CoCoReCo
Core Congruence Reset Co-create

Jullie team in één oogopslag

Voorbeeldorganisatie · Fictief team · T1

Fictief voorbeeld — geen echte teamgegevens.

Totaalscore	Deelname	Berekende scorezone
60,8/100	**10 / 12 · 83,3%**	**2 / 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?

Ruimte voor onzekerheid en verlies · 89/100

Communicatie en terugkoppeling · 84,5/100

Waarover eerst in gesprek?

1. Capaciteit en experimenteren · 38,3/100
2. Waarom en richting · 40/100
3. Vaardigheden en leren · 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. Waarom en richting

Formuleer samen probleem, gewenste verandering en zichtbaar eerste resultaat.

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

2. Capaciteit en experimenteren

Plan een klein experiment met tijd, ondersteuning en een expliciet evaluatiemoment.

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

3. Vaardigheden en leren

Oefen één nieuwe taak met een collega en plan een feedbackmoment na de eerste toepassing.

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.

Verandering en de onderstroom

Voorbeeldorganisatie · Fictief team · T1

Modelversie: 1.0 · 60+ · 8D

Totaalscore: 60.8/100

Rekenkundige scorezone: 2 · Geen vastgestelde ontwikkelfase

Antwoorden: 10/12

Waarom en richting: 40.0/100 · SD 12.2

Stem en betrokkenheid: 63.3/100 · SD 12.2

Ruimte voor onzekerheid en verlies: 89.0/100 · SD 9.0

Capaciteit en experimenteren: 38.3/100 · SD 12.2

Leiderschap en voorbeeldgedrag: 67.5/100 · SD 12.2

Communicatie en terugkoppeling: 84.5/100 · SD 8.6

Vaardigheden en leren: 40.0/100 · SD 12.2

Borging en voortgang: 65.0/100 · SD 12.2

Ontwikkeladvies

Verandering en de onderstroom: Maak verwachtingen expliciet en probeer gedurende twee weken één nieuwe werkafspraak. Bespreek daarna wat hielp.

Capaciteit en experimenteren

Plan een klein experiment met tijd, ondersteuning en een expliciet evaluatiemoment.

Waarom en richting

Formuleer samen probleem, gewenste verandering en zichtbaar eerste resultaat.

Een dag paardencoaching

Verander tijdens een grondopdracht één afspraak. Bespreek reacties, waardevolle bestaande gewoonten en benodigde ondersteuning; ontwerp een klein werkexperiment.

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

Rekenregels

COM-B onderscheidt capaciteit, gelegenheid en motivatie. ADKAR is een praktijkkader voor veranderondersteuning. Beide helpen richting, stem, onzekerheid en uitvoeringsruimte te bespreken.

Michie, van Stralen & West (2011) · COM-B

https://doi.org/10.1186/1748-5908-6-42

Prosci · ADKAR model

https://www.prosci.com/methodology/adkar

As A = richting en uitvoeringscapaciteit; as B = betrokkenheid en ruimte voor onzekerheid. Totaal = √(A × B). Capaciteit onder 40 begrenst het niveau op 2. Geen score voor “weerstand van personen”.

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.

Capaciteit en experimenteren < 40 => Niveau <= 2

Formule: Gewogen geometrisch gemiddelde van beide assen

Minimum gescoorde vragen per dimensie: 10

Minimum deelnemers: 5

Waarom en richting · gewicht: 1

Stem en betrokkenheid · gewicht: 1

Ruimte voor onzekerheid en verlies · gewicht: 1

Capaciteit en experimenteren · gewicht: 1

Leiderschap en voorbeeldgedrag · gewicht: 1

Communicatie en terugkoppeling · gewicht: 1

Vaardigheden en leren · gewicht: 1

Borging en voortgang · gewicht: 1

Verandering verhelderen: 0 – 35

Voorwaarden versterken: 35 – 50

Samen proberen: 50 – 65

Lerend veranderen: 65 – 80

Aanpassingsvermogen borgen: 80 – 100

Vragen

Ik begrijp welk probleem deze verandering moet oplossen.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

VEW1 · gewicht: 1

Er is duidelijk wat verandert en wat behouden blijft.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

VEW2 · gewicht: 1

We weten waaraan we vooruitgang kunnen herkennen.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

VEW3 · gewicht: 1

Besluiten over het traject worden begrijpelijk toegelicht.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

VEW4 · gewicht: 1

We hebben concrete werkafspraken om de bedoeling van veranderingen verduidelijken.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

VEW_E1 · gewicht: 1

We weten wie het initiatief neemt om de bedoeling van veranderingen verduidelijken.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

VEW_E2 · gewicht: 1

We maken in onze planning tijd vrij om de bedoeling van veranderingen verduidelijken.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

VEW_E3 · gewicht: 1

We kunnen een recent werkvoorbeeld bespreken waarin het lukte om de bedoeling van veranderingen verduidelijken.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

VEW_E4 · gewicht: 1

We vragen de betrokkenen wat hen helpt om de bedoeling van veranderingen verduidelijken.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

VEW_E5 · gewicht: 1

Ook nieuwe teamleden weten hoe wij proberen om de bedoeling van veranderingen verduidelijken.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

VEW_E6 · gewicht: 1

Als het moeilijk blijkt om de bedoeling van veranderingen verduidelijken, bespreken we de belemmering met de betrokkenen.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

VEW_E7 · gewicht: 1

We controleren of onze gekozen aanpak werkelijk helpt om de bedoeling van veranderingen verduidelijken.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

VEW_E8 · gewicht: 1

We stellen vragen bij routines die ons hinderen om de bedoeling van veranderingen verduidelijken.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

VEW_E9 · gewicht: 1

We nemen feedback van betrokkenen mee wanneer we proberen om de bedoeling van veranderingen verduidelijken.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

VEW_E10 · gewicht: 1

We spreken een opvolgmoment af om te beoordelen hoe het lukt om de bedoeling van veranderingen verduidelijken.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

VEW_E11 · gewicht: 1

Betrokken medewerkers kunnen hun praktijkkennis inbrengen.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

VES1 · gewicht: 1

We weten op welke onderdelen we invloed hebben.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

VES2 · gewicht: 1

Op onze inbreng volgt een herkenbare terugkoppeling.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

VES3 · gewicht: 1

Kritische vragen worden gezien als lastig gedrag.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

VES4 · gewicht: 1 · 6 − antwoord

We hebben concrete werkafspraken om medewerkers bij veranderingen betrekken.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

VES_E1 · gewicht: 1

We weten wie het initiatief neemt om medewerkers bij veranderingen betrekken.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

VES_E2 · gewicht: 1

We maken in onze planning tijd vrij om medewerkers bij veranderingen betrekken.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

VES_E3 · gewicht: 1

We kunnen een recent werkvoorbeeld bespreken waarin het lukte om medewerkers bij veranderingen betrekken.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

VES_E4 · gewicht: 1

We vragen de betrokkenen wat hen helpt om medewerkers bij veranderingen betrekken.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

VES_E5 · gewicht: 1

Ook nieuwe teamleden weten hoe wij proberen om medewerkers bij veranderingen betrekken.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

VES_E6 · gewicht: 1

Als het moeilijk blijkt om medewerkers bij veranderingen betrekken, bespreken we de belemmering met de betrokkenen.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

VES_E7 · gewicht: 1

We controleren of onze gekozen aanpak werkelijk helpt om medewerkers bij veranderingen betrekken.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

VES_E8 · gewicht: 1

We stellen vragen bij routines die ons hinderen om medewerkers bij veranderingen betrekken.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

VES_E9 · gewicht: 1

We nemen feedback van betrokkenen mee wanneer we proberen om medewerkers bij veranderingen betrekken.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

VES_E10 · gewicht: 1

We spreken een opvolgmoment af om te beoordelen hoe het lukt om medewerkers bij veranderingen betrekken.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

VES_E11 · gewicht: 1

We kunnen benoemen wat we door deze verandering verliezen.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

VER1 · gewicht: 1

Onzekerheden worden eerlijk erkend.

100.0/100 · SD 0.0 · n=10

VER2 · gewicht: 1

Verschillende reacties op verandering krijgen ruimte.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

VER3 · gewicht: 1

We kunnen bespreken welke bestaande gewoonten waardevol blijven.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

VER4 · gewicht: 1

We hebben concrete werkafspraken om onzekerheid en verlies bespreekbaar maken.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

VER_E1 · gewicht: 1

We weten wie het initiatief neemt om onzekerheid en verlies bespreekbaar maken.

100.0/100 · SD 0.0 · n=10

VER_E2 · gewicht: 1

We maken in onze planning tijd vrij om onzekerheid en verlies bespreekbaar maken.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

VER_E3 · gewicht: 1

We kunnen een recent werkvoorbeeld bespreken waarin het lukte om onzekerheid en verlies

bespreekbaar maken.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

VER_E4 · gewicht: 1

We vragen de betrokkenen wat hen helpt om onzekerheid en verlies bespreekbaar maken.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

VER_E5 · gewicht: 1

Ook nieuwe teamleden weten hoe wij proberen om onzekerheid en verlies bespreekbaar maken.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

VER_E6 · gewicht: 1

Als het moeilijk blijkt om onzekerheid en verlies bespreekbaar maken, bespreken we de belemmering met de betrokkenen.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

VER_E7 · gewicht: 1

We controleren of onze gekozen aanpak werkelijk helpt om onzekerheid en verlies bespreekbaar maken.

100.0/100 · SD 0.0 · n=10

VER_E8 · gewicht: 1

We stellen vragen bij routines die ons hinderen om onzekerheid en verlies bespreekbaar maken.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

VER_E9 · gewicht: 1

We nemen feedback van betrokkenen mee wanneer we proberen om onzekerheid en verlies bespreekbaar maken.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

VER_E10 · gewicht: 1

We spreken een opvolgmoment af om te beoordelen hoe het lukt om onzekerheid en verlies bespreekbaar maken.

100.0/100 · SD 0.0 · n=10

VER_E11 · gewicht: 1

We hebben tijd om de nieuwe werkwijze te leren.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

VEC1 · gewicht: 1

De noodzakelijke ondersteuning is beschikbaar.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

VEC2 · gewicht: 1

We testen veranderingen voordat we ze breed toepassen.

10.0/100 · SD 12.2 · n=10

VEC3 · gewicht: 1

We passen de aanpak aan op basis van praktijkervaring.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

VEC4 · gewicht: 1

We hebben concrete werkafspraken om veranderingen op haalbare schaal uitproberen.

10.0/100 · SD 12.2 · n=10

VEC_E1 · gewicht: 1

We weten wie het initiatief neemt om veranderingen op haalbare schaal uitproberen.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

VEC_E2 · gewicht: 1

We maken in onze planning tijd vrij om veranderingen op haalbare schaal uitproberen.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

VEC_E3 · gewicht: 1

We kunnen een recent werkvoorbeeld bespreken waarin het lukte om veranderingen op haalbare schaal uitproberen.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

VEC_E4 · gewicht: 1

We vragen de betrokkenen wat hen helpt om veranderingen op haalbare schaal uitproberen.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

VEC_E5 · gewicht: 1

Ook nieuwe teamleden weten hoe wij proberen om veranderingen op haalbare schaal uitproberen.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

VEC_E6 · gewicht: 1

Als het moeilijk blijkt om veranderingen op haalbare schaal uitproberen, bespreken we de belemmering met de betrokkenen.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

VEC_E7 · gewicht: 1

We controleren of onze gekozen aanpak werkelijk helpt om veranderingen op haalbare schaal uitproberen.

10.0/100 · SD 12.2 · n=10

VEC_E8 · gewicht: 1

We stellen vragen bij routines die ons hinderen om veranderingen op haalbare schaal uitproberen.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

VEC_E9 · gewicht: 1

We nemen feedback van betrokkenen mee wanneer we proberen om veranderingen op haalbare schaal uitproberen.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

VEC_E10 · gewicht: 1

We spreken een opvolgmoment af om te beoordelen hoe het lukt om veranderingen op haalbare schaal uitproberen.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

VEC_E11 · gewicht: 1

We hebben een duidelijke afspraak om de verandering zichtbaar vertalen in leiderschapsgedrag.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

VEL_D8_1 · gewicht: 1

We weten wie verantwoordelijk is om de verandering zichtbaar vertalen in leiderschapsgedrag.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

VEL_D8_2 · gewicht: 1

We kunnen een recent voorbeeld geven waarin we erin slaagden om de verandering zichtbaar vertalen in leiderschapsgedrag.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

VEL_D8_3 · gewicht: 1

We hebben voldoende tijd en middelen om de verandering zichtbaar vertalen in leiderschapsgedrag.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

VEL_D8_4 · gewicht: 1

Ook onder tijdsdruk lukt het ons om de verandering zichtbaar vertalen in leiderschapsgedrag.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

VEL_D8_5 · gewicht: 1

We vragen de betrokken collega’s wat nodig is om de verandering zichtbaar vertalen in leiderschapsgedrag.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

VEL_D8_6 · gewicht: 1

Nieuwe collega’s krijgen uitleg over hoe wij proberen om de verandering zichtbaar vertalen in leiderschapsgedrag.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

VEL_D8_7 · gewicht: 1

Als het niet lukt om de verandering zichtbaar vertalen in leiderschapsgedrag, bespreken we wat ons belemmert.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

VEL_D8_8 · gewicht: 1

We gebruiken feedback om beter te worden in ons streven om de verandering zichtbaar vertalen in leiderschapsgedrag.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

VEL_D8_9 · gewicht: 1

We evalueren regelmatig of onze aanpak helpt om de verandering zichtbaar vertalen in leiderschapsgedrag.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

VEL_D8_10 · gewicht: 1

We hebben een duidelijke afspraak om veranderinformatie tijdig en begrijpelijk uitwisselen.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

VEK_D8_1 · gewicht: 1

We weten wie verantwoordelijk is om veranderinformatie tijdig en begrijpelijk uitwisselen.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

VEK_D8_2 · gewicht: 1

We kunnen een recent voorbeeld geven waarin we erin slaagden om veranderinformatie tijdig en begrijpelijk uitwisselen.

100.0/100 · SD 0.0 · n=10

VEK_D8_3 · gewicht: 1

We hebben voldoende tijd en middelen om veranderinformatie tijdig en begrijpelijk uitwisselen.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

VEK_D8_4 · gewicht: 1

Ook onder tijdsdruk lukt het ons om veranderinformatie tijdig en begrijpelijk uitwisselen.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

VEK_D8_5 · gewicht: 1

We vragen de betrokken collega’s wat nodig is om veranderinformatie tijdig en begrijpelijk uitwisselen.

100.0/100 · SD 0.0 · n=10

VEK_D8_6 · gewicht: 1

Nieuwe collega’s krijgen uitleg over hoe wij proberen om veranderinformatie tijdig en begrijpelijk uitwisselen.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

VEK_D8_7 · gewicht: 1

Als het niet lukt om veranderinformatie tijdig en begrijpelijk uitwisselen, bespreken we wat ons belemmert.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

VEK_D8_8 · gewicht: 1

We gebruiken feedback om beter te worden in ons streven om veranderinformatie tijdig en begrijpelijk uitwisselen.

100.0/100 · SD 0.0 · n=10

VEK_D8_9 · gewicht: 1

We evalueren regelmatig of onze aanpak helpt om veranderinformatie tijdig en begrijpelijk uitwisselen.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

VEK_D8_10 · gewicht: 1

We hebben een duidelijke afspraak om de vaardigheden voor de nieuwe werkwijze oefenen.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

VELR_D8_1 · gewicht: 1

We weten wie verantwoordelijk is om de vaardigheden voor de nieuwe werkwijze oefenen.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

VELR_D8_2 · gewicht: 1

We kunnen een recent voorbeeld geven waarin we erin slaagden om de vaardigheden voor de nieuwe werkwijze oefenen.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

VELR_D8_3 · gewicht: 1

We hebben voldoende tijd en middelen om de vaardigheden voor de nieuwe werkwijze oefenen.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

VELR_D8_4 · gewicht: 1

Ook onder tijdsdruk lukt het ons om de vaardigheden voor de nieuwe werkwijze oefenen.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

VELR_D8_5 · gewicht: 1

We vragen de betrokken collega’s wat nodig is om de vaardigheden voor de nieuwe werkwijze oefenen.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

VELR_D8_6 · gewicht: 1

Nieuwe collega’s krijgen uitleg over hoe wij proberen om de vaardigheden voor de nieuwe werkwijze oefenen.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

VELR_D8_7 · gewicht: 1

Als het niet lukt om de vaardigheden voor de nieuwe werkwijze oefenen, bespreken we wat ons belemmert.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

VELR_D8_8 · gewicht: 1

We gebruiken feedback om beter te worden in ons streven om de vaardigheden voor de nieuwe werkwijze oefenen.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

VELR_D8_9 · gewicht: 1

We evalueren regelmatig of onze aanpak helpt om de vaardigheden voor de nieuwe werkwijze oefenen.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

VELR_D8_10 · gewicht: 1

We hebben een duidelijke afspraak om nieuwe werkwijzen opvolgen en duurzaam borgen.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

VEB_D8_1 · gewicht: 1

We weten wie verantwoordelijk is om nieuwe werkwijzen opvolgen en duurzaam borgen.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

VEB_D8_2 · gewicht: 1

We kunnen een recent voorbeeld geven waarin we erin slaagden om nieuwe werkwijzen opvolgen en duurzaam borgen.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

VEB_D8_3 · gewicht: 1

We hebben voldoende tijd en middelen om nieuwe werkwijzen opvolgen en duurzaam borgen.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

VEB_D8_4 · gewicht: 1

Ook onder tijdsdruk lukt het ons om nieuwe werkwijzen opvolgen en duurzaam borgen.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

VEB_D8_5 · gewicht: 1

We vragen de betrokken collega’s wat nodig is om nieuwe werkwijzen opvolgen en duurzaam borgen.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

VEB_D8_6 · gewicht: 1

Nieuwe collega’s krijgen uitleg over hoe wij proberen om nieuwe werkwijzen opvolgen en duurzaam borgen.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

VEB_D8_7 · gewicht: 1

Als het niet lukt om nieuwe werkwijzen opvolgen en duurzaam borgen, bespreken we wat ons belemmert.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

VEB_D8_8 · gewicht: 1

We gebruiken feedback om beter te worden in ons streven om nieuwe werkwijzen opvolgen en duurzaam borgen.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

VEB_D8_9 · gewicht: 1

We evalueren regelmatig of onze aanpak helpt om nieuwe werkwijzen opvolgen en duurzaam borgen.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

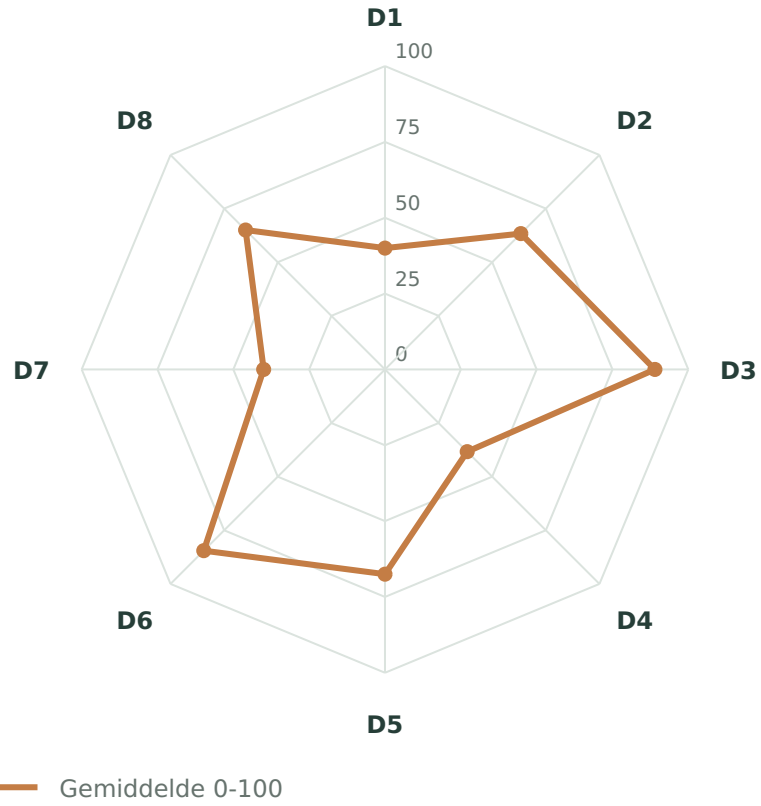
VEB_D8_10 · gewicht: 1

Totaalprofiel

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

Uitgenodigd: 12 | 83%

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

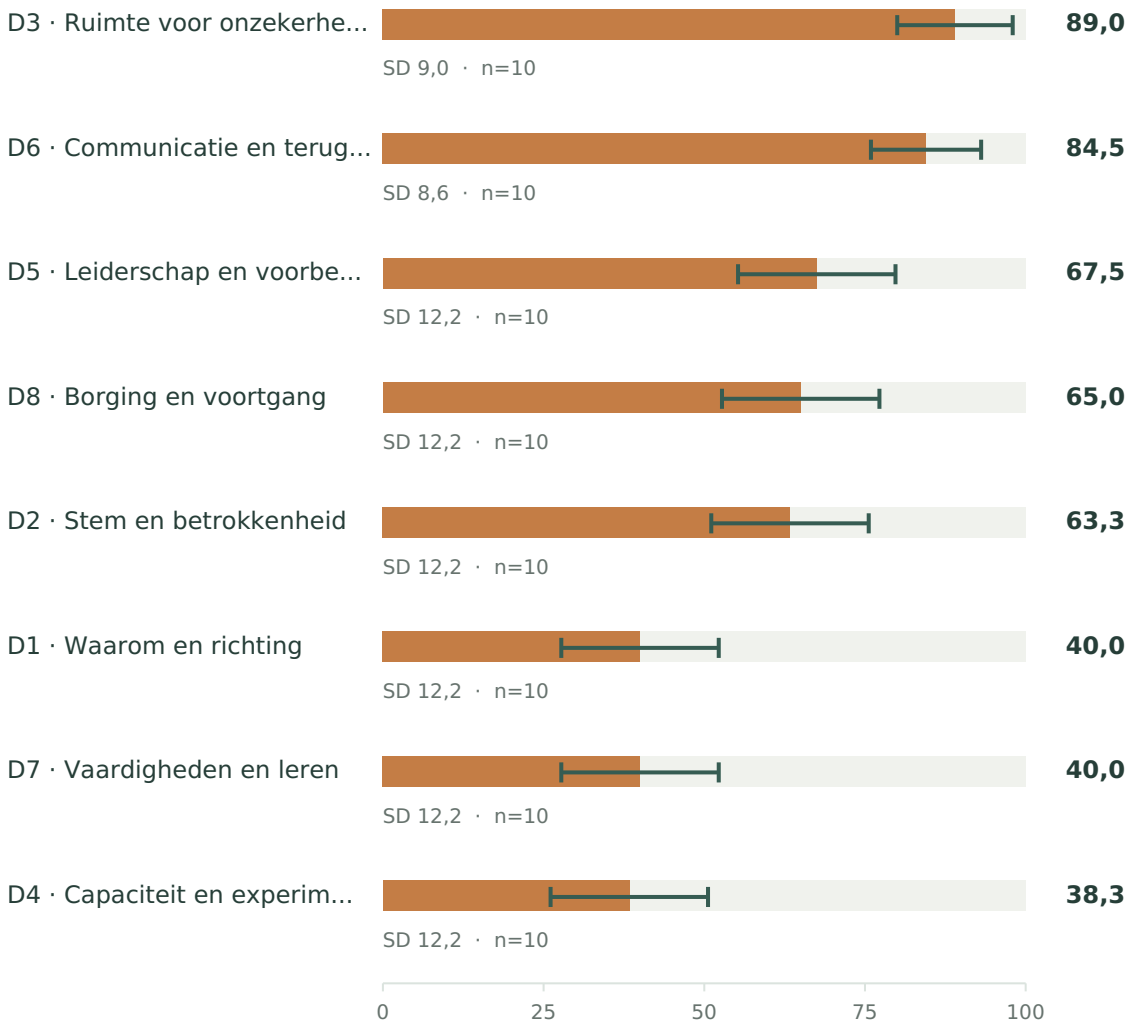


Vaste asvolgorde. Vergelijk domeinscores, niet de oppervlakte van de radar. D-codes verwijzen naar de tabel hieronder.

Gemiddelde en spreiding per domein

Code / deelgebied	Gemiddelde	SD	n
D1 | Waarom en richting	40,0	12,2	10
D2 | Stem en betrokkenheid	63,3	12,2	10
D3 | Ruimte voor onzekerheid en verlies	89,0	9,0	10
D4 | Capaciteit en experimenteren	38,3	12,2	10
D5 | Leiderschap en voorbeeldgedrag	67,5	12,2	10
D6 | Communicatie en terugkoppeling	84,5	8,6	10
D7 | Vaardigheden en leren	40,0	12,2	10
D8 | Borging en voortgang	65,0	12,2	10

Sterktes en ontwikkelpunten

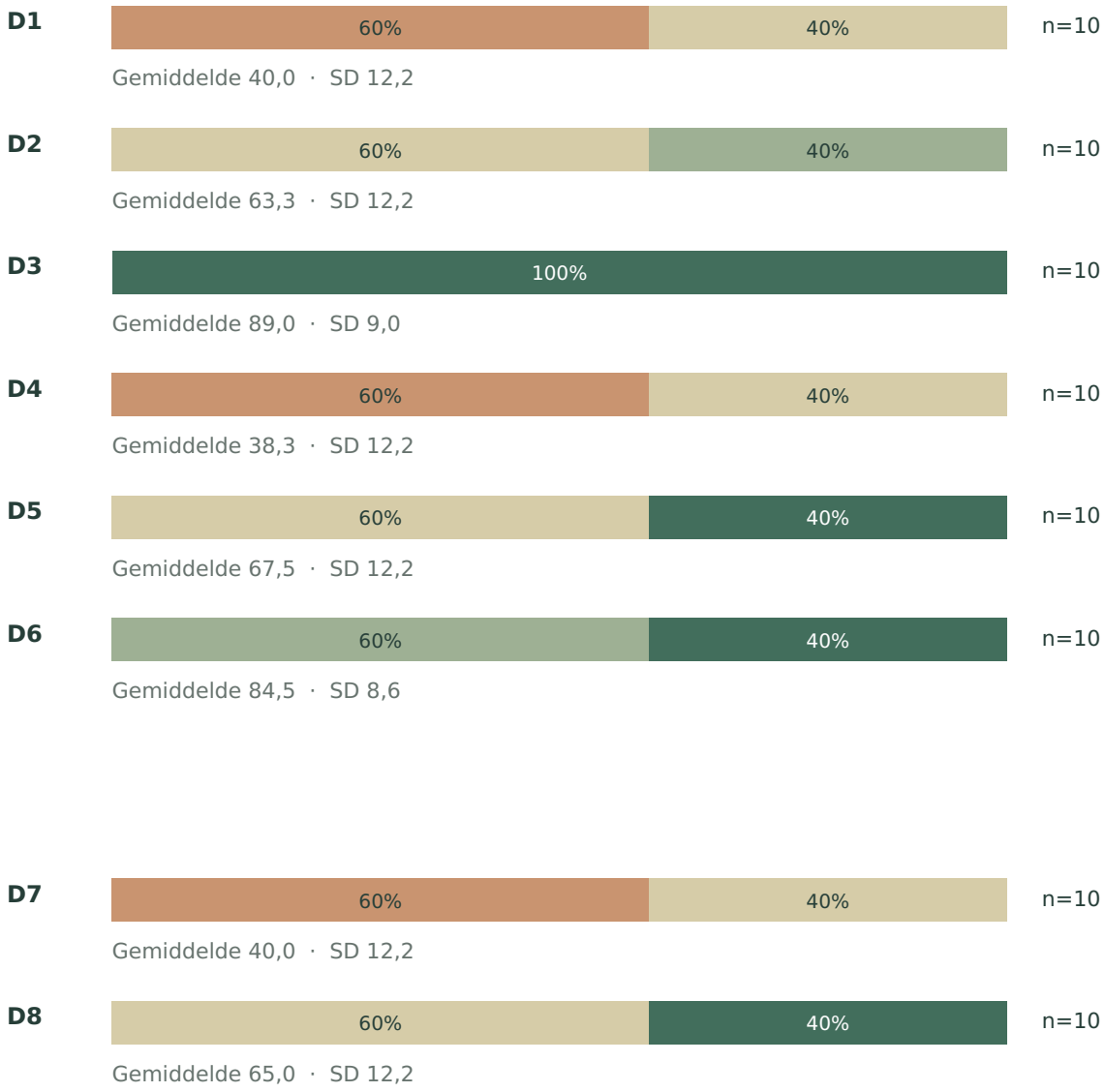


Aflopende gemiddelden. Streepjes = gemiddelde +/- 1 SD, begrensd op de schaal; geen betrouwbaarheidsinterval of significantietoets. Relatief sterk betekent niet automatisch voldoende; laag betekent niet automatisch een tekort.

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.

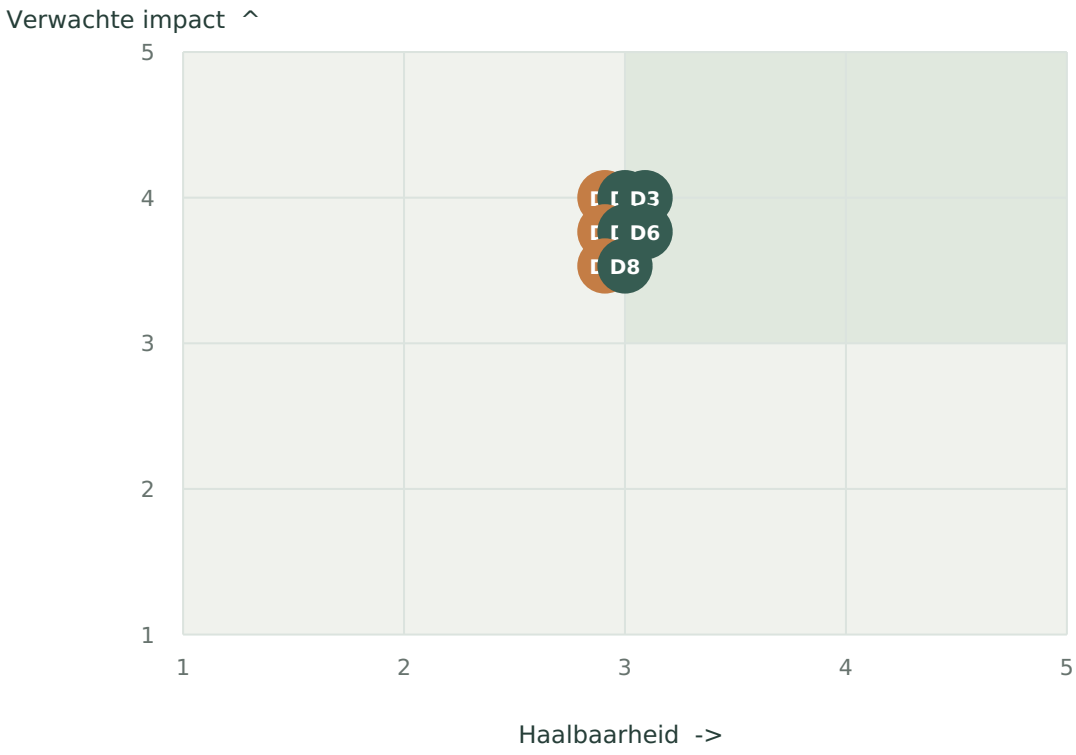
Observaties tijdens paardencoaching blijven apart van vragenlijstscores. Leg bewijs en tegenvoorbeelden vast voordat je een fase benoemt.

+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 | Waarom en richting	4	3	Ja
D2 | Stem en betrokkenheid	4	3	-
D3 | Ruimte voor onzekerheid en verlies	4	3	-
D4 | Capaciteit en experimenteren	4	3	Ja
D5 | Leiderschap en voorbeeldgedrag	4	3	-
D6 | Communicatie en terugkoppeling	4	3	-
D7 | Vaardigheden en leren	4	3	Ja
D8 | Borging en voortgang	4	3	-

Van prioriteit naar actie

1. Waarom en richting

Concreet gedrag: Formuleer samen probleem, gewenste verandering en zichtbaar eerste resultaat.

Eigenaar: Teamcoördinator en betrokkenen

Evaluatiedatum: Samen af te spreken

Zichtbaar effect: Bespreek na twee weken drie concrete werkvoorbeelden.

2. Capaciteit en experimenteren

Concreet gedrag: Plan een klein experiment met tijd, ondersteuning en een expliciet evaluatiemoment.

Eigenaar: Teamcoördinator en betrokkenen

Evaluatiedatum: Samen af te spreken

Zichtbaar effect: Bespreek na twee weken drie concrete werkvoorbeelden.

3. Vaardigheden en leren

Concreet gedrag: Oefen één nieuwe taak met een collega en plan een feedbackmoment na de eerste toepassing.

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