



TTI  
SUCCESS  
INSIGHTS®

## Gedrag Teamanalyse

### Team Example

16-1-2021

**Licentiehouders:**

TTI Success Insights Benelux

Laan van Vlaanderen 323

1066 WB Amsterdam

T: +31(0)20-6979636 - F: +31(0)20-4511440

E: [info@ttisi.nl](mailto:info@ttisi.nl) - I: [www.ttisi.nl](http://www.ttisi.nl)



TTI  
SUCCESS  
INSIGHTS®  
BENELUX



*Voorspelbare voorkeuren en patronen in ons gedrag kunnen worden gemeten middels gedragsassessments. Een goed inzicht in en begrip van voorspelbare gedragingen kunnen bijdragen aan een constructieve en productieve werkomgeving. Wanneer de individuele uitkomsten worden samengevoegd om de voorkeuren van het team in kaart te brengen, geeft dat leidinggevendende kans het team (nog) beter aan te sturen en de teamdynamiek (nog) beter te begrijpen. Zo kunnen de collectieve kwaliteiten van het team optimaal worden ingezet om organisatorische doelen te halen. En kunnen de ontwikkelkansen van het team nog beter toegesneden worden op de dagelijkse realiteit in de werkomgeving.*

## INHOUD VAN DEZE TEAMANALYSE

- In vogelvlucht - Een overzicht van het team op DISC stijlen, uitgedrukt in percentages.
- Teamtypen - Deelt het team in op basis van de 8 basale DISC wieltypen, gevolgd door de grafieken van alle teamleden die binnen het betreffende type vallen.
- Teamtypen analyse - Overzicht per type van karakteristieken, communicatievoorkeuren en ideale werkomgeving.
- Groepswielen - Geven visueel inzicht in de basis- en responsstijl van alle teamleden, en laten de beweging daarin zien.
- Overzicht veel voorkomende gedragsvaardigheden - Een vergelijking tussen individuen gebaseerd op teamgemiddelden en algemene gemiddelden.

## TEAMLEDEN

Anna Alias  
Sam Sample  
Sally Sample  
Michel Test  
Tim Tester  
John Voorbeeld  
Victor Voorbeeld  
Victoria Voorbeeld



Het TTI Success Insights® wiel is een visuele, grafische weergave van de gedragsstijlen binnen het team, uitgaande van de vier DISC kwadranten.

## DISC OBSERVATIES

Is het je ooit opgevallen dat sommige mensen:

- behoorlijk direct, doortastend en besluitvaardig optreden?
- zich optimistisch, open en spraakzaam opstellen?
- veel geduld, kalmte en ontspanning uitstralen?
- heel precies, accuraat en detailgericht werken?

## DISC UITLEG

### Dominantie

Hoe we omgaan met problemen en uitdagingen

### Invloed

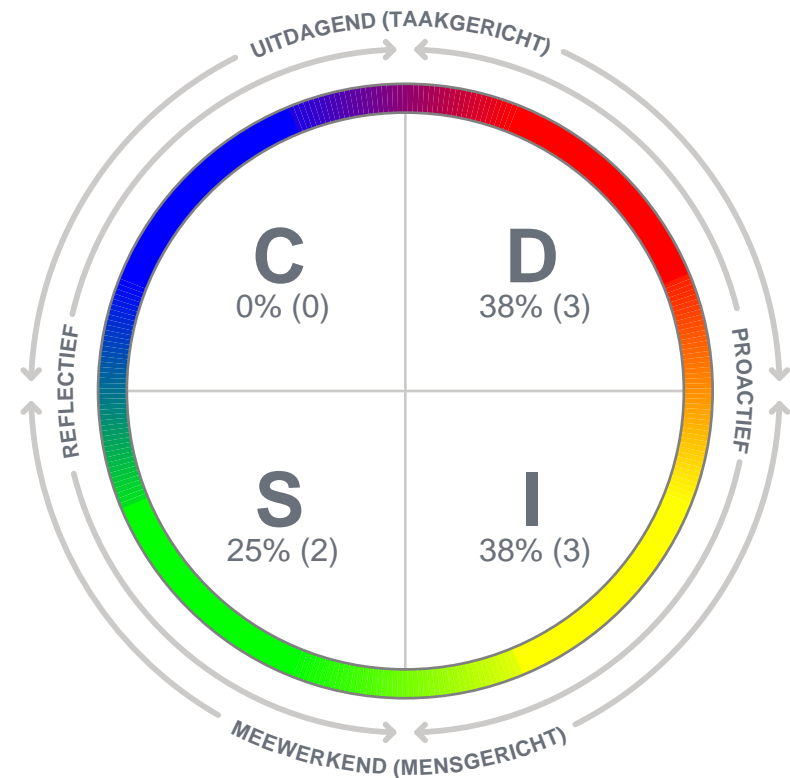
Hoe we anderen proberen te beïnvloeden

### Stabiliteit

Hoe we omgaan met het tempo om ons heen en met tempowisselingen

### Conformiteit

Hoe we omgaan met regels en procedures



Het wiel illustreert de vermenging van de vier DISC-stijlen en toont de overeenkomsten en verschillen in stijl tussen de teamleden. Het laat de gedragstechnische samenstelling van het team zien uitgaande van 8 basale wieltypen, weergegeven in percentages.

## DEFINITIES BASALE WIELTYPEN

**LEIDER - D** - Mensen die geneigd zijn direct en doortastend op te treden. Zij gaan graag uitdagingen aan en hakken makkelijk knopen door.

**MOTIVATOR - D/I** - Mensen die geneigd zijn anderen aan te zetten tot actie door gebruik te maken van hun charisma en door sturing te geven.

**INSPIRATOR - I** - Mensen die geneigd zijn hun verbale kwaliteiten en positieve uitstraling te gebruiken om anderen voor hun standpunten te winnen.

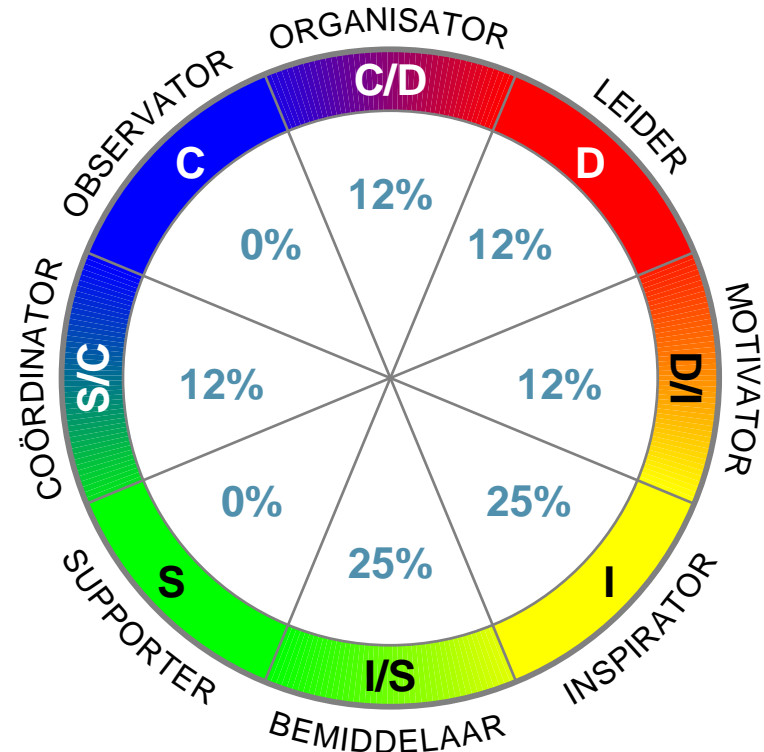
**BEMIDDELAAR - I/S** - Mensen die geneigd zijn de tijd te nemen voor anderen en die zich richten op het in stand houden van goede relaties.

**SUPPORTER - S** - Mensen die geneigd zijn zich te richten op de concrete uitvoering. Zij werken gestaag toe naar een afronding van taken.

**COORDINATOR - S/C** - Mensen die geneigd zijn zich te richten op de feiten. Zij maken goed gebruik van regels om projecten af te ronden.

**OBSERVATOR - C** - Mensen die geneigd zijn zorgvuldig te werk te gaan teneinde de hoogst haalbare kwaliteit te kunnen garanderen.

**ORGANISATOR - C/D** - Mensen die geneigd zijn om feiten, cijfers en analyses in te zetten om problemen daadkrachtig op te lossen.



Inspirators zijn geneigd om hun verbale kwaliteiten en positieve uitstraling te gebruiken om anderen voor hun standpunten te winnen. De informatie die volgt geeft de teamleden een beter begrip van en meer waardering voor Inspirators.

## STERKTEN EN ZWAKTEN

### KWALITEITEN

- Promoten nieuwe ideeën en producten
- Brengen verbinding in het team
- Kunnen het "grote plaatje" communiceren
- Contactgericht en hartelijk
- Beschikken over sterke communicatieve vaardigheden

### AANDACHTSPUNTEN

- Schatten de mogelijkheden van anderen vaak verkeerd in
- Te optimistisch over de mogelijkheden van het team
- Kunnen impulsief reageren
- Schenken te weinig aandacht aan details
- Luisteren selectief

## GEDRAGSKENMERKEN

Uitdagend (taakgericht)



Meewerkend (mensgericht)



Reflectief

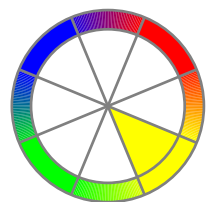


Proactief



## WAARDE VOOR DE ORGANISATIE

Stellen zich positief op in conflicten  
Brengen gevoelens onder woorden  
Spontaan



**17.46%**  
van de populatie

TTI Success Insights Benelux  
T: +31(0)20-6979636 - F: +31(0)20-4511440  
E: info@ttisi.nl - I: www.ttisi.nl

## WOORDEN DIE WERKEN

flexibel  
opwindend  
inspirerend



**2/8**

25% van het Team

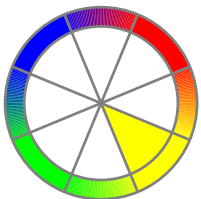
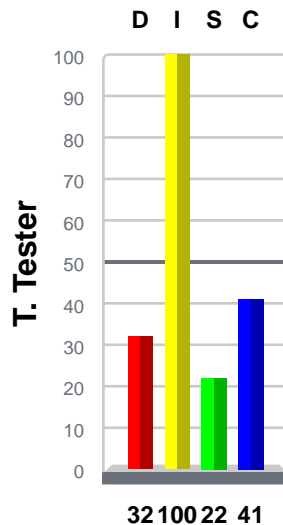
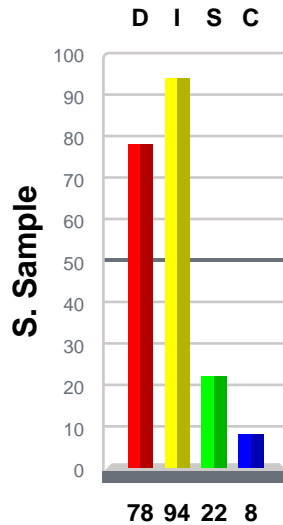
## WOORDEN DIE NIET WERKEN

normaal  
sssstt  
strikt genomen

Team Example

## INSPIRATOR TEAM

Sally Sample  
Tim Tester





Bemiddelaars zijn geneigd de tijd te nemen voor anderen en richten zich op het in stand houden van goede relaties. De informatie die volgt geeft de teamleden een beter begrip van en meer waardering voor Bemiddelaars.

## STERKTEN EN ZWAKTEN

### KWALITEITEN

- Waarderen en beschermen taken én mensen binnen het team
- Tonen betrokkenheid bij en loyaliteit richting het team
- Begripvol richting anderen
- Weten een teamomgeving te scheppen waarin iedereen zich gewaardeerd voelt
- Halen de kou uit de lucht met hun warme opstelling

### AANDACHTSPUNTEN

- Gaan confrontaties uit de weg
- Gaan erg snel mee in wat anderen zeggen, vinden of menen
- Tonen weinig gevoel voor urgentie
- "Bevriezen" onder druk
- Kunnen passief en besluiteloos overkomen

## GEDRAGSKENMERKEN

Uitdagend (taakgericht)



Meewerkend (mensgericht)



Reflectief

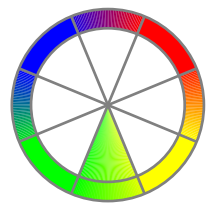


Proactief



## WAARDE VOOR DE ORGANISATIE

Echte teamspelers  
Positief gevoel voor humor  
Coöperatieve teamleden

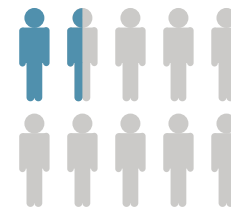


**20.08%**  
van de populatie

TTI Success Insights Benelux  
T: +31(0)20-6979636 - F: +31(0)20-4511440  
E: info@ttisi.nl - I: www.ttisi.nl

## WOORDEN DIE WERKEN

eenvoudig  
simpel  
reflecteren



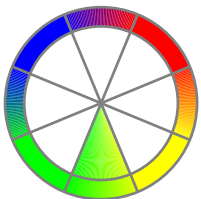
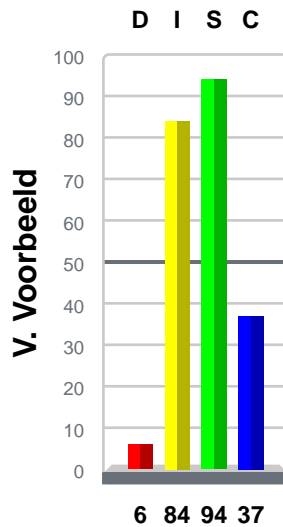
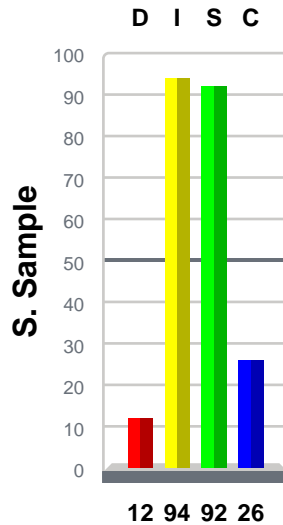
**2/8**  
25% van het Team

## WOORDEN DIE NIET WERKEN

complex  
abstract  
feitelijk

## BEMIDDELAAR TEAM

Sam Sample  
Victoria Voorbeeld





Leiders zijn geneigd direct en doortastend op te treden. Zij gaan graag uitdagingen aan en hakken makkelijk knopen door. De informatie die volgt geeft de teamleden een beter begrip van en meer waardering voor Leiders.

## STERKTEN EN ZWAKTEN

### KWALITEITEN

- Houden het resultaat in het achterhoofd
- Schrikken niet snel van een moeilijke of lastige opdracht
- Kijken vooruit en gaan de uitdaging aan
- Durven de confrontatie aan te gaan
- Lossen problemen op

### AANDACHTSPUNTEN

- Verliezen soms de grenzen van hun bevoegdheden binnen het team uit het oog
- Gaan routinewerk uit de weg
- Nemen vaak beslissingen zonder alle feiten in ogenschouw te nemen
- Ontberen gevoel voor tact en diplomatie
- Delegeren te veel terwijl ze te weinig instructies meegeven

## GEDRAGSKENMERKEN

Uitdagend (taakgericht)

Meewerkend (mensgericht)



Reflectief

Proactief

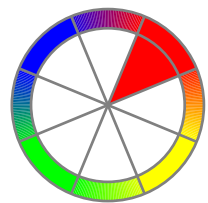


## WAARDE VOOR DE ORGANISATIE

Bevragen de status quo

Zelfstarters

Kunnen snel schakelen



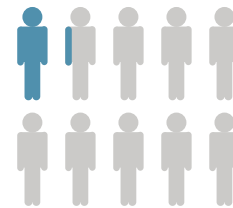
**7.12%**  
van de populatie

## WOORDEN DIE WERKEN

snel

voordeel

doorslaggevend



**1/8**

12% van het Team

## WOORDEN DIE NIET WERKEN

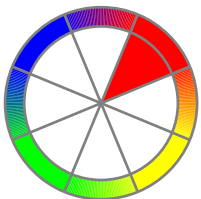
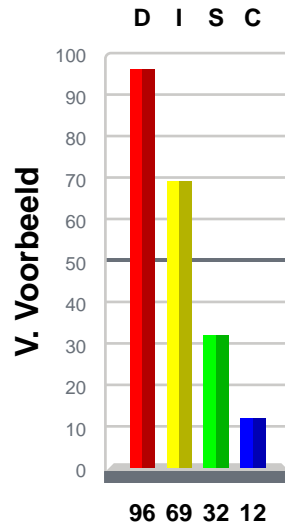
mag ik even onderbreken?

jij moet

heb geduld

## LEIDER TEAM

Victor Voorbeeld





Motivators zijn geneigd anderen aan te zetten tot actie door gebruik te maken van hun charisma en door sturing te geven. De informatie die volgt geeft de teamleden een beter begrip van en meer waardering voor Motivators.

## STERKTEN EN ZWAKTEN

### KWALITEITEN

- Halen resultaten met en via teamleden
- Reageren besluitvaardig en assertief op uitdagingen
- Krijgen anderen in beweging
- Altijd optimistisch ten aanzien van de teamdoelen
- Accepteren en promoten veranderingen

### AANDACHTSPUNTEN

- Besteden te weinig aandacht aan het afronden van taken
- Besteden te weinig aandacht aan follow up
- Hebben moeite met tijdmanagement en deadlines
- Nemen te veel hooi op hun vork
- Gaan conflicten met het team uit de weg

## GEDRAGSKENMERKEN

Uitdagend (taakgericht)



Meewerkend (mensgericht)



Reflectief



Proactief



## WAARDE VOOR DE ORGANISATIE

Brengen mensen in beweging

Halen doelen via mensen

Representatief



1/8

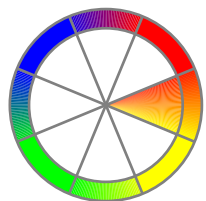
12% van het Team

## WOORDEN DIE NIET WERKEN

standaardoplossing

gestructureerd

uniformiteit



12.68%

van de populatie

## WOORDEN DIE WERKEN

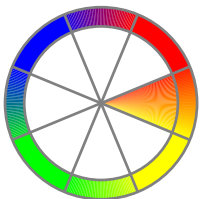
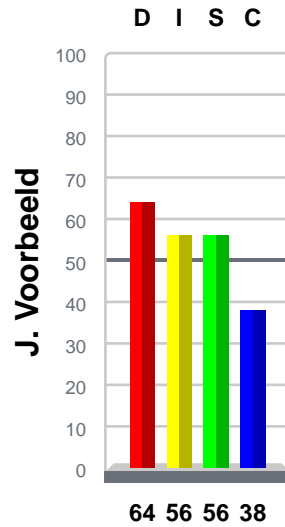
fantastisch

nooit eerder

apart

## MOTIVATOR TEAM

John Voorbeeld



Coördinatoren zijn geneigd zich te richten op feiten en maken goed gebruik van systemen, regels en procedures om taken en projecten af te ronden. De informatie die volgt geeft de teamleden een beter begrip van en meer waardering voor Coördinatoren.

## STERKTEN EN ZWAKTEN

### KWALITEITEN

- Zijn in staat het plan te verfijnen en te implementeren
- Borgen kwaliteitssystemen
- Werken hard voor team, leidinggevende(n) en doel
- Hanteren hoge normen en criteria
- Zorgen ervoor dat projecten tot het eind toe worden uitgevoerd

### AANDACHTSPUNTEN

- Zetten soms te veel in op de procedures
- Kunnen onder druk koppig worden
- Bagatelliseren eigen en andermans verrichtingen
- Zijn omslachtig in de communicatie
- Verzetten zich tegen veranderingen als zij daar de logica niet van inzien

## GEDRAGSKENMERKEN

Uitdagend (taakgericht)

Meewerkend (mensgericht)



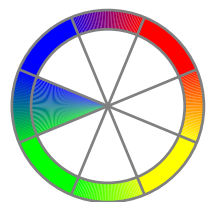
Reflectief

Proactief



## WAARDE VOOR DE ORGANISATIE

Respecteren autoriteit  
Objectieve benadering van mensen  
Consciëntieus



**21.28%**  
van de populatie

TTI Success Insights Benelux  
T: +31(0)20-6979636 - F: +31(0)20-4511440  
E: info@ttisi.nl - I: www.ttisi.nl

## WOORDEN DIE WERKEN

bewezen  
standaard  
georganiseerd



**1/8**

12% van het Team

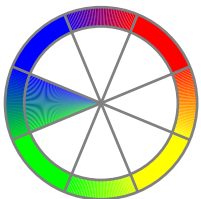
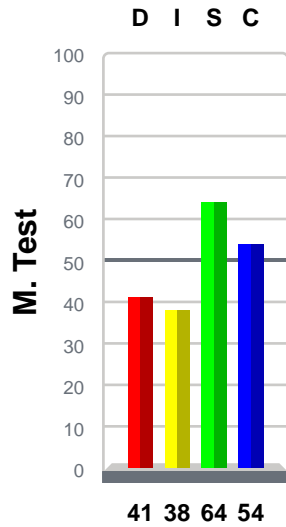
## WOORDEN DIE NIET WERKEN

revolutionair  
hectisch  
incompleet

Team Example

## COORDINATOR TEAM

Michel Test





Organisators zijn geneigd om feiten, cijfers en analyses in te zetten om problemen daadkrachtig op te lossen. De informatie die volgt geeft de teamleden een beter begrip van en meer waardering voor Organisators.

## STERKTEN EN ZWAKTEN

### KWALITEITEN

- Werken hard om een correcte, haalbare en acceptabele oplossing te vinden voor een probleem
- Maken taken snel en efficiënt af
- Komen met veel creatieve invallen
- Zijn alert op de kosten die veroorzaakt worden door fouten
- Kunnen vrij makkelijk moeilijke beslissingen nemen

### AANDACHTSPUNTEN

- Leggen te veel nadruk op feiten en data
- Twijfelen tussen actie en reflectie
- Trekken te veel werk binnen het team naar henzelf toe
- Hebben de neiging andere teamleden te onderschatten
- Worden erg veeleisend onder druk

## GEDRAGSKENMERKEN

Uitdagend (taakgericht)

Meewerkend (mensgericht)



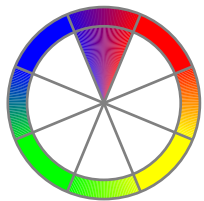
Reflectief

Proactief



## WAARDE VOOR DE ORGANISATIE

**Komen met goed onderbouwde ideeën**  
**Objectief en realistisch**  
**Richten zich op tastbare resultaten**



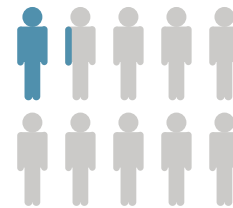
**4.22%**  
van de populatie

## WOORDEN DIE WERKEN

functie

actie

data



**1/8**

12% van het Team

## WOORDEN DIE NIET WERKEN

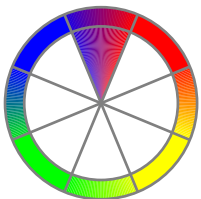
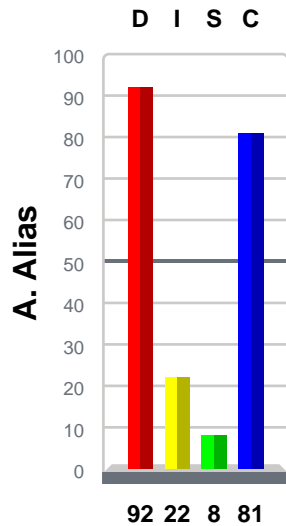
relax

perceptie

aannames

## ORGANISATOR TEAM

Anna Alias







Observers zijn geneigd zorgvuldig te werk te gaan teneinde de hoogst haalbare kwaliteit te kunnen garanderen. De volgende informatie betreft eigenschappen die het huidige team nog zou kunnen ontwikkelen omdat ze ondervertegenwoordigd zijn.

## STERKTEN EN ZWAKTEN

### KWALITEITEN

- Gaan accuraat en precies te werk
- Houden vast aan hoge normen
- Feitengericht in hun probleemaanpak
- Leggen veel discipline aan de dag
- Onderbouwen hun plan goed met data, argumenten en feiten

### AANDACHTSPUNTEN

- Laten zich soms te veel beperken procedures
- Leunen te veel op de leidinggevende of de teamleider
- Hebben moeite met delegeren (zelf doen ze het beter, vinden ze)
- Houden hun mening of gevoelens meestal voor zichzelf
- Gaan risico's zoveel mogelijk uit de weg

## GEDRAGSKENMERKEN

Uitdagend (taakgericht)



Meewerkend (mensgericht)



Reflectief



Proactief

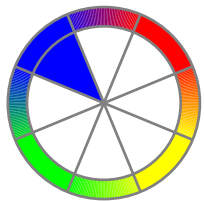


## WAARDE VOOR DE ORGANISATIE

Definiëren, verhelderen, testen

Hoge standaard

Kwaliteitsgericht



**5.12%**  
van de populatie

## WOORDEN DIE WERKEN

feitelijk  
precies  
getest



**0/8**  
0% van het Team

## WOORDEN DIE NIET WERKEN

handig trucje  
gokje wagen  
experimenteel



Supporters zijn geneigd zich te richten op de concrete uitvoering en afronding van taken. Zij werken gestaag en zorgvuldig door totdat de klus geklaard is. De volgende informatie betreft eigenschappen die het huidige team nog zou kunnen ontwikkelen omdat ze ondervertegenwoordigd zijn.

## STERKTEN EN ZWAKTEN

### KWALITEITEN

- Stralen geduld, rust, kalmte en medeleven uit
- Brengen stabiliteit in het team
- Zijn echte teamspelers
- Tonen zich sterk in de uitvoering; gaan methodisch te werk totdat de klus geklaard is
- Zeer loyaal richting degenen met wie zij zich graag verbinden

### AANDACHTSPUNTEN

- Kunnen zich verzetten tegen veranderingen binnen het team
- Gaan het werk vooral zelf uitvoeren, in plaats van te delegeren
- Ontberen gevoel voor urgentie
- Te veel gericht op behoud van de status quo
- Blijven te lang hangen in bepaalde routines

## GEDRAGSKENMERKEN

Uitdagend (taakgericht)



Meewerkend (mensgericht)



Reflectief



Proactief

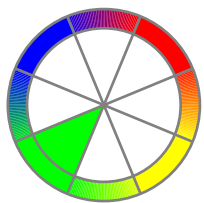


## WAARDE VOOR DE ORGANISATIE

**Uitstekende luisteraars**

**Geven anderen vertrouwen**

**Hebben een kalmerende invloed in conflicten**



**11.90%**

van de populatie

## WOORDEN DIE WERKEN

**consistent**

**gebruikelijk**

**veilig**



**0/8**

0% van het Team

## WOORDEN DIE NIET WERKEN

**onverwacht**

**urgent**

**confronterend**



## Definities basale wieltypen

De onderstaande matrix illustreert de vermenging van de vier DISC-stijlen, verdeeld over de 8 basale wieltypen. Elk type biedt een definitie en het percentage teamleden dat valt onder het betreffende type. Elk type is bewust geplaatst naast het tegenoverliggende stijltype.

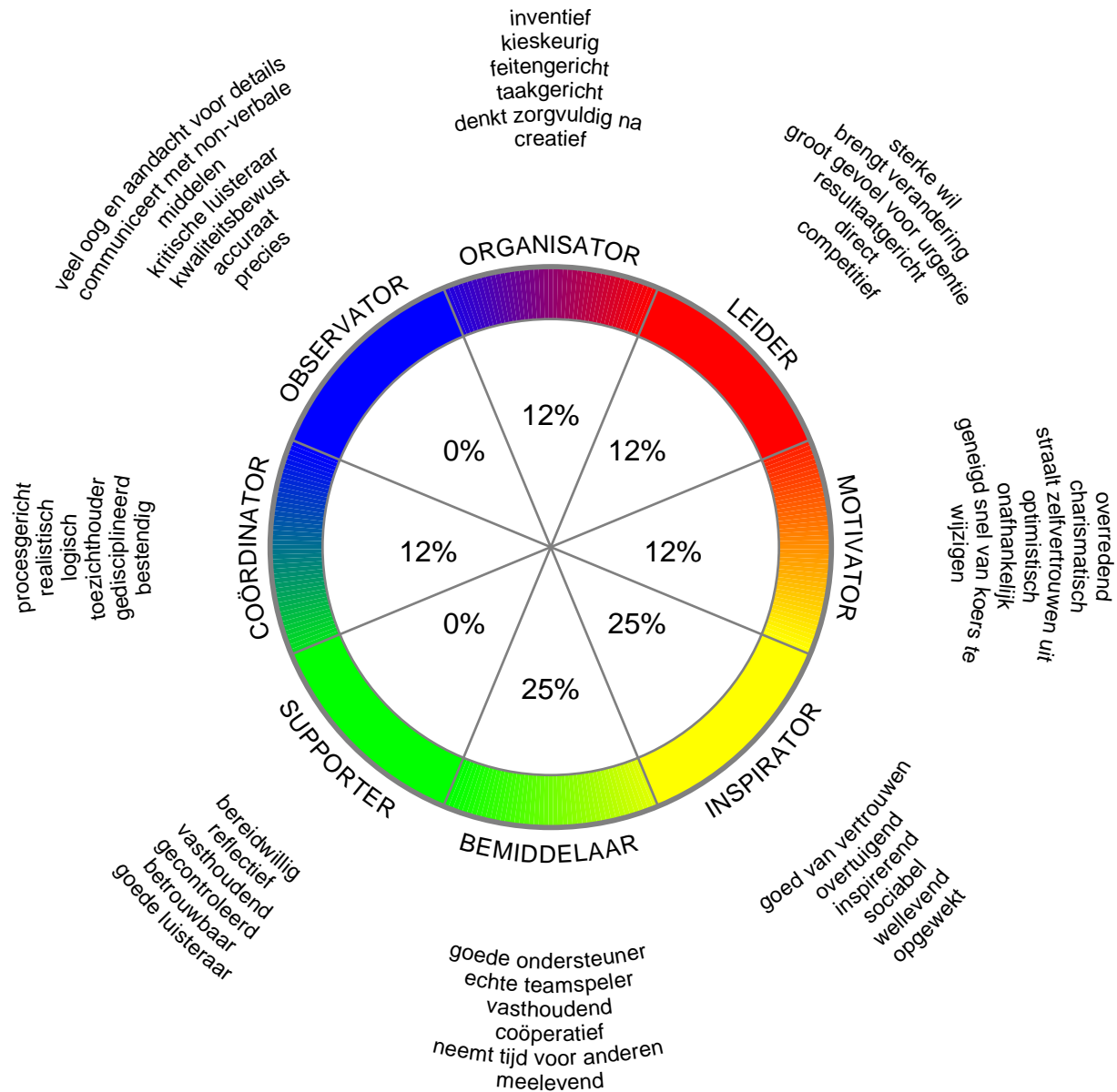
<b>LEIDER - D (12%)</b>	<b>SUPPORTER - S (0%)</b>
Mensen die geneigd zijn direct en doortastend op te treden. Zij gaan graag uitdagingen aan en hakken makkelijk knopen door.	Mensen die geneigd zijn zich te richten op de concrete uitvoering. Zij werken gestaag toe naar een afronding van taken.
<b>MOTIVATOR - D/I (12%)</b>	<b>COORDINATOR - S/C (12%)</b>
Mensen die geneigd zijn anderen aan te zetten tot actie door gebruik te maken van hun charisma en door sturing te geven.	Mensen die geneigd zijn zich te richten op de feiten. Zij maken goed gebruik van regels om projecten af te ronden.
<b>INSPIRATOR - I (25%)</b>	<b>OBSERVATOR - C (0%)</b>
Mensen die geneigd zijn hun verbale kwaliteiten en positieve uitstraling te gebruiken om anderen voor hun standpunten te winnen.	Mensen die geneigd zijn zorgvuldig te werk te gaan teneinde de hoogst haalbare kwaliteit te kunnen garanderen.
<b>BEMIDDELAAR - I/S (25%)</b>	<b>ORGANISATOR - C/D (12%)</b>
Mensen die geneigd zijn de tijd te nemen voor anderen en die zich richten op het in stand houden van goede relaties.	Mensen die geneigd zijn om feiten, cijfers en analyses in te zetten om problemen daadkrachtig op te lossen.



## Overzicht teamleden

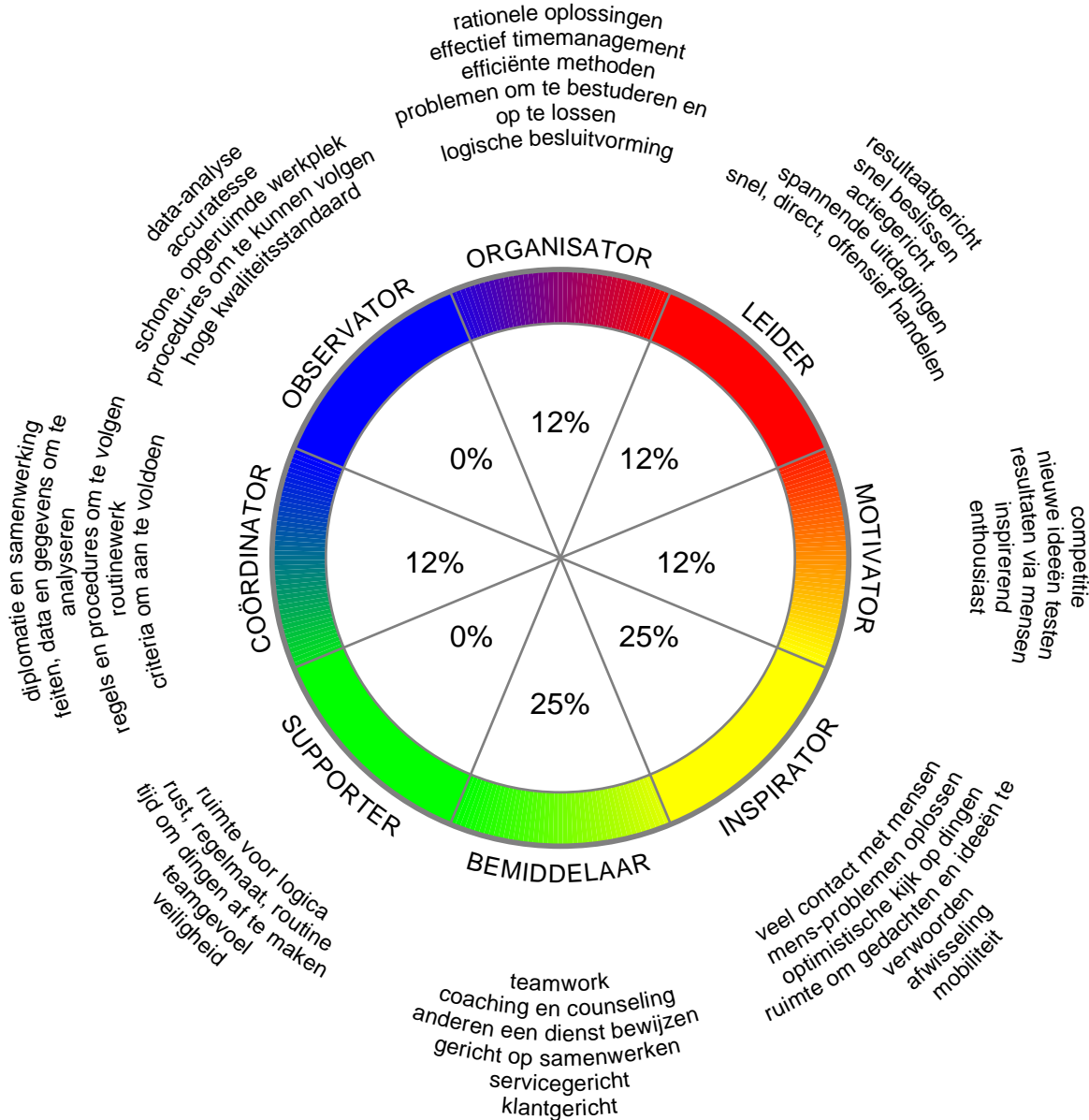
De onderstaande matrix illustreert de vermenging van de vier DISC-stijlen, verdeeld over de 8 basale wieltypen. Bij elk type staan de namen van de teamleden en het percentage teamleden dat valt onder het betreffende type. Elk type is bewust geplaatst naast het tegenoverliggende stijltype.

<b>LEIDER - D (12%)</b>	<b>SUPPORTER - S (0%)</b>
Victor Voorbeeld	
<b>MOTIVATOR - D/I (12%)</b>	<b>COORDINATOR - S/C (12%)</b>
John Voorbeeld	Michel Test
<b>INSPIRATOR - I (25%)</b>	<b>OBSERVATOR - C (0%)</b>
Sally Sample Tim Tester	
<b>BEMIDDELAAR - I/S (25%)</b>	<b>ORGANISATOR - C/D (12%)</b>
Sam Sample Victoria Voorbeeld	Anna Alias



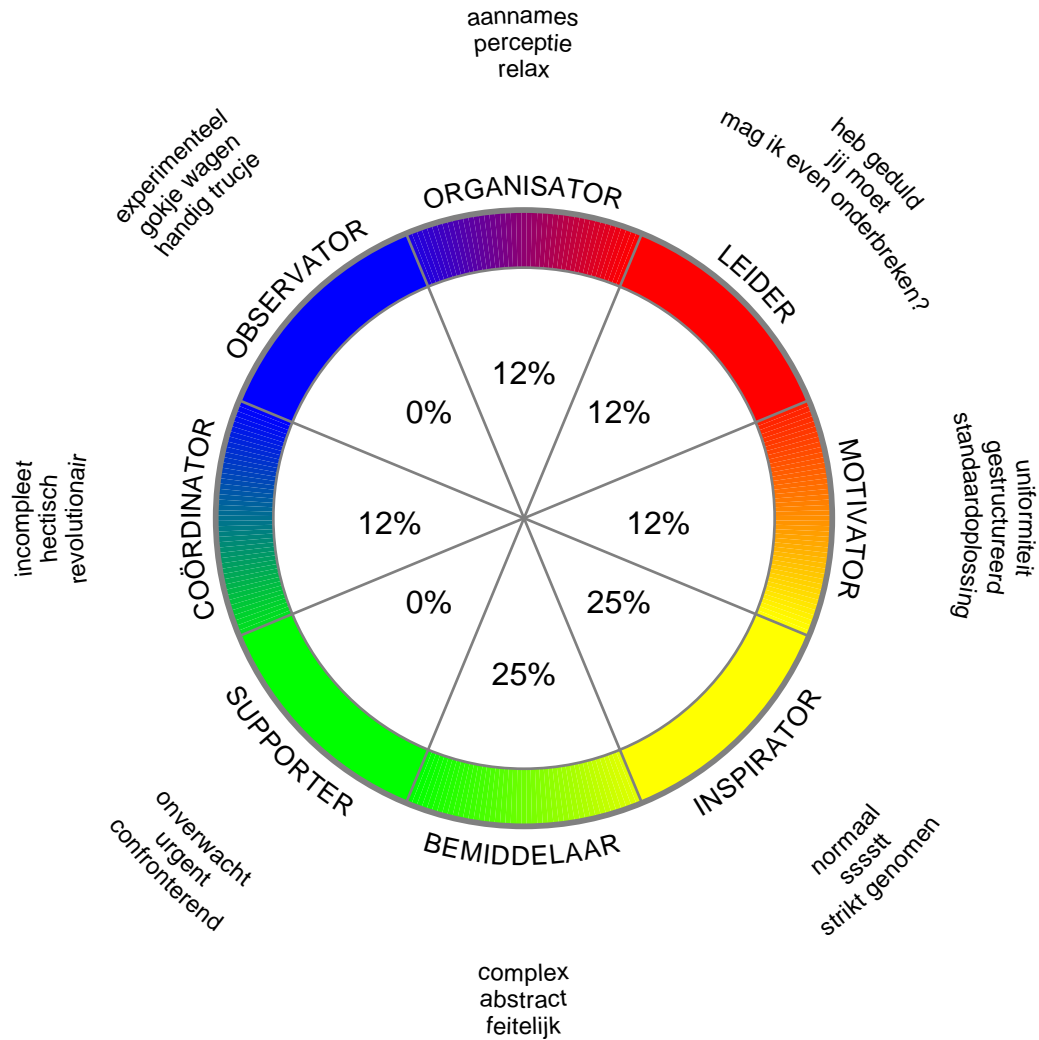


# IDEALE OMGEVING



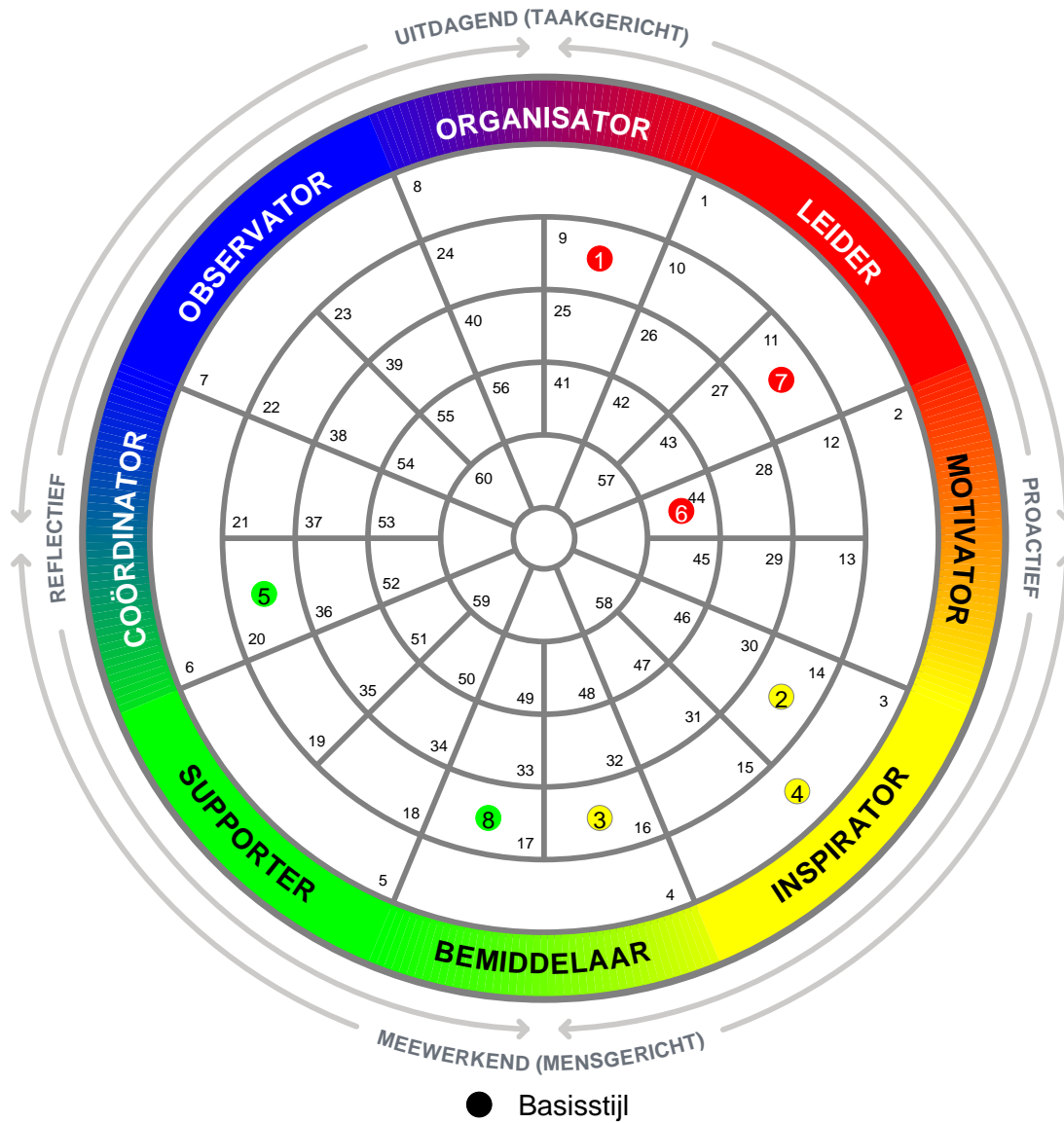


# WOORDEN DIE NIET WERKEN





# TEAMWIEL BASISSTIJL



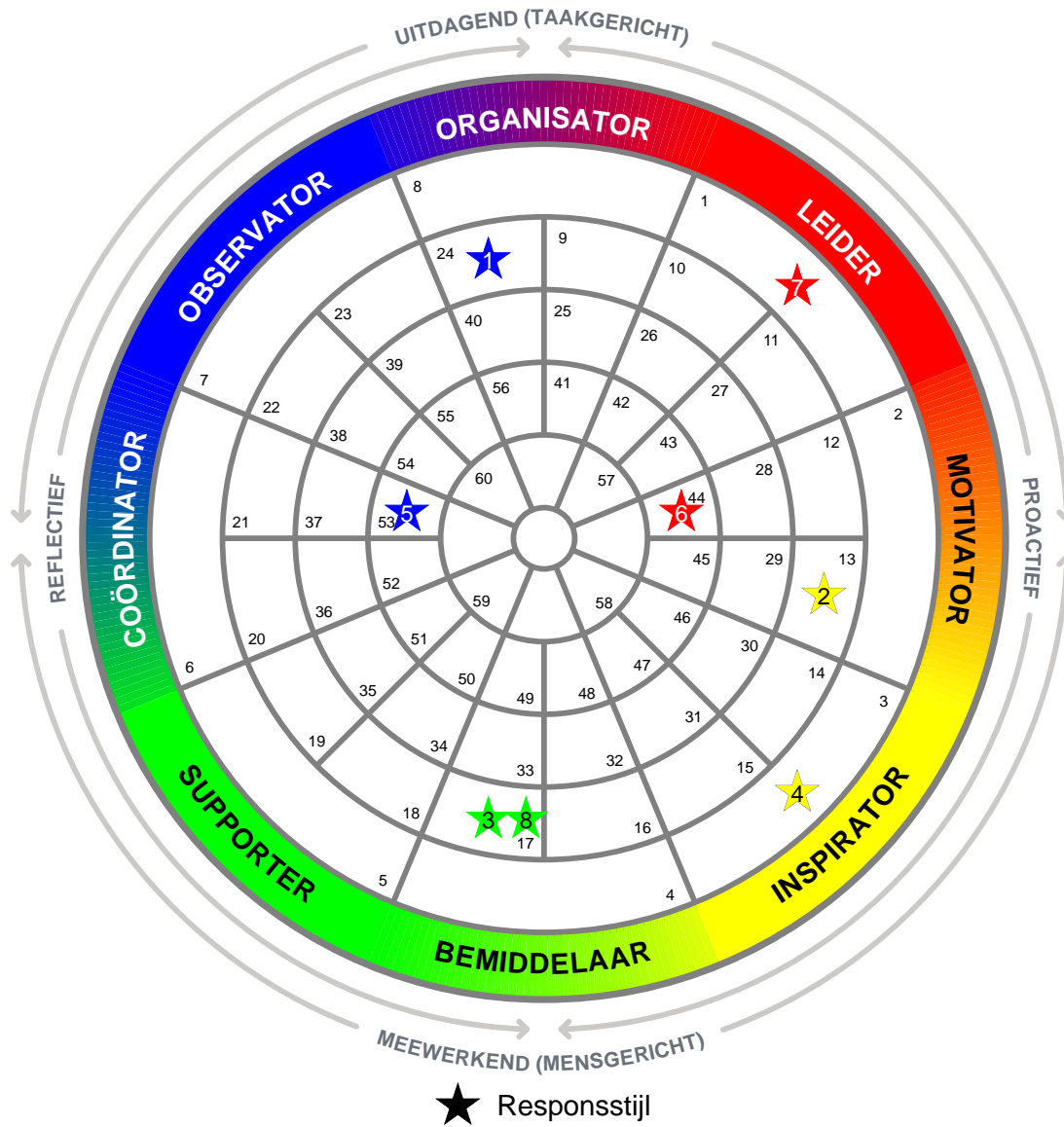
## TEAMLEDEN

- 1: Anna Alias
- 2: Sally Sample
- 3: Sam Sample
- 4: Tim Tester
- 5: Michel Test
- 6: John Voorbeeld
- 7: Victor Voorbeeld
- 8: Victoria Voorbeeld



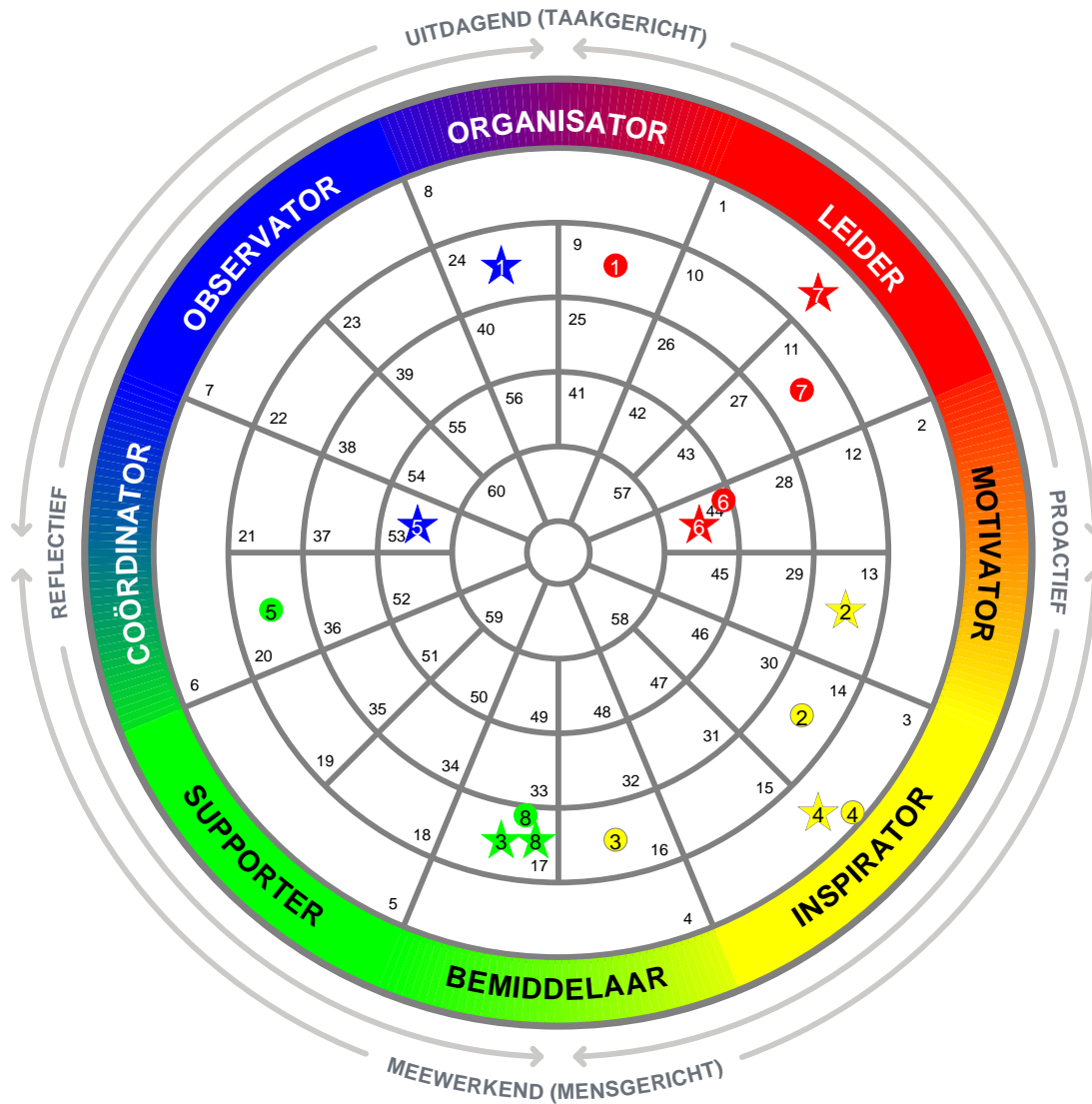


# TEAMWIEL RESPONSSTIJL



## TEAMLEDEN

- 1: Anna Alias
- 2: Sally Sample
- 3: Sam Sample
- 4: Tim Tester
- 5: Michel Test
- 6: John Voorbeeld
- 7: Victor Voorbeeld
- 8: Victoria Voorbeeld



★ Responsstijl

● Basisstijl

## TEAMLEDEN

- 1: Anna Alias
- 2: Sally Sample
- 3: Sam Sample
- 4: Tim Tester
- 5: Michel Test
- 6: John Voorbeeld
- 7: Victor Voorbeeld
- 8: Victoria Voorbeeld

*Op de pagina's hierachter treft u een weergave aan van de gedragsstijl van alle teamleden, vertaald naar twaalf veel voorkomende en veel gevraagde gedragsvaardigheden. Dit overzicht maakt inzichtelijk hoe de individuele teamleden zich verhouden tot het algemene gemiddelde én het teamgemiddelde op deze vaardigheden. De vaardigheden worden weergegeven van het hoogste teamgemiddelde naar het laagste teamgemiddelde.*

**DATA EN GEGEVENS BIJHOUDEN** - De neiging om informatie zorgvuldig te verzamelen, bij te houden, te toetsen en te archiveren.

**PRESTATIEGERICHTHEID** - De neiging om door vasthoudendheid, assertiviteit, en lef prestaties neer te zetten en te winnen.

**CONSISTENTIE** - De neiging om taken steeds opnieuw op dezelfde manier uit te voeren, volgens dezelfde standaard.

**KLANTRELATIES** - De neiging om de behoeften van klanten en relaties centraal te stellen.

**CONTROLLEREN EN AFMAKEN** - De neiging om grondig te werk te gaan en zaken goed te controleren alvorens ze af te ronden.

**RESPECT VOOR BELEID** - De neiging om vast te houden aan beleid en procedures, of aan methoden die in het verleden hun nut hebben bewezen.

**VEELVULDIGE VERANDERINGEN** - De neiging om snel te switchen tussen taken, en waar nodig bestaande taken kunnen parkeren om alert in te spelen op nieuwe opdrachten.

**INTERACTIE MET ANDEREN** - De neiging contact te leggen met anderen en hen met openheid tegemoet te treden.

**GEORGANISEERD WERKEN** - De neiging om taken en opdrachten te organiseren door goed gebruik te maken van procedures en systemen.

**MENSGERICHTHEID** - De neiging om constructieve relaties op te bouwen en onderhouden met uiteenlopende typen mensen.

**URGENTIE** - De neiging om besluitvaardig op te treden en snel tot actie over te gaan.

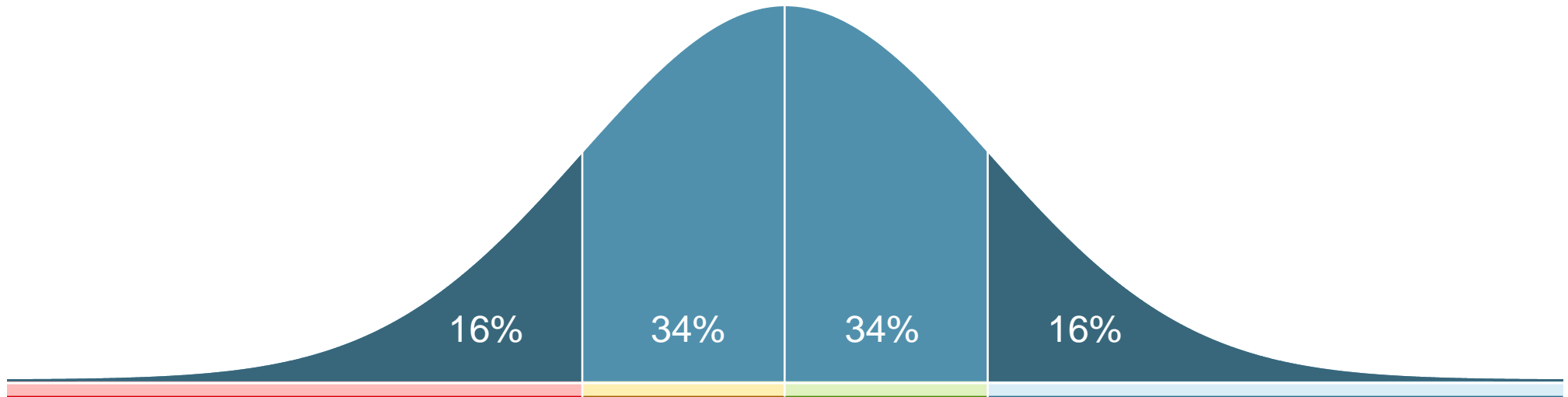
**VEELZIJDIGHEID** - De neiging om snel te schakelen en in te spelen op veranderende omstandigheden of opdrachten.

## De normale verdeling nader verklaard

*Begrijpen hoe je een normale verdeling moet lezen helpt bij een juiste analyse van het team.*

De normale verdeling, ook wel bekend als Klokcurve of Gaussverdeling, is de meest gebruikte manier om de scoreverdeling van een populatie in kaart te brengen. Het hoogste punt van de curve representeert het hoogste aantal mensen binnen de populatie: het gemiddelde. Aan de hand van zogenoemde standaarddeviaties (de maat die gehanteerd wordt om de spreiding aan te geven), kan worden bekeken hoe een populatie zich verdeelt uitgaande van het gemiddelde. Er wordt gewerkt met percentages.

Ter illustratie: als bij 100 mensen een assessment wordt afgenomen, en de scores worden via een normale verdeling in kaart gebracht, dan zouden 68 van 100 mensen (68%) binnen één standaarddeviatie van het gemiddelde moeten vallen. 34 van die 68 scores één standaarddeviatie hoger dan het gemiddelde, 34 scores één standaarddeviatie lager dan het gemiddelde. De overige 32 mensen verdelen zich gelijkmatig over de uitlopers van de curve, links en rechts. 16 scores twee of meer standaarddeviaties onder het gemiddelde, 16 scores twee of meer standaarddeviaties boven het gemiddelde.



 Twee of meer standaarddeviaties onder het gemiddelde

 Een standaarddeviatie onder het gemiddelde

 Een standaarddeviatie boven het gemiddelde

 Twee of meer standaarddeviaties boven het gemiddelde



# Stijlvergelijking

Gedragseigenschappen	Team gem.	A. Alias	S. Sample	S. Sample	M. Test	T. Tester	J. Voorbeeld	V. Voorbeeld	V. Voorbeeld	Gemiddelde
INTERACTIE MET ANDEREN	74	25	100	100	45	100	60	70	90	60
VEELZIJDIGHEID	64	50	55	90	43	90	55	70	55	54
VEELVULDIGE VERANDERINGEN	63	60	50	90	42	70	60	85	45	52
MENSGERICHTHEID	62	20	90	60	50	60	55	60	100	65
KLANTRELATIES	60	20	87	50	62	67	60	43	90	64
PRESTATIEGERICHTHEID	56	80	20	80	50	40	70	100	10	49
URGENTIE	55	100	10	88	35	50	49	95	10	43
CONTROLLEREN EN AFMAKEN	50	60	50	28	77	37	55	38	57	61
CONSISTENTIE	49	52	62	18	75	42	52	28	65	61
RESPECT VOOR BELEID	49	60	55	25	70	42	48	30	62	60
DATA EN GEGEVENS BIJHOUDEN	39	80	20	10	70	30	45	30	25	53
GEORGANISEERD WERKEN	37	58	20	20	70	30	45	25	25	51

- Twee of meer standaarddeviaties onder het gemiddelde
- Een standaarddeviatie boven het gemiddelde
- Een standaarddeviatie onder het gemiddelde
- Twee of meer standaarddeviaties boven het gemiddelde