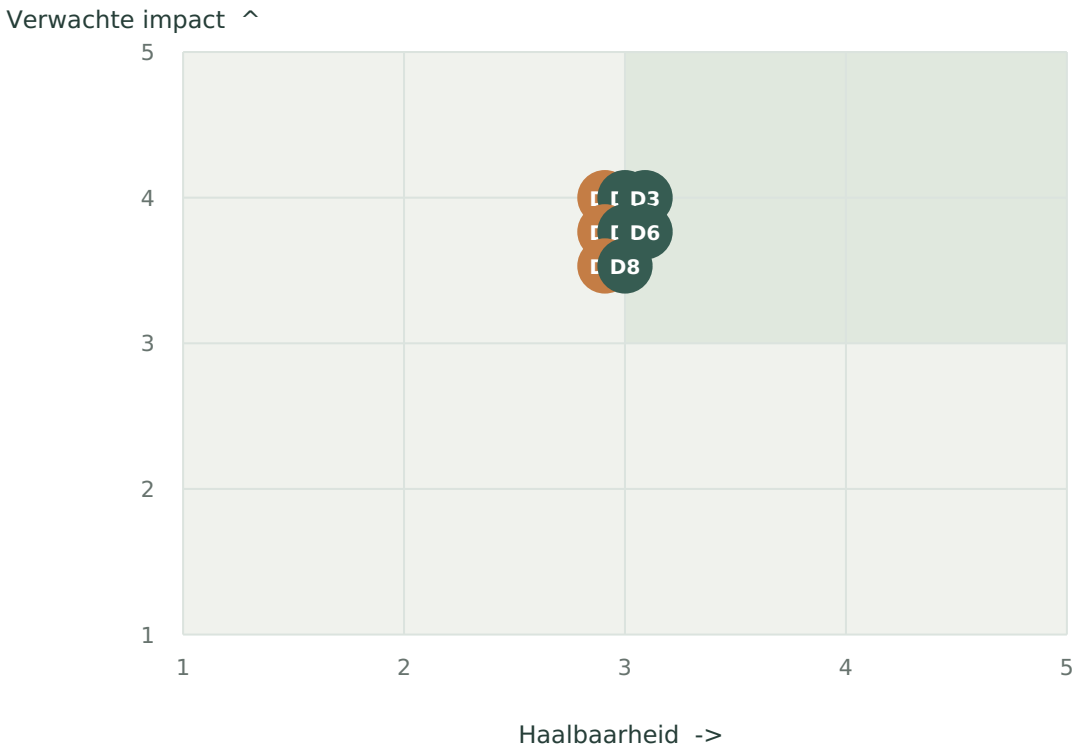
Observaties tijdens paardencoaching blijven apart van vragenlijstscores. Leg bewijs en tegenvoorbeelden vast voordat je een fase benoemt.

+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 | Gedeelde richting	4	3	Ja
D2 | Rollen en eigenaarschap	4	3	-
D3 | Afstemming	4	3	-
D4 | Leren en bijsturen	4	3	Ja
D5 | Veiligheid en stem	4	3	-
D6 | Vertrouwen en aanspreekbaarheid	4	3	-
D7 | Werkbaarheid en middelen	4	3	Ja
D8 | Externe afstemming en klantwaarde	4	3	-

Van prioriteit naar actie

1. Gedeelde richting

Concreet gedrag: Leg drie prioriteiten en een stoplijst vast; toets elke week een echte keuze hieraan.

Eigenaar: Teamcoördinator en betrokkenen

Evaluatiedatum: Samen af te spreken

Zichtbaar effect: Bespreek na twee weken drie concrete werkvoorbeelden.

2. Leren en bijsturen

Concreet gedrag: Plan elke twee weken een terugblik op één afspraak met een zichtbaar succescriterium.

Eigenaar: Teamcoördinator en betrokkenen

Evaluatiedatum: Samen af te spreken

Zichtbaar effect: Bespreek na twee weken drie concrete werkvoorbeelden.

3. Werkbaarheid en middelen

Concreet gedrag: Leg de planning naast de beschikbare capaciteit en schrap of heronderhandel één onhaalbare taak.

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