

SOULREBELS TEAMSCAN

INZICHT EN ADVIES VOOR JOUW TEAM

| Team NOVA | Rapport | oktober 2026

Geanonimiseerd voorbeeldrapport voor de teamleider

Opgesteld en nagelezen door SoulRebels

SOULREBELS

OVER DIT RAPPORT

EEN HELDER VERTREKPUNT VOOR DIALOOG

De SoulRebels Teamscore brengt in kaart hoe teamleden de samenwerking vandaag ervaren. De bedoeling is niet om mensen te beoordelen, maar om zicht te krijgen op wat sterk staat, wat aandacht vraagt en welke volgende stap voor het team het meest zinvol is.

Dit rapport is een momentopname, geen definitieve diagnose. Het beoordeelt geen individuele medewerkers en zegt niets over de kwaliteit van het geleverde werk.

DOEL VAN DE TEAMSCORE

Zicht krijgen op waar het team vandaag staat en welke volgende stappen het team sterker kunnen maken.

HOE LEES JE DIT RAPPORT?

De cijfers zijn geen beoordeling van mensen. Gemiddelden, verschillen in beleving, conflictsignalen, teamsfeer en open antwoorden worden samen gelezen. De tekst trekt conclusies zonder de cijfers onnodig te herhalen.

SOULREBELS-MODEL

Het rapport vertrekt vanuit het SoulRebels-model voor teamontwikkeling: ziek, kwaadmoedig, stabiel, groeiend en beziel. De ontwikkelfase helpt bepalen welke volgende stap past bij wat het team vandaag nodig heeft. Achteraan vind je een visuele duiding van dit model.

Individuele antwoorden zijn uitsluitend zichtbaar voor SoulRebels. Herkenbare informatie wordt nooit zonder uitdrukkelijke toestemming gedeeld.

MANAGEMENTSAMENVATTING

JOUW TEAM IN ÉÉN OOGOPSLAG

Kerngegevens	Resultaat
Deelname	12 teamleden
Hoogste score	Betrouwbaarheid - 7,9/10
Laagste score	Groei - 4,4/10
Meest gelijklopende ervaringen	Betrouwbaarheid en bezieling
Grootste verschil in beleving	Impact
Ontwikkelfase	Stabiel met een aantal kwetsbaarheden

BELANGRIJKSTE DUIDING

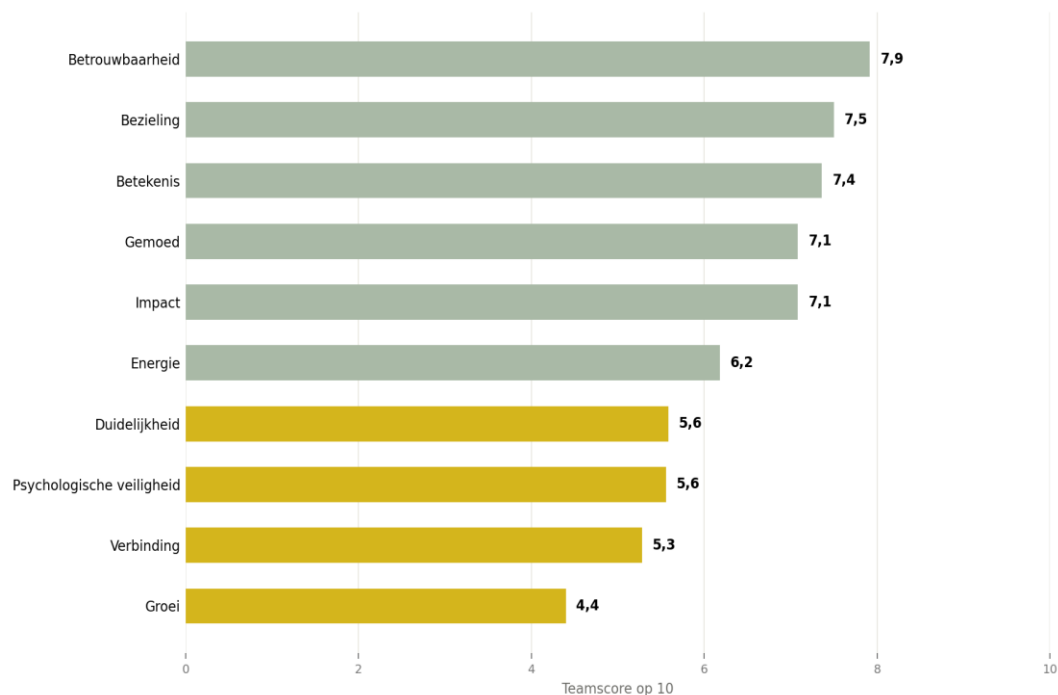
Team NOVA toont een **overwegend stabiel teambeeld** met een sterke basis in betrouwbaarheid, betekenis, impact en bezieling. Tegelijk zijn twee fundamentele kwetsbaarheden: psychologische veiligheid en duidelijkheid.

Daarnaast is **onderhuidse spanning** bij een deel van het team voelbaar en wordt conflicthantering niet door iedereen als vanzelfsprekend ervaren. De teamsfeer blijft positief, maar niet uitgesproken sterk. De belangrijkste opdracht is daarom eerst de spanning opnemen, open spreken versterken en meer gedeelde duidelijkheid creëren.

TEAMPROFIEL

HOE STAAT JULLIE TEAM ERVOOR?

De antwoorden werden gegeven op een schaal van 1 tot 7 en voor de leesbaarheid omgerekend naar een teamscore van 0 tot 10. De dimensies tonen hoe het team verschillende aspecten van samenwerking gemiddeld ervaart. Conflict wordt bewust afzonderlijk beoordeeld. Focus werd in de oorspronkelijke afname waarop dit geanonimiseerde voorbeeld gebaseerd is nog niet als aparte vraag bevraagd en staat daarom niet in deze grafiek.



Teamsfeer / temperatuur: 5,8/10. Dat wijst op een positieve, maar niet uitgesproken sterke teamsfeer. Het past bij een team met een werkbare basis én enkele thema's die gerichte aandacht verdienen.

HOE LEES JE DE TEAMSCORE?

De balkkleuren volgen dezelfde indeling.

0-3,9 vraagt duidelijke aandacht

4-5,9 kwetsbaar of wisselend

6-7,9 stevige basis

8-10 uitgesproken kracht

CONFLICTBEOORDELING

CONFLICT EN SPANNING

Conflict en spanning worden apart gelezen. Eén duidelijke individuele ervaring kan relevant zijn, ook wanneer het gemiddelde teambeeld positief is. We kijken daarom naar conflict, betrokkenheid, onderhuidse spanning, ervaren last en conflicthantering.

CONFLICT EN BETROKKENHEID

Er is geen breed gedragen open conflict, maar de conflictsignalen zijn ook niet verwaarloosbaar. Eén teamlid geeft een uitgesproken signaal van conflict met impact op het team en meerdere teamleden voelen onderhuidse spanning. De ervaren last van de teamdynamiek blijft beperkter. Het beeld wijst dus eerder op spanning die onder de oppervlakte meespeelt dan op een team dat als geheel in conflict zit.

CONFLICTHANTERING

Het vertrouwen dat het team conflicten zelf kan opnemen is gemengd. Een deel van het team ziet voldoende mogelijkheden om verschillen zelf bespreekbaar te maken, terwijl anderen daar weinig vertrouwen in hebben. Dat maakt het belangrijk om niet te wachten tot spanning vanzelf verdwijnt, maar expliciet af te spreken hoe signalen, feedback en irritaties worden opgenomen.

ONS ADVIES

Verken eerst wat er precies speelt en welke impact het heeft. Als duidelijk is wie rechtstreeks betrokken is, ga dan gericht in gesprek. Maak daarnaast op teamniveau open spreken en vroegtijdige feedback concreter, zodat kleine spanningen sneller bespreekbaar worden en niet hoeven op te stapelen. In het coachingsgesprek lichten we dit graag verder toe.

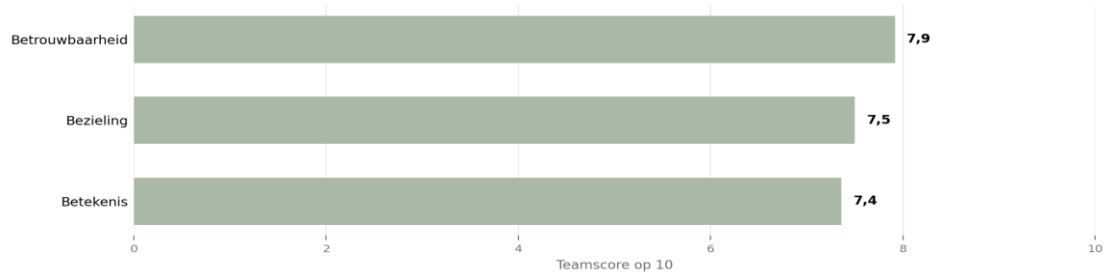
CONCLUSIE

Er zijn onvoldoende aanwijzingen om van een ziek team te spreken. Wel is er een duidelijk conflictsignaal en is onderhuidse spanning bij meerdere mensen voelbaar. Dat verdient tijdige aandacht, juist omdat psychologische veiligheid en duidelijkheid tegelijk kwetsbaar scoren.

STERKTES

WAT ZIJN DE STERKSTE ELEMENTEN?

De scores tonen drie sterke elementen waarop het team verder kan bouwen.



DRIE STERKSTE ELEMENTEN

Betrouwbaarheid. Teamleden ervaren dat mensen doorgaans doen wat ze zeggen en beoordelen zichzelf als sterk betrouwbaar.

Bezieling. Veel teamleden werken met hart en ziel en herkennen hun persoonlijke waarden in die van de organisatie.

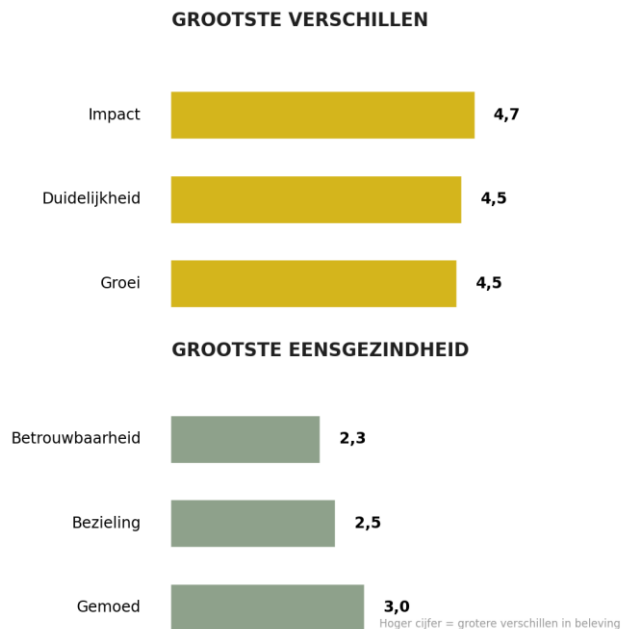
Betekenis. Het werk wordt gemiddeld als waardevol en zinvol ervaren. De open antwoorden bevestigen een sterk hart voor de opdracht.

Betrouwbaarheid, bezieling en betekenis vormen de sterkste elementen in het teambeeld. Ze geven het team een stevige basis om de kwetsbare thema's gericht op te nemen.

VERSCHILLEN

WAAROVER VERSCHILLEN DE ERVARINGEN?

Naast het gemiddelde bekijken we hoe sterk de ervaringen binnen het team uiteenlopen. De verschillenscore wordt weergegeven op een schaal van 0 tot 10: 0 betekent dat antwoorden vrijwel volledig gelijklopen, 10 betekent dat ze maximaal uiteenliggen. De grafiek toont geen personen.



HOE LEES JE DE VERSCHILSCORE?

De balkkleuren volgen dezelfde indeling.

0-2 ervaringen liggen dicht bij elkaar

>2-4 merkbare verschillen

>4-6 grote verschillen

>6-10 zeer sterk uiteenlopende ervaringen

HET MEEST EN MINST GEDEELDE BEELD

Meest verschillend. De grootste verschillen in beleving zien we bij impact, duidelijkheid en groei. Vooral rond duidelijkheid ervaren teamleden niet hetzelfde: rollen, prioriteiten en verwachtingen worden door sommigen veel helderder beleefd dan door anderen. Ook bij groei en impact lopen de ervaringen duidelijk uiteen.

Meest gedeeld. Betrouwbaarheid en bezieling worden relatief het meest gelijklopend ervaren. Ook daar zijn nog merkbare verschillen, maar minder dan bij de meeste andere thema's.

Verschil is geen probleem op zich. Het is wel waardevolle informatie: teamleden kunnen in dezelfde context een andere realiteit ervaren. Een grote verschillenscore is daarom een signaal om verder te onderzoeken, niet automatisch een uitdaging.

OPEN ANTWOORDEN

WAT VERTELLEN DE OPEN ANTWOORDEN?

De open antwoorden verdiepen het cijfermatige teambeeld. Alleen terugkerende thema's of signalen die aansluiten bij de cijfers krijgen gewicht in de analyse.

TERUGKERENDE THEMA'S

Hart voor de opdracht. In de positieve antwoorden komt sterk terug dat mensen betrokken zijn bij de maatschappelijke opdracht en veel betekenis halen uit hun werk.

Kennis, inzet en doorzettingsvermogen. Teamleden waarderen expertise, flexibiliteit, korte lijnen en de bereidheid om zaken op te nemen.

Eén team worden over werkvelden heen. Verschillende antwoorden wijzen op eilanden en te weinig zicht op elkaars werk. Er is behoefte aan meer verbinding en samenwerking over grenzen heen.

Luisteren, opvolgen en richting geven. Teamleden vragen om bezorgdheden werkelijk op te nemen, keuzes zichtbaar op te volgen en meer duidelijkheid te creëren in verandering en toekomstige prioriteiten.

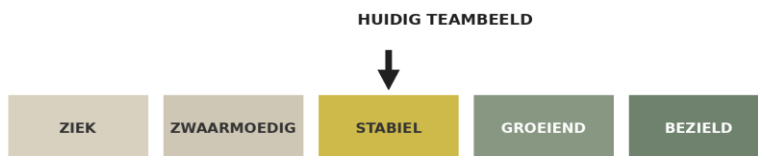
WAT VALT OP?

De open antwoorden tonen geen uniform negatief beeld. Er is plezier, inzet en betrokkenheid. Tegelijk komen dezelfde ontwikkelvragen op meerdere plekken terug: meer verbinding over werkvelden heen, beter luisteren en opvolgen, en meer helderheid bij verandering. Dat sluit aan bij de cijfers rond psychologische veiligheid en duidelijkheid.

TEAMFASE

IN WELKE ONTWIKKELFASE BEVINDT HET TEAM ZICH?

STABIEL MET GROTE KWETSBAARHEID



WAAROM DEZE FASE?

Het team heeft meerdere fundamenteën van een stabiel team stevig op orde: betrouwbaarheid, betekenis en impact. Gemoed blijft eveneens positief. Psychologische veiligheid en duidelijkheid liggen echter onder de afgesproken ondergrens van 6/10. Omdat meerdere fundamenteën tegelijk kwetsbaar zijn, spreken we volgens de huidige Teamscore-regels van een stabiel team met een aantal kwetsbaarheden. De aanwezige spanning versterkt de nood om die basis eerst te verstevigen.

WAT IS DE VOLGENDE STAP?

De volgende stap is niet om meteen op groei of bezieling te sturen. Eerst moet de stabiele basis steviger worden: de spanning bespreekbaar maken, open spreken versterken en meer gedeelde duidelijkheid creëren. Pas daarna krijgt verdere groei en reflectie echt ruimte.

De ontwikkelfase is geen oordeel over de waarde of kwaliteit van het werk. Ze helpt bepalen welke volgende stap past bij wat het team vandaag nodig heeft.

GROEISTAPPEN

3 GROEISTAPPEN VOOR DIT TEAM

De groeistappen zijn gekozen op basis van betekenis voor het team, niet simpelweg op basis van de laagste cijfers. Conflict en spanning krijgen voorrang, daarna volgen duidelijke kwetsbaarheden, verschillen in beleving en logische volgende stappen in de ontwikkelfase.

DE VOLGENDE STAPPEN

1. Pak de spanning aan. Er is geen breed conflict, maar wel één uitgesproken conflictssignaal en onderhuidse spanning bij meerdere teamleden. Verken wat er speelt, wie rechtstreeks betrokken is en welke beperkte interventie nodig is. Laat het niet liggen, maar maak het ook niet zwaarder dan nodig.

2. Stimuleer open spreken. Psychologische veiligheid gaat niet alleen over hulp durven vragen of fouten benoemen. Maak het gewoner om relevante informatie, feedback, twijfels en kleine irritaties tijdig en rechtstreeks te delen. Zorg er ook voor dat teamleden merken wat er met uitgesproken signalen gebeurt.

3. Breng meer duidelijkheid. Niet iedereen heeft hetzelfde beeld van rollen, verantwoordelijkheden, prioriteiten en verwachtingen. Maak expliciet wie waarvoor aan zet is, welke keuzes voorrang krijgen en wat teamleden van elkaar en van de leiding mogen verwachten.

Deze drie groeistappen richten zich bewust op de basis. Groei en reflectie scoren lager, maar worden pas echt kansrijk wanneer spanning, psychologische veiligheid en duidelijkheid voldoende stevig zijn.

ONDERSTEUNING

HOE KAN SOULREBELS ONDERSTEUNEN?

De resultaten wijzen niet automatisch op de nood aan een zwaar extern traject. SoulRebels kan wel de teamverantwoordelijke of HR-verantwoordelijke gericht ondersteunen om de kwetsbare thema's uit dit rapport op te nemen.

Aanpak spanningen. We brengen in kaart wat er speelt, voeren waar nodig enkele vertrouwelijke gesprekken en onderzoeken welke spanning besproken of hersteld moet worden. Daarna kiezen we een beperkte interventie die het team opnieuw vooruithelpt, zonder de situatie zwaarder te maken dan nodig.

Sessie psychologische veiligheid en open spreken. We brengen bewustzijn over wat psychologische veiligheid betekent en oefenen open spreken stap voor stap: van informatie en feedback delen tot twijfels en gevoelige thema's bespreekbaar maken.

Sessie rond duidelijkheid. We exploreren waar rollen, prioriteiten en verwachtingen uiteenlopen. Laaghangend fruit maken we meteen helder. Voor vragen die meer tijd vragen, spreken we af wie duidelijkheid brengt en tegen wanneer.

INDIVIDUELE COACHING

De teamverantwoordelijke of HR-verantwoordelijke kan ook individueel afstemmen over de aanpak: wat kan je zelf opnemen, waar liggen je grenzen en wanneer is extra ondersteuning zinvol?

Externe teamondersteuning is op basis van deze resultaten niet automatisch noodzakelijk. Gerichte begeleiding kan wel waarde toevoegen wanneer het conflict signaal moeilijk intern te verkennen is of wanneer open spreken en duidelijkheid onvoldoende vooruitgaan.

TOT SLOT

Team NOVA beschikt over een sterke basis van betrouwbaarheid, betekenis en bezieling. De volgende winst zit niet in harder werken, maar in de samenwerking steviger maken: spanning tijdig opnemen, open spreken normaler maken en meer gedeelde duidelijkheid creëren.

METHODOLOGISCHE BIJLAGE

HOE ZIJN DE RESULTATEN VERWERKT?

DATABASIS EN SCORING

Dit geanonimiseerde voorbeeldrapport is gebaseerd op 12 ingevulde vragenlijsten van één bestaand team. Namen, organisatiecontext en herkenbare details zijn aangepast. De gesloten vragen gebruiken een schaal van 1 tot 7 en worden lineair omgerekend naar 0 tot 10. Bij omgekeerde vragen wordt eerst de antwoordrichting omgedraaid. De teamsfeer is een contextindicator en geen inhoudelijke dimensie.

DIMENSIES

Gemoed = vier vragen over klagen, eigen klagen, verleden/toekomst en lachen (negatief geformuleerde items omgekeerd). Psychologische veiligheid = de zes vragen over open communicatie, feedback, hulp vragen en fouten benoemen. Duidelijkheid = vijf vragen over missie, waarden, verwachtingen, prioriteiten en eigen opdracht. Betrouwbaarheid = de twee betrouwbaarheidsvragen uit deze oorspronkelijke afname. Betekenis en impact zijn afzonderlijke dimensies. Groei wordt in deze afname opgebouwd uit omgaan met verandering en twee reflectievragen. Conflicthantering wordt apart gelezen. Energie = ervaren energie en bewust werken aan goede vibe. Verbinding = vriendschappelijke verbinding. Bezieling = hart en ziel en waardenmatch. De huidige Focus-vraag en het later toegevoegde item over afspraken nakomen maakten nog geen deel uit van deze oorspronkelijke afname en worden daarom niet gerapporteerd.

VERSCHILLEN IN BELEVING

De verschillscore vertrekt van de populatiestandaardafwijking van de individuele dimensiescores. Die standaardafwijking wordt met factor 2 omgerekend naar een schaal van 0 tot 10. 0 betekent dat de ervaringen vrijwel volledig gelijklopen; 10 staat voor maximaal uiteenlopende antwoorden. We lezen 0-2 als dicht bij elkaar, >2-4 als merkbare verschillen, >4-6 als grote verschillen en >6-10 als zeer sterk uiteenlopend.

CONFLICT EN ONTWIKKELFASE

Conflict wordt apart beoordeeld op basis van de vier directe conflictvragen en conflicthantering. Een ziek team vraagt een breed gedragen conflict of crisis met duidelijke impact, die al enige tijd aansleept en waar het team niet zelfstandig uit raakt. Zwaarmoedigheid wordt beoordeeld via het gemoed. Een stabiele basis bestaat uit psychologische veiligheid, duidelijkheid, betrouwbaarheid, betekenis en impact. Wanneer meerdere fundamenteën onder 6/10 scoren, spreken we van stabiel met grote kwetsbaarheid. Groei wordt pas daarna beoordeeld.

OPEN ANTWOORDEN EN VERTROUWELIJKHEID

Open antwoorden verdiepen de cijfers. Een losse opmerking is een signaal, geen conclusie. Thema's krijgen gewicht wanneer ze bij meerdere respondenten terugkomen of aansluiten bij de kwantitatieve resultaten. Namen en herkenbare details worden niet opgenomen. Bij 12 respondenten kan één antwoord merkbaar doorwegen; lees cijfers daarom samen met conflict, teamsfeer en open antwoorden.

SOULREBELS THEORY

Waarom dit model?

Als teamleider of coach is het belangrijk om eerst te weten waar een team vandaag staat, voor je bepaalt wat je doet. Een team in conflict vraagt iets anders dan een team dat stabiel functioneert of wil groeien. De juiste interventie hangt dus af van de ontwikkelfase van het team.

ONTWIKKELFASE VAN HET TEAM



KWALITEIT VAN DE ENERGIE



KWALITEIT VAN DE RELATIE



TYPISCHE KENMERKEN VAN DE FASE

ziek	zwaarmoedig	stabiel	groeiend	beziend
- conflict of crisis - herstel nodig - externe ondersteuning vaak aangewezen	- zwaar gemoed - weinig energie - het gemoed helpen kantelen	- psychologische veiligheid - duidelijkheid - betrouwbaarheid - betekenis - impact	- groei - energie - verbinding - focus - conflicthantering	- hart en ziel - waardenmatch - prestatie en zingeving

Elke fase vraagt specifieke acties.