

VOORBEELDRAPPORT

Gedragsprofiel van *Voorbeeld BV*

Wat het team daadwerkelijk deed over acht weken, niet wat het zegt te doen. Een GPS-meting van zes kerngedragingen, anoniem en op groepsniveau.

OPDRACHTGEVER

Voorbeeld BV · Spiegellaan 16, Rotterdam

TEAM

16 deelnemers

MEETPERIODE

1 april – 27 mei 2025 (8 weken)

RAPPORTDATUM

30 mei 2025 · Vertrouwelijk



VOORBEELDRAPPORT — FICTIEVE DATA. Dit is een illustratief voorbeeld om te laten zien hoe een GPS-teamrapport eruitziet. Alle namen, cijfers en uitkomsten zijn verzonnen en vormen geen norm, benchmark of echt resultaat.

Over dit rapport

Dit rapport laat zien hoe het team van Voorbeeld BV zich gedurende acht weken daadwerkelijk gedroeg, niet hoe het zichzelf beschrijft, maar wat het deed onder wisselende omstandigheden. We meten zes kerngedragingen via een geautomatiseerde, reproduceerbare meting; er komt geen menselijke interpretatie aan te pas.

DE ZES GEDRAGINGEN

- **Initiatief:** starten en aanpakken zonder dat het hoeft te worden gevraagd.
- **Routinediscipline:** dagelijkse en wekelijkse routines volhouden; de basis voor blijvende verandering.
- **Aanpassingsvermogen:** reageren op wat verandert.
- **Veerkracht:** terugkomen na tegenslag.
- **Eigenaarschap & Verantwoordelijkheid:** verantwoording nemen voor eigen keuzes en resultaten.
- **Heldere Communicatie:** duidelijk afstemmen en terugkoppelen.

HOE TE LEZEN

Elke gedraging scoort op een schaal van 0 tot 1. We tonen telkens twee waarden: wat het team zegt te doen (intentie) en wat het team daadwerkelijk doet (gemeten). Het verschil daartussen noemen we de kloof. Alle cijfers zijn teamgemiddelden, nooit herleidbaar tot een individu.

HET RAPPORT VOLGT VIER VRAGEN

STAND

Waar staat het team nu op de zes gedragingen?

RISICO

Waar valt het team weg, en onder welke druk?

KLOOF

Doen we wat we zeggen?

VOORUITBLIK

Hoe kansrijk is verandering, en waar zit de winst?

Samenvatting in één oogopslag

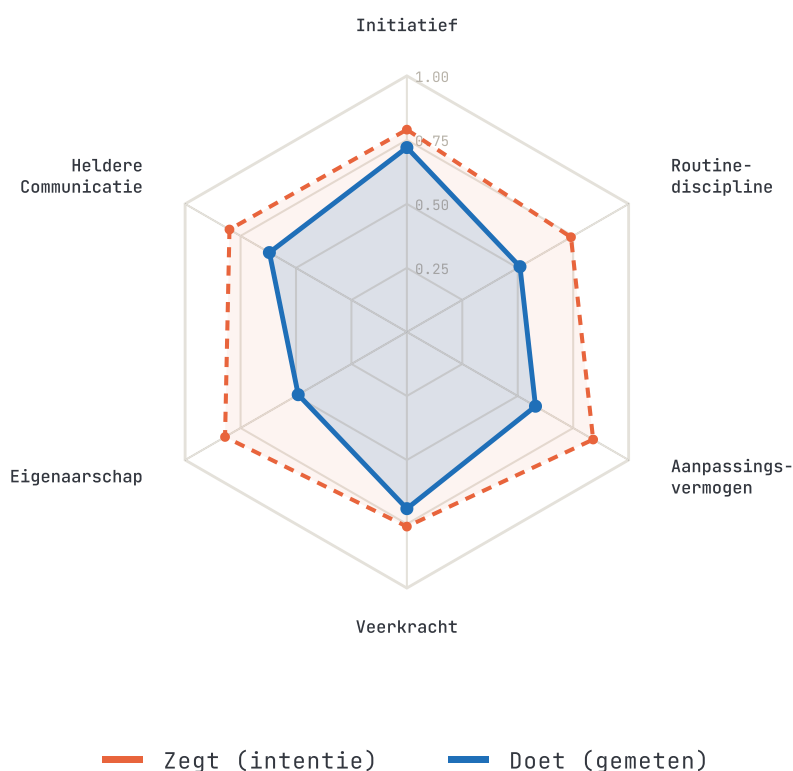
STERKSTE GEDRAG

Initiatief**0.72** gemeten

GROOTSTE KLOOF

Eigenaarschap**0.33** kloof

STERKSTE ONDER DRUK

Veerkracht**-0.02** verschil

Voorbeeld BV is een proactief en veerkrachtig team: op Initiatief en Veerkracht doet het vrijwel wat het zegt. Tegelijk overschat het zichzelf op Eigenaarschap en Aanpassingsvermogen, daar is de kloof tussen zeggen en doen het grootst, en daar zakt het gedrag het sterkst onder druk. De routinediscipline is matig. Onder tijdsdruk houdt het team stand; bij afwijzing valt het terug.

De coral lijn is wat het team zegt te doen, de blauwe lijn wat het team daadwerkelijk doet. Hoe groter het gat, hoe groter de kloof tussen intentie en gedrag.

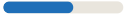


LENS 1 • STAND

1 Waar staat het team nu?

De gemeten teamgemiddelden over de acht weken vormen het objectieve vertrekpunt, in plaats van onderbuikgevoel.

T1 • TEAMPROFIEL OP DE ZES GEDRAGINGEN

GEDRAGING	ZEGT	DOET (GEMETEN)	BEELD
Initiatief	0.79	 0.72	Sterk • doet wat het zegt
Veerkracht	0.76	 0.69	Sterk • consistent
Heldere Communicatie	0.80	 0.62	Redelijk
Aanpassingsvermogen	0.84	 0.58	Overschat
Routinediscipline	0.74	 0.51	Zwakke basis
Eigenaarschap	0.82	 0.49	Grootste aandachtspunt

T2 • STERKSTE EN ZWAKSTE GEDRAG

De grootste collectieve kracht zit in Initiatief (gemeten 0.72): het team pakt aan zonder dat het gevraagd hoeft te worden. De grootste ruimte zit in Eigenaarschap (gemeten 0.49): verantwoording nemen voor eigen keuzes blijft achter bij wat het team van zichzelf verwacht.

T3 • SPREIDING BINNEN HET TEAM

GEDRAGING	SPREIDING	BETEKENIS
Veerkracht	LAAG	Team trekt hier samen op
Initiatief	LAAG	Vrij eenduidig beeld
Routinediscipline	MIDDEL	Wisselend
Eigenaarschap	HOOG	Team is hier verdeeld: een deel hoog, een deel laag

LENS 2 • RISICO

2 Waar valt het team weg?

Zo weet je waar het afbreukrisico zit voordat het telt.

T4 • COLLECTIEF AFHAAKPUNT ONDER DRUK

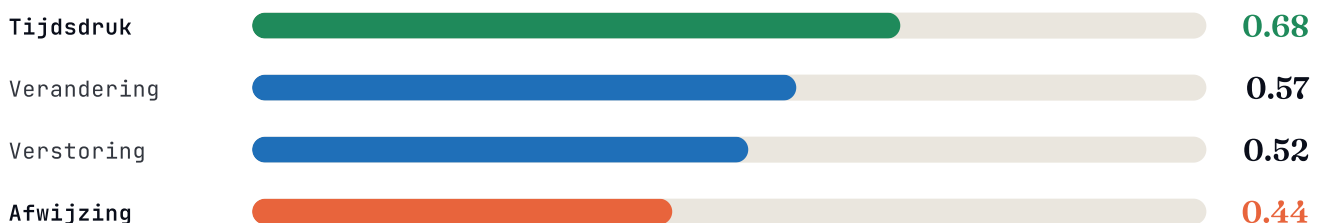
GEDRAGING	KALM	ONDER DRUK	VERSCHIL
Eigenaarschap	0.58	0.41	- 0.17
Aanpassingsvermogen	0.66	0.52	- 0.14
Routinediscipline	0.57	0.46	- 0.11
Initiatief	0.74	0.70	- 0.04
Veerkracht	0.70	0.68	- 0.02

LEZING

Onder druk zakt het team het sterkst op Eigenaarschap. Veerkracht en Initiatief blijven juist overeind, dat is waar dit team op kan bouwen als het spant.

T5 • WELKE SOORT DRUK HET TEAM HET MEEST RAAKT

Elke week kreeg het team een andere beproeving. Zo zien we niet alleen dát het team wegvalt, maar waardoor. We meten het standhouden onder vier soorten druk: hoe hoger de score, hoe beter het gedrag overeind blijft.



 HOGER = BETER STANDHOUDEN

Het team houdt goed stand onder tijdsdruk (0.68), maar valt het sterkst terug bij afgewezen werk en afwijzing (0.44). Een leider die dit team onder hoogspanning zet, weet nu waar de bemoediging nodig is: bij tegenslag en afwijzing, niet bij deadlines.

T6 • STABILITEIT VS. VOLATILITEIT

Is het gedrag week op week voorspelbaar, of schommelt het sterk? Veerkracht en Initiatief zijn stabiel, betrouwbaar gedrag. Aanpassingsvermogen schommelt het sterkst: het team reageert wisselend op verandering, afhankelijk van de situatie.



LENS 3 • KLOOF

3 Doen we wat we zeggen?

De afstand tussen intentie en gedrag, op teamniveau.

T7 • OMVANG VAN DE TEAM-KLOOF

Gemiddeld over alle gedragingen zegt het team 0.79 te doen, maar doet het 0.60, een gemiddelde kloof van 0.19. Dat is een aanzienlijke, maar geen extreme afstand tussen intentie en gedrag. Het is de kernmaat voor hoe sterk zeggen en doen in dit team uiteenlopen.

T8 • WAAR DE KLOOF HET GROOTST IS

De kloof is verreweg het grootst op Eigenaarschap (0.33) en Aanpassingsvermogen (0.26): hier belooft het team meer dan het waarmaakt. Op Initiatief en Veerkracht (0.07) is de kloof klein, daar dekt het woord de daad.

T9 • COLLECTIEVE BLINDE VLEK

Waar overschat het team zichzelf het sterkst? Op Aanpassingsvermogen denkt het team flexibeler te zijn (0.84) dan het in de praktijk toont (0.58), en op Eigenaarschap is het zelfbeeld (0.82) fors hoger dan het gedrag (0.49). Dit is geen individuele kwestie maar een gedeeld misverstand over zichzelf, waardevol om als team te bespreken.



LENS 4 • VOORUITBLIK

4 Hoe kansrijk is verandering?

HOE WE VOORUITKIJKEN

GPS meet geen verandering achteraf, maar schat vooraf in hoe kansrijk verandering is, op basis van een erkend gedragsveranderingsmodel (het Transtheoretisch Model en Self-Determination Theory) en direct gemeten routinegedrag. Het is een onderbouwde voorsprong, geen garantie.

T10 • VERANDERBEREIDHEID, HOE KANSRIJK IS VERANDERING?

Hoe ontvankelijk is dit team voor verandering? De voortekenen zijn gunstig: het team komt makkelijk in beweging (Initiatief 0.72) en herstelt goed na tegenslag (Veerkracht 0.69). Wat de kansen tempert, is de routinediscipline (0.51), want een team verandert pas blijvend als nieuw gedrag in vaste routines beklijft, en juist daar zit nog ruimte. De bereidheid om te bewegen is er dus; het volhouden vraagt aandacht. We baseren dit op een erkend gedragsveranderingsmodel en het gemeten routinegedrag, een onderbouwde voorsprong, geen garantie.

T11 • ROUTINEDISCIPLINE ALS FUNDAMENT, IS DE BASIS ER OM TE VERANDEREN?

Routinediscipline is de wetenschappelijke basis van blijvende verandering: zonder volgehouden routines wordt nieuw gedrag nooit een gewoonte. Voorbeeld BV scoort hier 0.51, een matige basis. Dat verklaart een patroon dat door het hele rapport loopt: het team komt vlot in beweging (Initiatief), maar het laten beklijken van gedrag is zwakker. Het is geen toeval dat de twee gedragingen met de grootste kloof, Eigenaarschap (0.49) en Aanpassingsvermogen (0.58), juist de gedragingen zijn die dagelijkse herhaling vragen. Versterk eerst dit fundament, en de rest gaat makkelijker mee. Dit is voor Voorbeeld BV het scharnierpunt.



LENS 4 • VOORUITBLIK

T12 • VERWACHT VERLOOP, WAAR WIN JE SNEL, WAAR SCHUURT HET?

Op basis van de huidige stand verwachten we een herkenbaar verloop. Snelle winst ligt bij Heldere Communicatie: de kloof is duidelijk (0.18) maar de basis is sterk genoeg (0.62) om snel zichtbaar resultaat te boeken. Uitdagender wordt het bij Eigenaarschap en Routinediscipline: daar is de gemeten basis dun (0.49 en 0.51), dus verandering kost daar langer en vraagt volhouden voorbij het eerste enthousiasme. Houd daar rekening mee in de verwachting: de eerste weken voelen bemoedigend, de echte test komt als het ongemak van het uitdagender werk zich aandient. Wat snel verandert, beklijft niet vanzelf, en wat traag verandert, is daarom niet kansloos.

T13 • VERANDERPOTENTIEEL, WAAR ZIT DE MEESTE REK?

Niet elke gedraging loont evenveel om in te investeren. Het potentieel hangt af van twee dingen: hoe groot de kloof is (ruimte om te groeien) en hoe stevig de basis is (vermogen om die groei vast te houden).

GEDRAGING	POTENTIEEL	WAAROM
Heldere Communicatie	HOOG	Duidelijke kloof (0.18), voldoende basis (0.62), hier zit snelle, houdbare winst
Aanpassingsvermogen	HOOG	Grote kloof (0.26) en een redelijke basis (0.58) om op te bouwen
Routinediscipline	REDELIJK	Belangrijk fundament, maar uitdagend: lage basis (0.51) maakt het traag
Eigenaarschap	BEPERKT	Grootste kloof (0.33), maar de dunne basis (0.49) maakt het een lange weg
Initiatief	LAAG	Al sterk (0.72) en kleine kloof (0.07), weinig te winnen
Veerkracht	LAAG	Al consistent (0.69) en kleine kloof (0.07), weinig te winnen

De grootste rek zit dus niet waar de kloof het grootst is (Eigenaarschap), maar waar kloof en basis elkaar gunstig ontmoeten: Heldere Communicatie en Aanpassingsvermogen. Daar levert inzet het snelst rendement.

T14 • WAAR DE WINST HET EERST KOMT

De snelste winst ligt bij Heldere Communicatie: daar is de kloof te dichten en de basis sterk genoeg voor snel resultaat, een logische eerste stap die vertrouwen geeft voor het uitdagender werk. Routinediscipline is het fundament: zolang dat dun is, beklijft de rest moeilijk. Eigenaarschap kent de grootste kloof, maar met een nog dunne routinebasis is dat een lange weg, daar komt rendement pas als het fundament steviger staat.

Wat nu?

Dit rapport maakt zichtbaar waar het team staat, waar het wegvalt onder druk, waar zeggen en doen uiteenlopen, en waar verandering het kansrijkst is. Dat is een vertrekpunt, geen eindpunt, een eerlijk beeld waarop je gerichte keuzes kunt maken in plaats van te gokken. Voorbeeld BV heeft een sterke basis (Initiatief en Veerkracht staan vast) en een duidelijke richting: de snelste winst ligt bij Heldere Communicatie, het fundament bij Routinediscipline, en de grootste valkuil bij hoe het team reageert op afwijzing. Hieronder wat een team daar concreet mee kan.

WEL DOEN	NIET DOEN
✓ Bespreek het rapport samen met het team, laat iedereen het beeld herkennen, vooral waar zeggen en doen uiteenlopen.	✗ Gebruik het niet om individuen aan te wijzen of af te rekenen, alle cijfers zijn teamgemiddelden, nooit herleidbaar tot een persoon.
✓ Benoem de gedeelde blinde vlek: het team overschat zichzelf op Eigenaarschap (zegt 0.82 / doet 0.49) en Aanpassingsvermogen (0.84 / 0.58). Maak dat bespreekbaar.	✗ Negeer de blinde vlek niet omdat het team zich op die punten juist sterk waant, daar voelt verandering onnodig totdat het beeld op tafel ligt.
✓ Kies een focusgedrag voor de komende maand. De snelste winst ligt bij Heldere Communicatie: de kloof is te dichten en de basis is sterk genoeg voor zichtbaar resultaat.	✗ Werk niet aan alle zes tegelijk, focus verslaat breedte. En begin niet bij Eigenaarschap: de kloof is daar het grootst (0.33), maar de routinebasis te dun, veel energie, weinig houdbaar effect.
✓ Vertaal het focusgedrag naar dagelijkse routines (de GLAD-routine) en houd ze vol, Routinediscipline (0.51) is het fundament onder blijvende verandering.	✗ Verwar inzicht niet met verandering. Het rapport wijst de richting, het team zet de stap. Eenmalig bespreken en wegleggen levert niets op.
✓ Bereid het team voor op afwijzing en tegenslag. Daar valt het gedrag het sterkst terug (weerbaarheid 0.44). Benoem vooraf hoe je als team reageert als werk wordt afgewezen.	✗ Zet het team niet onder meer afwijzing zonder steun, dat is precies de druk waar het wegvalt. En maak je geen zorgen om tijdsdruk: daar houdt het juist stand (0.68).
✓ Bouw op je kracht: Initiatief (0.72) en Veerkracht (0.69) zijn stabiel en betrouwbaar. Laat de mensen die hierin sterk zijn het voortouw nemen bij het focusgedrag.	✗ Reken het team niet af op de week-tot-week-schommeling in Aanpassingsvermogen, dat gedrag is van nature het meest volatiel en vraagt om een stabiele routine, niet om druk.
✓ Evalueer na een maand samen hoe het ging, een teamgesprek over wat zichtbaar veranderde.	✗ Stel de evaluatie niet uit tot later, de winst van een focusmaand zit juist in het korte, vaste terugkijkmoment.



SNELSTE WINST

**Heldere
Communicatie**

FUNDAMENT

Routinediscipline

GEDEELDE BLINDE VLEK

**Eigenaarschap &
Aanpassing**

Over deze cijfers. Alle waarden in dit rapport zijn fictief en dienen uitsluitend om de opzet van een GPS-teamrapport te tonen. Ze zijn intern consistent gekozen om een herkenbaar verhaal te vertellen, maar vormen geen norm, benchmark of echt meetresultaat. Een echt rapport wordt volledig gevuld met de gemeten data van het betreffende team. Individuele resultaten gaan uitsluitend naar de deelnemer zelf; de werkgever ontvangt alleen dit geanonimiseerde teambeeld.

