CoCoReCo
Core Congruence Reset Co-create

Jullie team in één oogopslag

Voorbeeldorganisatie · Fictief team · T1

Fictief voorbeeld — geen echte teamgegevens.

Totaalscore	Deelname	Berekende scorezone
59,1/100	**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?

Spanning en herstel · 89/100

Inclusie en gelijkwaardige deelname · 84,5/100

Waarover eerst in gesprek?

1. Betrouwbaarheid · 38,3/100

2. Zich uitspreken · 40/100

3. Macht en toegankelijk leiderschap · 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. Zich uitspreken

Begin overleg met een concrete uitnodiging voor twijfels en laat de leidinggevende als laatste reageren.

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

2. Betrouwbaarheid

Maak één wederzijdse verwachting concreet en spreek af hoe afwijkingen worden gemeld.

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

3. Macht en toegankelijk leiderschap

Laat de leidinggevende als laatste reageren en zichtbaar terugkoppelen wat met zorgen gebeurt.

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.

Vertrouwen en bespreekbaarheid

Voorbeeldorganisatie · Fictief team · T1

Modelversie: 1.0 · 60+ · 8D

Totaalscore: 59.1/100

Rekenkundige scorezone: 3 · Geen vastgestelde ontwikkelfase

Antwoorden: 10/12

Zich uitspreken: 40.0/100 · SD 12.2

Reactie op openheid: 63.3/100 · SD 12.2

Spanning en herstel: 89.0/100 · SD 9.0

Betrouwbaarheid: 38.3/100 · SD 12.2

Fouten en leren: 67.5/100 · SD 12.2

Inclusie en gelijkwaardige deelname: 84.5/100 · SD 8.6

Macht en toegankelijk leiderschap: 40.0/100 · SD 12.2

Grenzen en vertrouwelijkheid: 65.0/100 · SD 12.2

Ontwikkeladvies

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

Betrouwbaarheid

Maak één wederzijdse verwachting concreet en spreek af hoe afwijkingen worden gemeld.

Zich uitspreken

Begin overleg met een concrete uitnodiging voor twijfels en laat de leidinggevende als laatste reageren.

Een dag paardencoaching

Oefen hulp vragen, een afwijkend voorstel doen en daarop nieuwsgierig reageren. Observeer menselijk gedrag en maak een afspraak voor het ontvangen van zorgen.

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

Rekenregels

Psychologische veiligheid en teamwerkprocessen richten de aandacht op spreken, reageren op openheid, spanning herstellen en betrouwbare afspraken.

Edmondson (1999) · Psychological Safety and Learning Behavior

https://doi.org/10.2307/2666999

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

https://doi.org/10.1177/1046496405277134

As A = uitspreken en betrouwbaarheid; as B = reactie en herstel. Totaal = √(A × B). Reactie op openheid lager dan 50 begrenst het niveau op 2; de cijfermatige score blijft staan.

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.

Reactie op openheid < 50 => Niveau <= 2

Formule: Gewogen geometrisch gemiddelde van beide assen

Minimum gescoorde vragen per dimensie: 10

Minimum deelnemers: 5

Zich uitspreken · gewicht: 1

Reactie op openheid · gewicht: 1

Spanning en herstel · gewicht: 1

Betrouwbaarheid · gewicht: 1

Fouten en leren · gewicht: 1

Inclusie en gelijkwaardige deelname · gewicht: 1

Macht en toegankelijk leiderschap · gewicht: 1

Grenzen en vertrouwelijkheid · gewicht: 1

Openheid opbouwen: 0 – 35

Reacties verbeteren: 35 – 50

Bespreekbaarheid oefenen: 50 – 65

Openheid ondersteunen: 65 – 80

Betrouwbare dialoog: 80 – 100

Vragen

Ik durf te zeggen dat ik iets niet weet.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

VBS1 · gewicht: 1

Ik kan fouten melden voordat ze groter worden.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

VBS2 · gewicht: 1

Ik durf een andere mening te geven dan de leidinggevende.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

VBS3 · gewicht: 1

Ik houd zorgen voor mij uit angst voor de reactie.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

VBS4 · gewicht: 1 · 6 − antwoord

We hebben concrete werkafspraken om zorgen en afwijkende meningen uitspreken.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

VBS_E1 · gewicht: 1

We weten wie het initiatief neemt om zorgen en afwijkende meningen uitspreken.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

VBS_E2 · gewicht: 1

We maken in onze planning tijd vrij om zorgen en afwijkende meningen uitspreken.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

VBS_E3 · gewicht: 1

We kunnen een recent werkvoorbeeld bespreken waarin het lukte om zorgen en afwijkende meningen uitspreken.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

VBS_E4 · gewicht: 1

We vragen de betrokkenen wat hen helpt om zorgen en afwijkende meningen uitspreken.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

VBS_E5 · gewicht: 1

Ook nieuwe teamleden weten hoe wij proberen om zorgen en afwijkende meningen uitspreken.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

VBS_E6 · gewicht: 1

Als het moeilijk blijkt om zorgen en afwijkende meningen uitspreken, bespreken we de belemmering met de betrokkenen.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

VBS_E7 · gewicht: 1

We controleren of onze gekozen aanpak werkelijk helpt om zorgen en afwijkende meningen uitspreken.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

VBS_E8 · gewicht: 1

We stellen vragen bij routines die ons hinderen om zorgen en afwijkende meningen uitspreken.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

VBS_E9 · gewicht: 1

We nemen feedback van betrokkenen mee wanneer we proberen om zorgen en afwijkende meningen uitspreken.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

VBS_E10 · gewicht: 1

We spreken een opvolgmoment af om te beoordelen hoe het lukt om zorgen en afwijkende meningen uitspreken.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

VBS_E11 · gewicht: 1

Een foutmelding leidt eerst tot onderzoek van wat er gebeurde.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

VBR1 · gewicht: 1

Een hulpvraag wordt serieus genomen.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

VBR2 · gewicht: 1

Een afwijkende mening krijgt een inhoudelijke reactie.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

VBR3 · gewicht: 1

Na het melden van een zorg word ik daar later op afgerekend.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

VBR4 · gewicht: 1 · 6 − antwoord

We hebben concrete werkafspraken om zorgvuldig reageren op openheid.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

VBR_E1 · gewicht: 1

We weten wie het initiatief neemt om zorgvuldig reageren op openheid.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

VBR_E2 · gewicht: 1

We maken in onze planning tijd vrij om zorgvuldig reageren op openheid.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

VBR_E3 · gewicht: 1

We kunnen een recent werkvoorbeeld bespreken waarin het lukte om zorgvuldig reageren op openheid.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

VBR_E4 · gewicht: 1

We vragen de betrokkenen wat hen helpt om zorgvuldig reageren op openheid.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

VBR_E5 · gewicht: 1

Ook nieuwe teamleden weten hoe wij proberen om zorgvuldig reageren op openheid.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

VBR_E6 · gewicht: 1

Als het moeilijk blijkt om zorgvuldig reageren op openheid, bespreken we de belemmering met de betrokkenen.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

VBR_E7 · gewicht: 1

We controleren of onze gekozen aanpak werkelijk helpt om zorgvuldig reageren op openheid.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

VBR_E8 · gewicht: 1

We stellen vragen bij routines die ons hinderen om zorgvuldig reageren op openheid.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

VBR_E9 · gewicht: 1

We nemen feedback van betrokkenen mee wanneer we proberen om zorgvuldig reageren op openheid.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

VBR_E10 · gewicht: 1

We spreken een opvolgmoment af om te beoordelen hoe het lukt om zorgvuldig reageren op openheid.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

VBR_E11 · gewicht: 1

We bespreken spanningen met de betrokkenen.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

VBH1 · gewicht: 1

We kunnen impact van gedrag benoemen zonder persoonlijke aanval.

100.0/100 · SD 0.0 · n=10

VBH2 · gewicht: 1

Na een conflict maken we herstelafspraken.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

VBH3 · gewicht: 1

We toetsen of gemaakte herstelafspraken helpen.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

VBH4 · gewicht: 1

We hebben concrete werkafspraken om spanningen bespreken en verbinding herstellen.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

VBH_E1 · gewicht: 1

We weten wie het initiatief neemt om spanningen bespreken en verbinding herstellen.

100.0/100 · SD 0.0 · n=10

VBH_E2 · gewicht: 1

We maken in onze planning tijd vrij om spanningen bespreken en verbinding herstellen.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

VBH_E3 · gewicht: 1

We kunnen een recent werkvoorbeeld bespreken waarin het lukte om spanningen bespreken en verbinding herstellen.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

VBH_E4 · gewicht: 1

We vragen de betrokkenen wat hen helpt om spanningen bespreken en verbinding herstellen.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

VBH_E5 · gewicht: 1

Ook nieuwe teamleden weten hoe wij proberen om spanningen bespreken en verbinding herstellen.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

VBH_E6 · gewicht: 1

Als het moeilijk blijkt om spanningen bespreken en verbinding herstellen, bespreken we de belemmering met de betrokkenen.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

VBH_E7 · gewicht: 1

We controleren of onze gekozen aanpak werkelijk helpt om spanningen bespreken en verbinding herstellen.

100.0/100 · SD 0.0 · n=10

VBH_E8 · gewicht: 1

We stellen vragen bij routines die ons hinderen om spanningen bespreken en verbinding herstellen.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

VBH_E9 · gewicht: 1

We nemen feedback van betrokkenen mee wanneer we proberen om spanningen bespreken en verbinding herstellen.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

VBH_E10 · gewicht: 1

We spreken een opvolgmoment af om te beoordelen hoe het lukt om spanningen bespreken en verbinding herstellen.

100.0/100 · SD 0.0 · n=10

VBH_E11 · gewicht: 1

Afspraken worden nagekomen of tijdig heronderhandeld.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

VBB1 · gewicht: 1

Vertrouwelijke informatie wordt zorgvuldig behandeld.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

VBB2 · gewicht: 1

We weten wat we van elkaar kunnen verwachten.

10.0/100 · SD 12.2 · n=10

VBB3 · gewicht: 1

We erkennen het wanneer ons handelen iemand anders heeft geraakt.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

VBB4 · gewicht: 1

We hebben concrete werkafspraken om afspraken nakomen of tijdig heronderhandelen.

10.0/100 · SD 12.2 · n=10

VBB_E1 · gewicht: 1

We weten wie het initiatief neemt om afspraken nakomen of tijdig heronderhandelen.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

VBB_E2 · gewicht: 1

We maken in onze planning tijd vrij om afspraken nakomen of tijdig heronderhandelen.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

VBB_E3 · gewicht: 1

We kunnen een recent werkvoorbeeld bespreken waarin het lukte om afspraken nakomen of tijdig heronderhandelen.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

VBB_E4 · gewicht: 1

We vragen de betrokkenen wat hen helpt om afspraken nakomen of tijdig heronderhandelen.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

VBB_E5 · gewicht: 1

Ook nieuwe teamleden weten hoe wij proberen om afspraken nakomen of tijdig heronderhandelen.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

VBB_E6 · gewicht: 1

Als het moeilijk blijkt om afspraken nakomen of tijdig heronderhandelen, bespreken we de belemmering met de betrokkenen.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

VBB_E7 · gewicht: 1

We controleren of onze gekozen aanpak werkelijk helpt om afspraken nakomen of tijdig heronderhandelen.

10.0/100 · SD 12.2 · n=10

VBB_E8 · gewicht: 1

We stellen vragen bij routines die ons hinderen om afspraken nakomen of tijdig heronderhandelen.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

VBB_E9 · gewicht: 1

We nemen feedback van betrokkenen mee wanneer we proberen om afspraken nakomen of tijdig heronderhandelen.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

VBB_E10 · gewicht: 1

We spreken een opvolgmoment af om te beoordelen hoe het lukt om afspraken nakomen of tijdig heronderhandelen.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

VBB_E11 · gewicht: 1

We hebben een duidelijke afspraak om fouten onderzoeken zonder schuldigen te zoeken.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

VBF_D8_1 · gewicht: 1

We weten wie verantwoordelijk is om fouten onderzoeken zonder schuldigen te zoeken.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

VBF_D8_2 · gewicht: 1

We kunnen een recent voorbeeld geven waarin we erin slaagden om fouten onderzoeken zonder schuldigen te zoeken.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

VBF_D8_3 · gewicht: 1

We hebben voldoende tijd en middelen om fouten onderzoeken zonder schuldigen te zoeken.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

VBF_D8_4 · gewicht: 1

Ook onder tijdsdruk lukt het ons om fouten onderzoeken zonder schuldigen te zoeken.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

VBF_D8_5 · gewicht: 1

We vragen de betrokken collega’s wat nodig is om fouten onderzoeken zonder schuldigen te zoeken.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

VBF_D8_6 · gewicht: 1

Nieuwe collega’s krijgen uitleg over hoe wij proberen om fouten onderzoeken zonder schuldigen te zoeken.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

VBF_D8_7 · gewicht: 1

Als het niet lukt om fouten onderzoeken zonder schuldigen te zoeken, bespreken we wat ons belemmert.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

VBF_D8_8 · gewicht: 1

We gebruiken feedback om beter te worden in ons streven om fouten onderzoeken zonder schuldigen te zoeken.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

VBF_D8_9 · gewicht: 1

We evalueren regelmatig of onze aanpak helpt om fouten onderzoeken zonder schuldigen te zoeken.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

VBF_D8_10 · gewicht: 1

We hebben een duidelijke afspraak om ook minder gehoorde stemmen in besluiten betrekken.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

VBI_D8_1 · gewicht: 1

We weten wie verantwoordelijk is om ook minder gehoorde stemmen in besluiten betrekken.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

VBI_D8_2 · gewicht: 1

We kunnen een recent voorbeeld geven waarin we erin slaagden om ook minder gehoorde stemmen in besluiten betrekken.

100.0/100 · SD 0.0 · n=10

VBI_D8_3 · gewicht: 1

We hebben voldoende tijd en middelen om ook minder gehoorde stemmen in besluiten betrekken.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

VBI_D8_4 · gewicht: 1

Ook onder tijdsdruk lukt het ons om ook minder gehoorde stemmen in besluiten betrekken.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

VBI_D8_5 · gewicht: 1

We vragen de betrokken collega’s wat nodig is om ook minder gehoorde stemmen in besluiten betrekken.

100.0/100 · SD 0.0 · n=10

VBI_D8_6 · gewicht: 1

Nieuwe collega’s krijgen uitleg over hoe wij proberen om ook minder gehoorde stemmen in besluiten betrekken.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

VBI_D8_7 · gewicht: 1

Als het niet lukt om ook minder gehoorde stemmen in besluiten betrekken, bespreken we wat ons belemmert.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

VBI_D8_8 · gewicht: 1

We gebruiken feedback om beter te worden in ons streven om ook minder gehoorde stemmen in besluiten betrekken.

100.0/100 · SD 0.0 · n=10

VBI_D8_9 · gewicht: 1

We evalueren regelmatig of onze aanpak helpt om ook minder gehoorde stemmen in besluiten betrekken.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

VBI_D8_10 · gewicht: 1

We hebben een duidelijke afspraak om zorgen ook tegenover leidinggevenden uitspreken.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

VBM_D8_1 · gewicht: 1

We weten wie verantwoordelijk is om zorgen ook tegenover leidinggevenden uitspreken.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

VBM_D8_2 · gewicht: 1

We kunnen een recent voorbeeld geven waarin we erin slaagden om zorgen ook tegenover leidinggevenden uitspreken.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

VBM_D8_3 · gewicht: 1

We hebben voldoende tijd en middelen om zorgen ook tegenover leidinggevenden uitspreken.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

VBM_D8_4 · gewicht: 1

Ook onder tijdsdruk lukt het ons om zorgen ook tegenover leidinggevenden uitspreken.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

VBM_D8_5 · gewicht: 1

We vragen de betrokken collega’s wat nodig is om zorgen ook tegenover leidinggevenden uitspreken.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

VBM_D8_6 · gewicht: 1

Nieuwe collega’s krijgen uitleg over hoe wij proberen om zorgen ook tegenover leidinggevenden uitspreken.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

VBM_D8_7 · gewicht: 1

Als het niet lukt om zorgen ook tegenover leidinggevenden uitspreken, bespreken we wat ons belemmert.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

VBM_D8_8 · gewicht: 1

We gebruiken feedback om beter te worden in ons streven om zorgen ook tegenover leidinggevenden uitspreken.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

VBM_D8_9 · gewicht: 1

We evalueren regelmatig of onze aanpak helpt om zorgen ook tegenover leidinggevenden uitspreken.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

VBM_D8_10 · gewicht: 1

We hebben een duidelijke afspraak om persoonlijke grenzen en vertrouwelijke informatie respecteren.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

VBG_D8_1 · gewicht: 1

We weten wie verantwoordelijk is om persoonlijke grenzen en vertrouwelijke informatie respecteren.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

VBG_D8_2 · gewicht: 1

We kunnen een recent voorbeeld geven waarin we erin slaagden om persoonlijke grenzen en vertrouwelijke informatie respecteren.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

VBG_D8_3 · gewicht: 1

We hebben voldoende tijd en middelen om persoonlijke grenzen en vertrouwelijke informatie respecteren.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

VBG_D8_4 · gewicht: 1

Ook onder tijdsdruk lukt het ons om persoonlijke grenzen en vertrouwelijke informatie respecteren.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

VBG_D8_5 · gewicht: 1

We vragen de betrokken collega’s wat nodig is om persoonlijke grenzen en vertrouwelijke informatie respecteren.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

VBG_D8_6 · gewicht: 1

Nieuwe collega’s krijgen uitleg over hoe wij proberen om persoonlijke grenzen en vertrouwelijke informatie respecteren.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

VBG_D8_7 · gewicht: 1

Als het niet lukt om persoonlijke grenzen en vertrouwelijke informatie respecteren, bespreken we wat ons belemmert.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

VBG_D8_8 · gewicht: 1

We gebruiken feedback om beter te worden in ons streven om persoonlijke grenzen en vertrouwelijke informatie respecteren.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

VBG_D8_9 · gewicht: 1

We evalueren regelmatig of onze aanpak helpt om persoonlijke grenzen en vertrouwelijke informatie respecteren.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

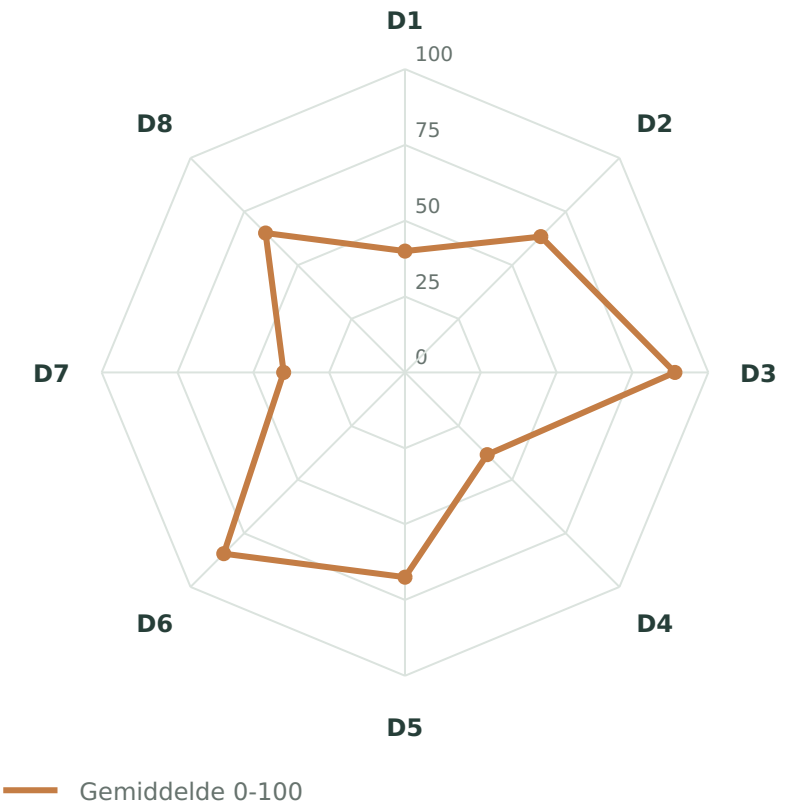
VBG_D8_10 · gewicht: 1

Totaalprofiel

n=10 | Schaal 0-100 | Model builtin-vertrouwen-bespreekbaarheid-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.

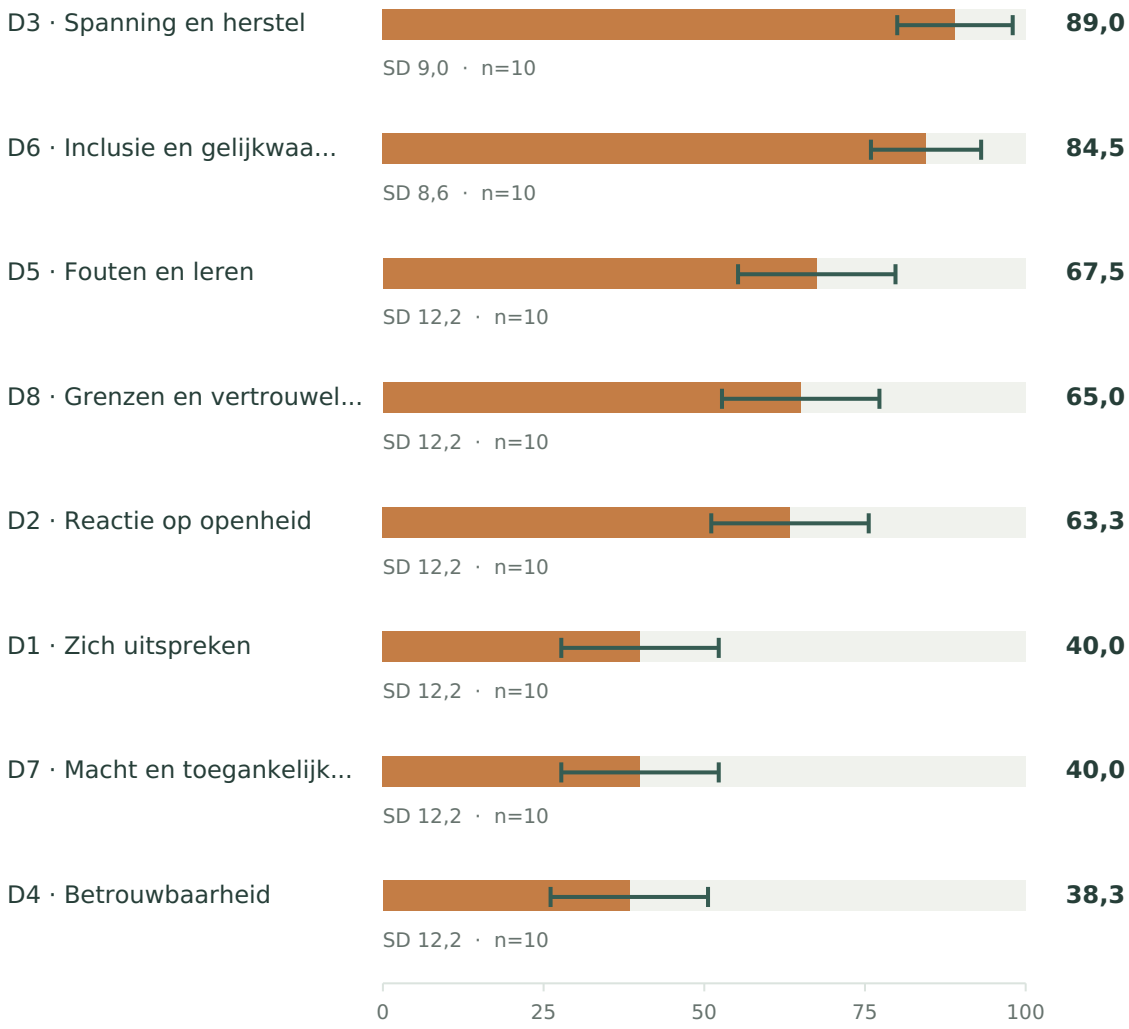
+32 (0)475 38 42 93 henk@cocoreco.be www.cocoreco.be

Gemiddelde en spreiding per domein

Code / deelgebied	Gemiddelde	SD	n
D1 | Zich uitspreken	40,0	12,2	10
D2 | Reactie op openheid	63,3	12,2	10
D3 | Spanning en herstel	89,0	9,0	10
D4 | Betrouwbaarheid	38,3	12,2	10
D5 | Fouten en leren	67,5	12,2	10
D6 | Inclusie en gelijkwaardige deelname	84,5	8,6	10
D7 | Macht en toegankelijk leiderschap	40,0	12,2	10
D8 | Grenzen en vertrouwelijkheid	65,0	12,2	10

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

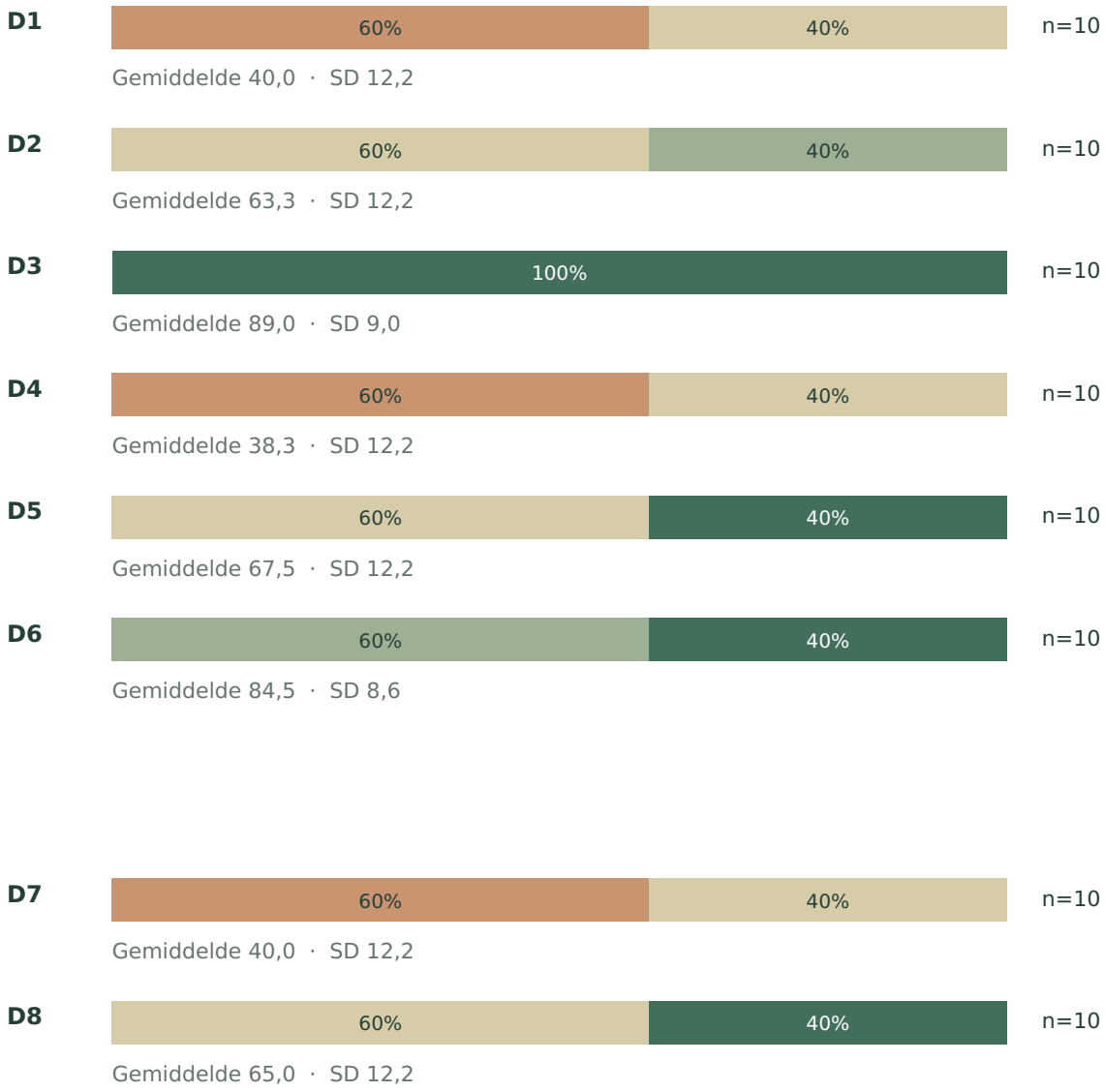
Sterktes en ontwikkelpunten



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.

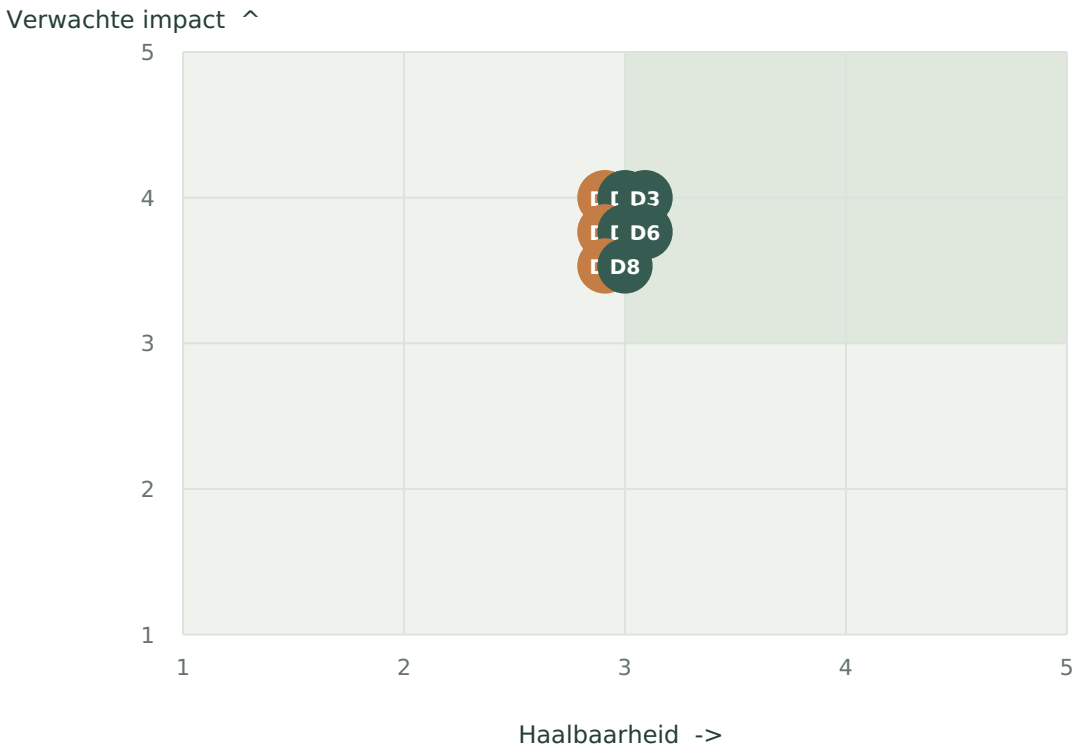
Observaties tijdens paardencoaching blijven apart van vragenlijstscores. Leg bewijs en tegenvoorbeelden vast voordat je een fase benoemt.

+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 | Zich uitspreken	4	3	Ja
D2 | Reactie op openheid	4	3	-
D3 | Spanning en herstel	4	3	-
D4 | Betrouwbaarheid	4	3	Ja
D5 | Fouten en leren	4	3	-
D6 | Inclusie en gelijkwaardige deelname	4	3	-
D7 | Macht en toegankelijk leiderschap	4	3	Ja
D8 | Grenzen en vertrouwelijkheid	4	3	-

Van prioriteit naar actie

1. Zich uitspreken

Concreet gedrag: Begin overleg met een concrete uitnodiging voor twijfels en laat de leidinggevende als laatste reageren.

Eigenaar: Teamcoördinator en betrokkenen

Evaluatiedatum: Samen af te spreken

Zichtbaar effect: Bespreek na twee weken drie concrete werkvoorbeelden.

2. Betrouwbaarheid

Concreet gedrag: Maak één wederzijdse verwachting concreet en spreek af hoe afwijkingen worden gemeld.

Eigenaar: Teamcoördinator en betrokkenen

Evaluatiedatum: Samen af te spreken

Zichtbaar effect: Bespreek na twee weken drie concrete werkvoorbeelden.

3. Macht en toegankelijk leiderschap

Concreet gedrag: Laat de leidinggevende als laatste reageren en zichtbaar terugkoppelen wat met zorgen gebeurt.

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