CoCoReCo
Core Congruence Reset Co-create

Jullie team in één oogopslag

Voorbeeldorganisatie · Fictief team · T1

Fictief voorbeeld — geen echte teamgegevens.

Totaalscore	Deelname	Berekende scorezone
60,9/100	**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?

Praktijken en waardering · 89/100

Inclusie en erbij horen · 84,5/100

Waarover eerst in gesprek?

1. Verschil en leren · 38,3/100
2. Waarden begrijpen · 40/100
3. Ethiek en lastige afwegingen · 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. Waarden begrijpen

Vertaal drie waarden naar zichtbaar gedrag en een concreet dilemma.

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

2. Verschil en leren

Verzamel twee verhalen van verschillende medewerkers en onderzoek de ongeschreven regel.

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

3. Ethiek en lastige afwegingen

Onderzoek een dilemma met twee botsende waarden en leg de gekozen afweging uit.

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.

Waarden en organisatiecultuur

Voorbeeldorganisatie · Fictief team · T1

Modelversie: 1.0 · 60+ · 8D

Totaalscore: 60.9/100

Rekenkundige scorezone: 3 · Geen vastgestelde ontwikkelfase

Antwoorden: 10/12

Waarden begrijpen: 40.0/100 · SD 12.2

Doen wat we zeggen: 63.3/100 · SD 12.2

Praktijken en waardering: 89.0/100 · SD 9.0

Verschil en leren: 38.3/100 · SD 12.2

Leiderschap en culturele signalen: 67.5/100 · SD 12.2

Inclusie en erbij horen: 84.5/100 · SD 8.6

Ethiek en lastige afwegingen: 40.0/100 · SD 12.2

Instroom en cultuur doorgeven: 65.0/100 · SD 12.2

Ontwikkeladvies

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

Verschil en leren

Verzamel twee verhalen van verschillende medewerkers en onderzoek de ongeschreven regel.

Waarden begrijpen

Vertaal drie waarden naar zichtbaar gedrag en een concreet dilemma.

Een dag paardencoaching

Kies vooraf twee waarden. Observeer menselijk gedrag in een grondopdracht onder tijdsdruk en herhaal met een expliciete waardeafspraak.

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

Rekenregels

Autonome motivatie en psychologische veiligheid ondersteunen de verkenning van beleefde waarden, werkelijk gedrag, waardering en ruimte voor verschil.

Edmondson (1999) · Psychological Safety and Learning Behavior

https://doi.org/10.2307/2666999

Ryan & Deci · Self-Determination Theory

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

As A = begrip en praktijken (1:1); as B = doen en leren (2:1). Totaal = √(A × B). Doen wat we zeggen onder 50: maximaal niveau 2. Het model beoordeelt ervaren samenhang, niet welke waarden moreel juist zijn.

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.

Doen wat we zeggen < 50 => Niveau <= 2

Formule: Gewogen geometrisch gemiddelde van beide assen

Minimum gescoorde vragen per dimensie: 10

Minimum deelnemers: 5

Waarden begrijpen · gewicht: 1

Doen wat we zeggen · gewicht: 2

Praktijken en waardering · gewicht: 1

Verschil en leren · gewicht: 1

Leiderschap en culturele signalen · gewicht: 1

Inclusie en erbij horen · gewicht: 1

Ethiek en lastige afwegingen · gewicht: 1

Instroom en cultuur doorgeven · gewicht: 1

Waarden verhelderen: 0 – 35

Gedrag onderzoeken: 35 – 50

Waarden toepassen: 50 – 65

Samenhang versterken: 65 – 80

Cultuur bewust onderhouden: 80 – 100

Vragen

We kunnen de belangrijkste organisatiewaarden benoemen.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

WCK1 · gewicht: 1

We kunnen per waarde een concreet gedragsvoorbeeld geven.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

WCK2 · gewicht: 1

We bespreken wat een waarde betekent bij moeilijke keuzes.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

WCK3 · gewicht: 1

Nieuwe collega’s krijgen voorbeelden van gewenst gedrag.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

WCK4 · gewicht: 1

We hebben concrete werkafspraken om gedeelde waarden in werkgedrag vertalen.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

WCK_E1 · gewicht: 1

We weten wie het initiatief neemt om gedeelde waarden in werkgedrag vertalen.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

WCK_E2 · gewicht: 1

We maken in onze planning tijd vrij om gedeelde waarden in werkgedrag vertalen.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

WCK_E3 · gewicht: 1

We kunnen een recent werkvoorbeeld bespreken waarin het lukte om gedeelde waarden in werkgedrag vertalen.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

WCK_E4 · gewicht: 1

We vragen de betrokkenen wat hen helpt om gedeelde waarden in werkgedrag vertalen.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

WCK_E5 · gewicht: 1

Ook nieuwe teamleden weten hoe wij proberen om gedeelde waarden in werkgedrag vertalen.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

WCK_E6 · gewicht: 1

Als het moeilijk blijkt om gedeelde waarden in werkgedrag vertalen, bespreken we de belemmering met de betrokkenen.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

WCK_E7 · gewicht: 1

We controleren of onze gekozen aanpak werkelijk helpt om gedeelde waarden in werkgedrag vertalen.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

WCK_E8 · gewicht: 1

We stellen vragen bij routines die ons hinderen om gedeelde waarden in werkgedrag vertalen.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

WCK_E9 · gewicht: 1

We nemen feedback van betrokkenen mee wanneer we proberen om gedeelde waarden in werkgedrag vertalen.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

WCK_E10 · gewicht: 1

We spreken een opvolgmoment af om te beoordelen hoe het lukt om gedeelde waarden in werkgedrag vertalen.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

WCK_E11 · gewicht: 1

Besluiten in ons team passen bij de uitgesproken waarden.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

WCD1 · gewicht: 1

Leidinggevenden laten het gewenste gedrag zelf zien.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

WCD2 · gewicht: 1

We spreken het uit wanneer woorden en daden uiteenlopen.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

WCD3 · gewicht: 1

Waarden verdwijnen naar de achtergrond zodra resultaten onder druk staan.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

WCD4 · gewicht: 1 · 6 − antwoord

We hebben concrete werkafspraken om beloften en feitelijk gedrag op elkaar afstemmen.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

WCD_E1 · gewicht: 1

We weten wie het initiatief neemt om beloften en feitelijk gedrag op elkaar afstemmen.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

WCD_E2 · gewicht: 1

We maken in onze planning tijd vrij om beloften en feitelijk gedrag op elkaar afstemmen.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

WCD_E3 · gewicht: 1

We kunnen een recent werkvoorbeeld bespreken waarin het lukte om beloften en feitelijk gedrag op elkaar afstemmen.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

WCD_E4 · gewicht: 1

We vragen de betrokkenen wat hen helpt om beloften en feitelijk gedrag op elkaar afstemmen.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

WCD_E5 · gewicht: 1

Ook nieuwe teamleden weten hoe wij proberen om beloften en feitelijk gedrag op elkaar afstemmen.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

WCD_E6 · gewicht: 1

Als het moeilijk blijkt om beloften en feitelijk gedrag op elkaar afstemmen, bespreken we de belemmering met de betrokkenen.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

WCD_E7 · gewicht: 1

We controleren of onze gekozen aanpak werkelijk helpt om beloften en feitelijk gedrag op elkaar afstemmen.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

WCD_E8 · gewicht: 1

We stellen vragen bij routines die ons hinderen om beloften en feitelijk gedrag op elkaar afstemmen.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

WCD_E9 · gewicht: 1

We nemen feedback van betrokkenen mee wanneer we proberen om beloften en feitelijk gedrag

op elkaar afstemmen.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

WCD_E10 · gewicht: 1

We spreken een opvolgmoment af om te beoordelen hoe het lukt om beloften en feitelijk gedrag op elkaar afstemmen.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

WCD_E11 · gewicht: 1

Onze werkafspraken ondersteunen de uitgesproken waarden.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

WCP1 · gewicht: 1

Waardering gaat ook over hoe resultaten worden bereikt.

100.0/100 · SD 0.0 · n=10

WCP2 · gewicht: 1

Ongewenst gedrag wordt besproken, ook bij sterke prestaties.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

WCP3 · gewicht: 1

We passen tegenstrijdige regels of gewoonten aan.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

WCP4 · gewicht: 1

We hebben concrete werkafspraken om werkprocessen aan onze waarden toetsen.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

WCP_E1 · gewicht: 1

We weten wie het initiatief neemt om werkprocessen aan onze waarden toetsen.

100.0/100 · SD 0.0 · n=10

WCP_E2 · gewicht: 1

We maken in onze planning tijd vrij om werkprocessen aan onze waarden toetsen.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

WCP_E3 · gewicht: 1

We kunnen een recent werkvoorbeeld bespreken waarin het lukte om werkprocessen aan onze waarden toetsen.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

WCP_E4 · gewicht: 1

We vragen de betrokkenen wat hen helpt om werkprocessen aan onze waarden toetsen.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

WCP_E5 · gewicht: 1

Ook nieuwe teamleden weten hoe wij proberen om werkprocessen aan onze waarden toetsen.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

WCP_E6 · gewicht: 1

Als het moeilijk blijkt om werkprocessen aan onze waarden toetsen, bespreken we de belemmering met de betrokkenen.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

WCP_E7 · gewicht: 1

We controleren of onze gekozen aanpak werkelijk helpt om werkprocessen aan onze waarden toetsen.

100.0/100 · SD 0.0 · n=10

WCP_E8 · gewicht: 1

We stellen vragen bij routines die ons hinderen om werkprocessen aan onze waarden toetsen.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

WCP_E9 · gewicht: 1

We nemen feedback van betrokkenen mee wanneer we proberen om werkprocessen aan onze waarden toetsen.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

WCP_E10 · gewicht: 1

We spreken een opvolgmoment af om te beoordelen hoe het lukt om werkprocessen aan onze waarden toetsen.

100.0/100 · SD 0.0 · n=10

WCP_E11 · gewicht: 1

Verschillende perspectieven krijgen ruimte in ons team.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

WCV1 · gewicht: 1

We kunnen bespreken welke ongeschreven regels ons beperken.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

WCV2 · gewicht: 1

We onderzoeken waarom nieuwkomers iets anders ervaren.

10.0/100 · SD 12.2 · n=10

WCV3 · gewicht: 1

We leren van concrete situaties waarin waarden botsten.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

WCV4 · gewicht: 1

We hebben concrete werkafspraken om verschillen in cultuurbeleving onderzoeken.

10.0/100 · SD 12.2 · n=10

WCV_E1 · gewicht: 1

We weten wie het initiatief neemt om verschillen in cultuurbeleving onderzoeken.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

WCV_E2 · gewicht: 1

We maken in onze planning tijd vrij om verschillen in cultuurbeleving onderzoeken.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

WCV_E3 · gewicht: 1

We kunnen een recent werkvoorbeeld bespreken waarin het lukte om verschillen in cultuurbeleving onderzoeken.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

WCV_E4 · gewicht: 1

We vragen de betrokkenen wat hen helpt om verschillen in cultuurbeleving onderzoeken.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

WCV_E5 · gewicht: 1

Ook nieuwe teamleden weten hoe wij proberen om verschillen in cultuurbeleving onderzoeken.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

WCV_E6 · gewicht: 1

Als het moeilijk blijkt om verschillen in cultuurbeleving onderzoeken, bespreken we de belemmering met de betrokkenen.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

WCV_E7 · gewicht: 1

We controleren of onze gekozen aanpak werkelijk helpt om verschillen in cultuurbeleving onderzoeken.

10.0/100 · SD 12.2 · n=10

WCV_E8 · gewicht: 1

We stellen vragen bij routines die ons hinderen om verschillen in cultuurbeleving onderzoeken.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

WCV_E9 · gewicht: 1

We nemen feedback van betrokkenen mee wanneer we proberen om verschillen in cultuurbeleving onderzoeken.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

WCV_E10 · gewicht: 1

We spreken een opvolgmoment af om te beoordelen hoe het lukt om verschillen in cultuurbeleving onderzoeken.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

WCV_E11 · gewicht: 1

We hebben een duidelijke afspraak om leidinggevend gedrag aan gedeelde waarden toetsen.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

WCL_D8_1 · gewicht: 1

We weten wie verantwoordelijk is om leidinggevend gedrag aan gedeelde waarden toetsen.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

WCL_D8_2 · gewicht: 1

We kunnen een recent voorbeeld geven waarin we erin slaagden om leidinggevend gedrag aan gedeelde waarden toetsen.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

WCL_D8_3 · gewicht: 1

We hebben voldoende tijd en middelen om leidinggevend gedrag aan gedeelde waarden toetsen.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

WCL_D8_4 · gewicht: 1

Ook onder tijdsdruk lukt het ons om leidinggevend gedrag aan gedeelde waarden toetsen.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

WCL_D8_5 · gewicht: 1

We vragen de betrokken collega’s wat nodig is om leidinggevend gedrag aan gedeelde waarden toetsen.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

WCL_D8_6 · gewicht: 1

Nieuwe collega’s krijgen uitleg over hoe wij proberen om leidinggevend gedrag aan gedeelde waarden toetsen.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

WCL_D8_7 · gewicht: 1

Als het niet lukt om leidinggevend gedrag aan gedeelde waarden toetsen, bespreken we wat ons belemmert.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

WCL_D8_8 · gewicht: 1

We gebruiken feedback om beter te worden in ons streven om leidinggevend gedrag aan gedeelde waarden toetsen.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

WCL_D8_9 · gewicht: 1

We evalueren regelmatig of onze aanpak helpt om leidinggevend gedrag aan gedeelde waarden toetsen.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

WCL_D8_10 · gewicht: 1

We hebben een duidelijke afspraak om verschillende achtergronden gelijkwaardig laten bijdragen.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

WCI_D8_1 · gewicht: 1

We weten wie verantwoordelijk is om verschillende achtergronden gelijkwaardig laten bijdragen.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

WCI_D8_2 · gewicht: 1

We kunnen een recent voorbeeld geven waarin we erin slaagden om verschillende achtergronden gelijkwaardig laten bijdragen.

100.0/100 · SD 0.0 · n=10

WCI_D8_3 · gewicht: 1

We hebben voldoende tijd en middelen om verschillende achtergronden gelijkwaardig laten bijdragen.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

WCI_D8_4 · gewicht: 1

Ook onder tijdsdruk lukt het ons om verschillende achtergronden gelijkwaardig laten bijdragen.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

WCI_D8_5 · gewicht: 1

We vragen de betrokken collega’s wat nodig is om verschillende achtergronden gelijkwaardig laten bijdragen.

100.0/100 · SD 0.0 · n=10

WCI_D8_6 · gewicht: 1

Nieuwe collega’s krijgen uitleg over hoe wij proberen om verschillende achtergronden gelijkwaardig laten bijdragen.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

WCI_D8_7 · gewicht: 1

Als het niet lukt om verschillende achtergronden gelijkwaardig laten bijdragen, bespreken we wat ons belemmert.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

WCI_D8_8 · gewicht: 1

We gebruiken feedback om beter te worden in ons streven om verschillende achtergronden gelijkwaardig laten bijdragen.

100.0/100 · SD 0.0 · n=10

WCI_D8_9 · gewicht: 1

We evalueren regelmatig of onze aanpak helpt om verschillende achtergronden gelijkwaardig laten bijdragen.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

WCI_D8_10 · gewicht: 1

We hebben een duidelijke afspraak om waardendilemma’s expliciet afwegen in besluiten.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

WCE_D8_1 · gewicht: 1

We weten wie verantwoordelijk is om waardendilemma’s expliciet afwegen in besluiten.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

WCE_D8_2 · gewicht: 1

We kunnen een recent voorbeeld geven waarin we erin slaagden om waardendilemma’s expliciet afwegen in besluiten.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

WCE_D8_3 · gewicht: 1

We hebben voldoende tijd en middelen om waardendilemma’s expliciet afwegen in besluiten.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

WCE_D8_4 · gewicht: 1

Ook onder tijdsdruk lukt het ons om waardendilemma’s expliciet afwegen in besluiten.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

WCE_D8_5 · gewicht: 1

We vragen de betrokken collega’s wat nodig is om waardendilemma’s expliciet afwegen in besluiten.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

WCE_D8_6 · gewicht: 1

Nieuwe collega’s krijgen uitleg over hoe wij proberen om waardendilemma’s expliciet afwegen in besluiten.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

WCE_D8_7 · gewicht: 1

Als het niet lukt om waardendilemma’s expliciet afwegen in besluiten, bespreken we wat ons belemmert.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

WCE_D8_8 · gewicht: 1

We gebruiken feedback om beter te worden in ons streven om waardendilemma’s expliciet afwegen in besluiten.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

WCE_D8_9 · gewicht: 1

We evalueren regelmatig of onze aanpak helpt om waardendilemma’s expliciet afwegen in

besluiten.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

WCE_D8_10 · gewicht: 1

We hebben een duidelijke afspraak om nieuwe collega’s wegwijs maken in waarden en werkgewoonten.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

WCS_D8_1 · gewicht: 1

We weten wie verantwoordelijk is om nieuwe collega’s wegwijs maken in waarden en werkgewoonten.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

WCS_D8_2 · gewicht: 1

We kunnen een recent voorbeeld geven waarin we erin slaagden om nieuwe collega’s wegwijs maken in waarden en werkgewoonten.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

WCS_D8_3 · gewicht: 1

We hebben voldoende tijd en middelen om nieuwe collega’s wegwijs maken in waarden en werkgewoonten.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

WCS_D8_4 · gewicht: 1

Ook onder tijdsdruk lukt het ons om nieuwe collega’s wegwijs maken in waarden en werkgewoonten.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

WCS_D8_5 · gewicht: 1

We vragen de betrokken collega’s wat nodig is om nieuwe collega’s wegwijs maken in waarden en werkgewoonten.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

WCS_D8_6 · gewicht: 1

Nieuwe collega’s krijgen uitleg over hoe wij proberen om nieuwe collega’s wegwijs maken in waarden en werkgewoonten.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

WCS_D8_7 · gewicht: 1

Als het niet lukt om nieuwe collega’s wegwijs maken in waarden en werkgewoonten, bespreken we wat ons belemmert.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

WCS_D8_8 · gewicht: 1

We gebruiken feedback om beter te worden in ons streven om nieuwe collega’s wegwijs maken in waarden en werkgewoonten.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

WCS_D8_9 · gewicht: 1

We evalueren regelmatig of onze aanpak helpt om nieuwe collega’s wegwijs maken in waarden en werkgewoonten.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

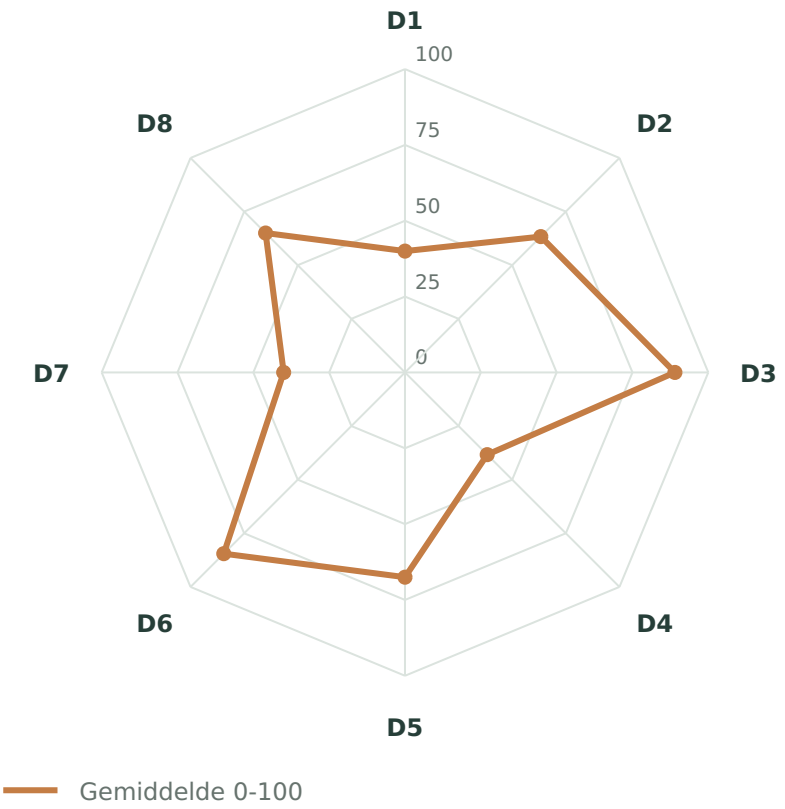
WCS_D8_10 · gewicht: 1

Totaalprofiel

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

Uitgenodigd: 12 | 83%

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



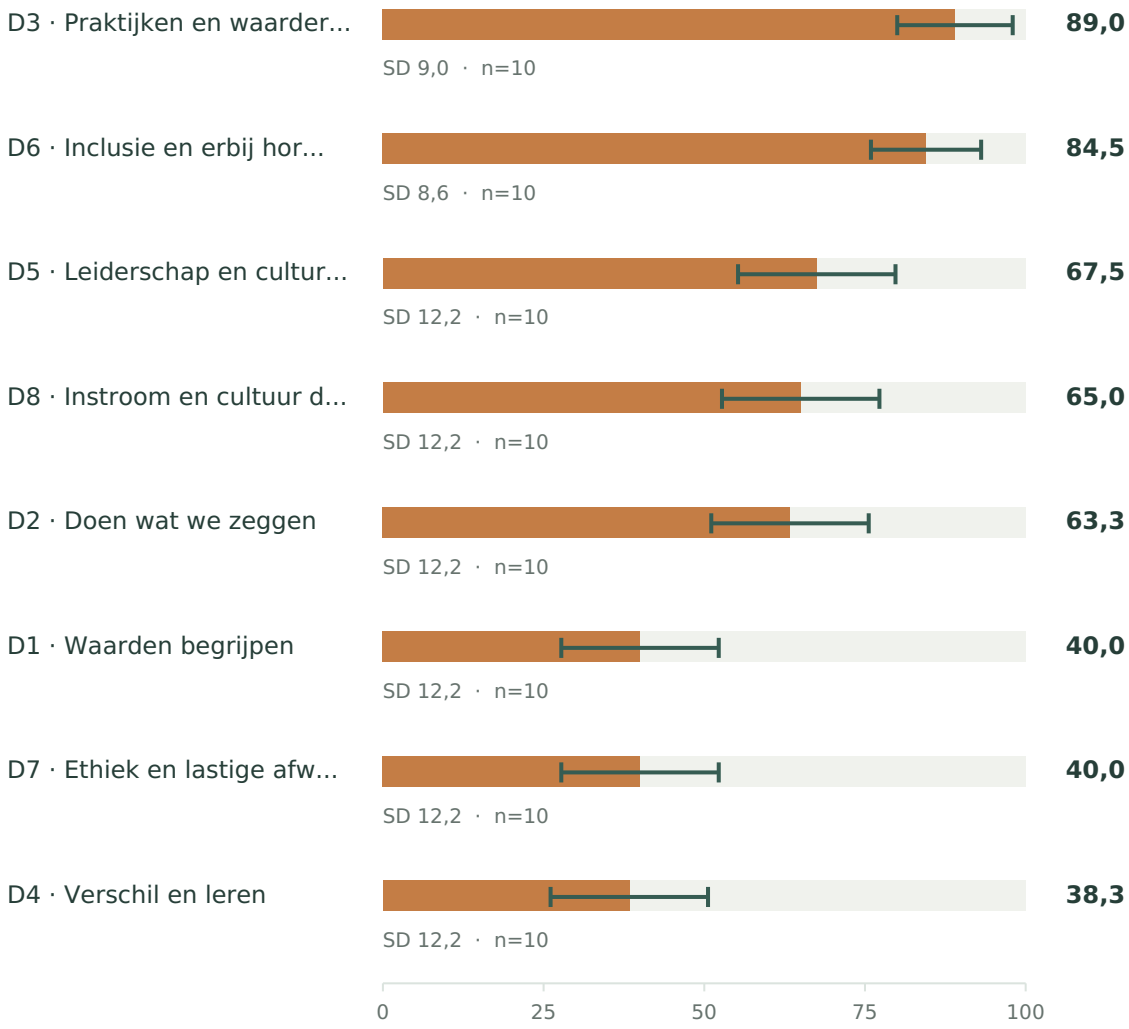
Vaste asvolgorde. Vergelijk domeinscores, niet de oppervlakte van de radar. D-codes verwijzen naar de tabel hieronder.

Gemiddelde en spreiding per domein

Code / deelgebied	Gemiddelde	SD	n
D1 | Waarden begrijpen	40,0	12,2	10
D2 | Doen wat we zeggen	63,3	12,2	10
D3 | Praktijken en waardering	89,0	9,0	10
D4 | Verschil en leren	38,3	12,2	10
D5 | Leiderschap en culturele signalen	67,5	12,2	10
D6 | Inclusie en erbij horen	84,5	8,6	10
D7 | Ethiek en lastige afwegingen	40,0	12,2	10
D8 | Instroom en cultuur doorgeven	65,0	12,2	10

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

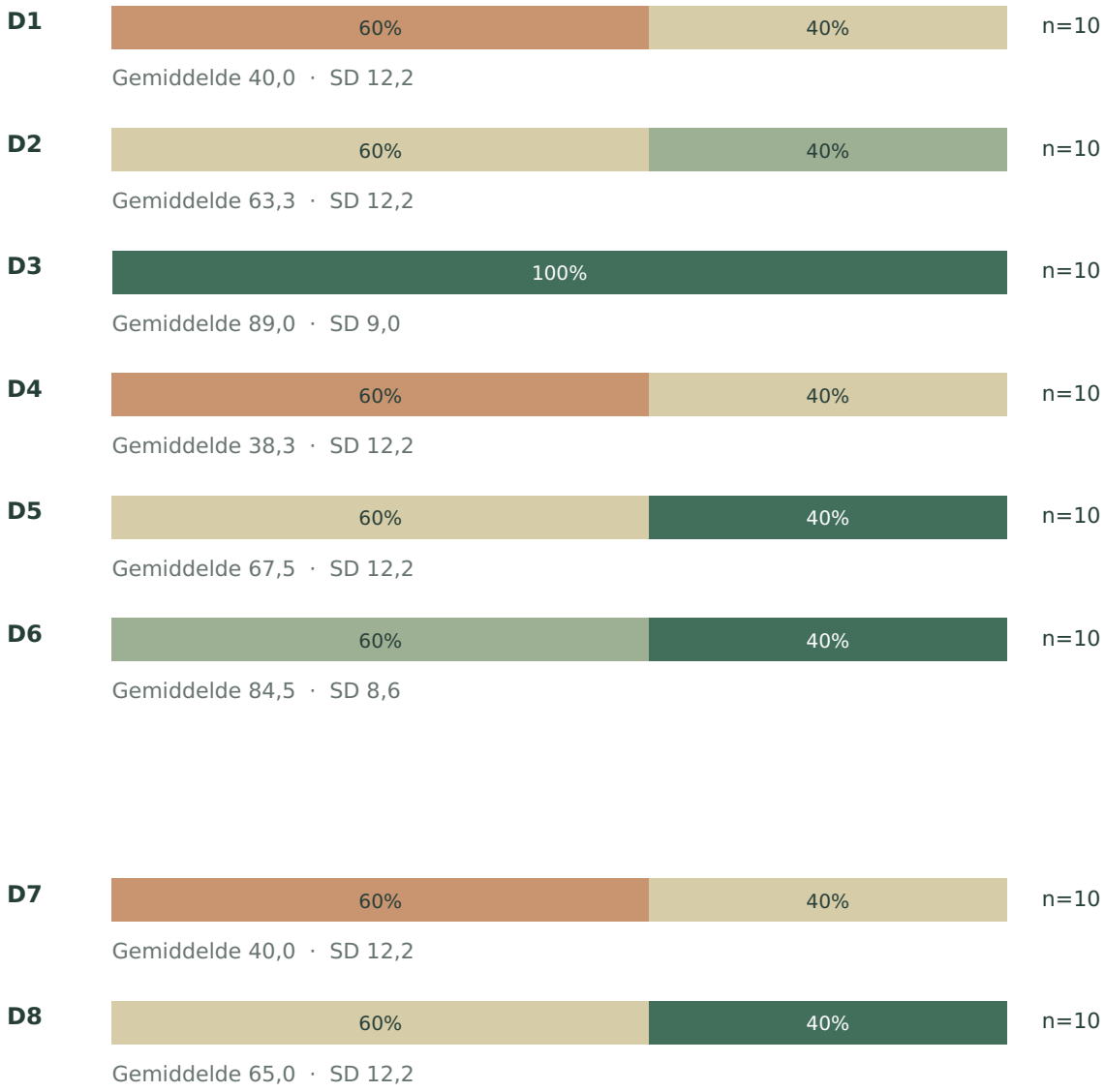
Sterktes en ontwikkelpunten



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.

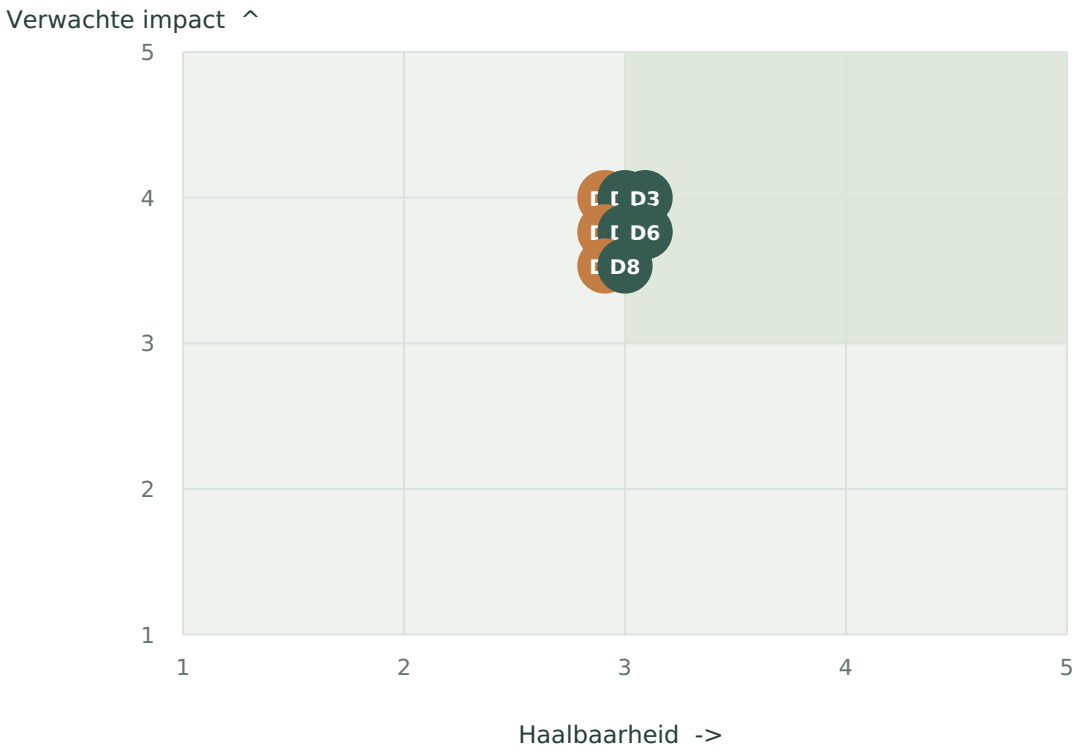
Observaties tijdens paardencoaching blijven apart van vragenlijstscores. Leg bewijs en tegenvoorbeelden vast voordat je een fase benoemt.

+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 | Waarden begrijpen	4	3	Ja
D2 | Doen wat we zeggen	4	3	-
D3 | Praktijken en waardering	4	3	-
D4 | Verschil en leren	4	3	Ja
D5 | Leiderschap en culturele signalen	4	3	-
D6 | Inclusie en erbij horen	4	3	-
D7 | Ethiek en lastige afwegingen	4	3	Ja
D8 | Instroom en cultuur doorgeven	4	3	-

Van prioriteit naar actie

1. Waarden begrijpen

Concreet gedrag: Vertaal drie waarden naar zichtbaar gedrag en een concreet dilemma.

Eigenaar: Teamcoördinator en betrokkenen

Evaluatiedatum: Samen af te spreken

Zichtbaar effect: Bespreek na twee weken drie concrete werkvoorbeelden.

2. Verschil en leren

Concreet gedrag: Verzamel twee verhalen van verschillende medewerkers en onderzoek de ongeschreven regel.

Eigenaar: Teamcoördinator en betrokkenen

Evaluatiedatum: Samen af te spreken

Zichtbaar effect: Bespreek na twee weken drie concrete werkvoorbeelden.

3. Ethiek en lastige afwegingen

Concreet gedrag: Onderzoek een dilemma met twee botsende waarden en leg de gekozen afweging uit.

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