



TTI
SUCCESS
INSIGHTS®

Team Verhaltensreport

Musterteam

10 TN

3.7.2019

Vorhersehbare Muster des Menschen können anhand von Verhaltenseinschätzungen sehr präzise gemessen werden. Ein klares Verständnis für kalkulierbare Verhaltensweisen kann produktive Ergebnisse positiv unterstützen. Wenn die Auswertungen eines Teams miteinander verbunden werden, hat die Führungskraft die Möglichkeit, Stärken voranzutreiben, Verbesserungsmöglichkeiten und Organisationsziele voranzutreiben.

INHALTE DES REPORTS

- **Überblick** – Eine Zusammenfassung über den Aufbau Ihres Teams in Bezug auf die Verhaltensstile.
- **Teamzusammensetzung** – Definiert den Aufbau Ihrer Organisation anhand von Verhaltensstilen und individuelle Verhaltensgrafiken Ihres Teams.
- **Analyse der Verhaltensstile** - Evaluiert jedes Teammitglied in Bezug auf Verhaltensstile, Stilcharakteristiken, Kommunikationsmöglichkeiten und idealem Umfeld.
- **Inhalte des Teamrads** – Bestimmt die natürlichen, adaptierten und veränderbaren Stile eines jeden Teammitglieds.
- **Hierarchie der Verhaltensmerkmale** – Individuelle Ergebnisse werden innerhalb des Teams, mit dem Durchschnitt des Teams und der Normierungsstichprobe verglichen.

LISTE DER TEAMKOLLEGEN

Antje Muster
Bernd Muster
Bettina Muster
Anton Muster
Christina Muster
Christian Muster
Daniela Muster
Edna Muster
Dominik Muster
Max Mustermann

Musterteam



Das Success Insights® Rad ist eine graphische Darstellung der Verhaltensausrprägungen aller Teammitglieder auf vier Quadranten auf dem Rad.

Wahrnehmung

Haben Sie folgendes bemerkt?

- Einige Menschen sind besonders energisch, direkt und ergebnisorientiert
- Einige sind besonders optimistisch, lustig und kommunikativ
- Einige sind stetig, besonders geduldig und entspannt
- Einige sind besonders präzise und detailorientiert

Definition

D- Dominant

Wie Sie auf Probleme und Schwierigkeiten reagieren!

I- Initiativ

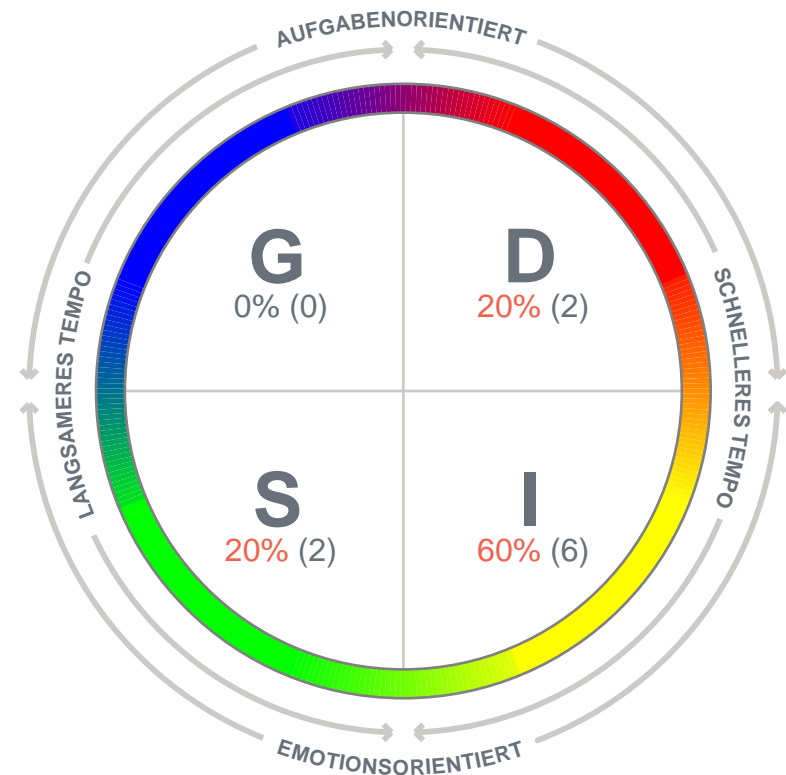
Wie Sie andere von Ihrem Standpunkt überzeugen

S- Stetig

Wie Sie auf das Tempo in Ihrem Umfeld reagieren

G- Gewissenhaft

Wie Sie auf Regeln und Abläufe reagieren





Im Rad werden die vier Verhaltensstile in unterschiedlichsten Kombinationen dargestellt. Somit werden auch die Gemeinsamkeiten und Unterschiede der Verhaltensstile innerhalb eines Teams erkennbar. Dieses Rad zeigt die Zusammensetzung der unterschiedlichsten Verhaltensstile innerhalb eines Stils mithilfe von Prozentangaben in jedem der acht Bereiche.

DEFINITION DER VERHALTENSSTILE

DIREKTOR - Menschen die dazu tendieren, direkt, entschlossen und ergebnisorientiert zu sein.

MOTIVATOR - Menschen die dazu tendieren, andere durch attraktive Argumentationen, Verständnis oder Emotionen zu überzeugen.

INSPIRATOR - Menschen die dazu tendieren, viele Gedanken zu verbalisieren, um das Ergebnis zu beeinflussen.

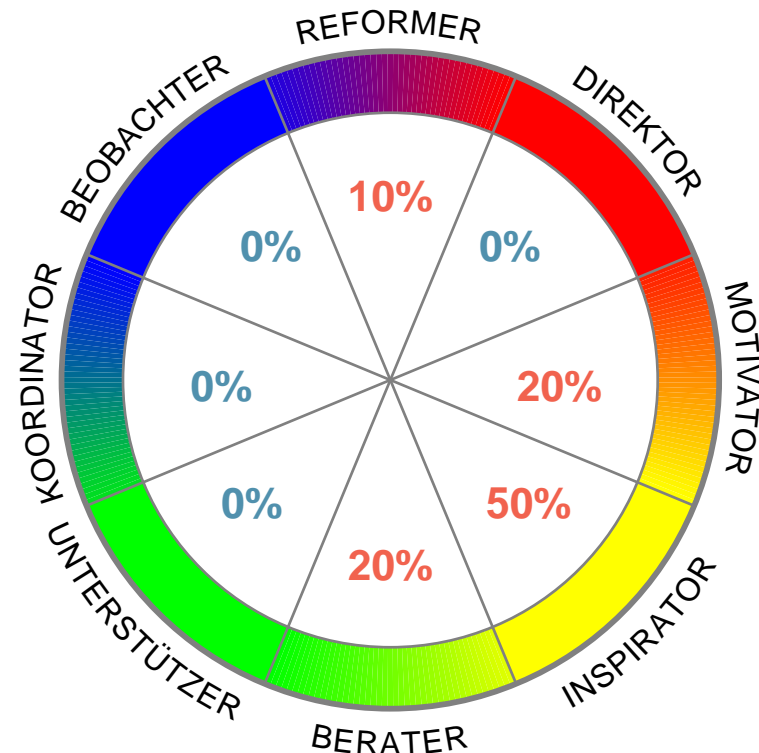
BERATER - Menschen die dazu tendieren, sich Zeit zu nehmen, positiv zu denken und auf zwischenmenschliche Beziehungen zu fokussieren.

UNTERSTÜTZER - Menschen die dazu tendieren, solide Ideen zu liefern, kontinuierlich und sorgfältig zu arbeiten, um sicherzugehen, dass das Projekt erfolgreich umgesetzt werden kann.

KOORDINATOR - Menschen die dazu tendieren, sehr faktenorientiert zu sein und auf erprobte Verfahren zu vertrauen, um Projekte und Aufgaben abzuschließen.

BEOBACHTER - Menschen die dazu tendieren, nach der Richtigkeit in all ihren Aktivitäten zu suchen und präzise Daten zu sammeln, um die höchstmögliche Qualität sicher zu stellen.

REFORMER - Menschen die dazu tendieren, Fakten und Statistiken zu evaluieren und wirksam einzusetzen, um zu einer Lösung zu gelangen.



INSPIRATOR-Eigenschaften des Teams

Ein Inspirator tendiert dazu viele Gedanken zu verbalisieren, um das Ergebnis zu beeinflussen. Die folgenden Informationen, geben den Teammitgliedern ein klares Verständnis über den Verhaltensstil der Inspiratoren.

STÄRKEN UND SCHWÄCHEN

POTENZIELLE STÄRKEN

- Sehr gute Kommunikationsfähigkeiten
- Bringt das Team zusammen
- ist menschenorientiert
- Leistet gerne Überzeugungsarbeit
- Sieht und verbalisiert das große Ganze

POTENZIELLE SCHWÄCHEN

- Reaktionen basieren auf Emotionen
- Spaß ist wichtiger als Effizienz
- Beachtet Details zu wenig
- Handelt, bevor relevante Informationen eingeholt wurden
- Überbewertet die Fähigkeiten anderer

VERHALTENSATTRIBUTE

Aufgabenorientiert

Emotionsorientiert



Langsameres Tempo

Schnelleres Tempo

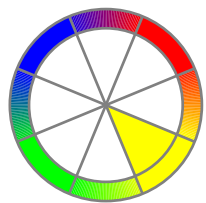


WERT FÜR DIE ORGANISATION

Kommuniziert Gefühle

Humor wird effektiv eingesetzt

ist Optimistisch und Begeisternd



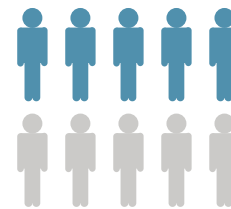
17.46%
der Normgruppe

FORMULIERUNGEN, DIE MAN VERWENDEN SOLLTE

Flexibel

Aufregend

Inspirierend



5/10

50% des Teams

FORMULIERUNGEN, DIE MAN VERMEIDEN SOLLTE

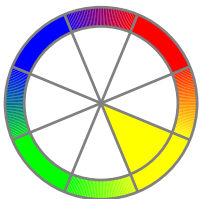
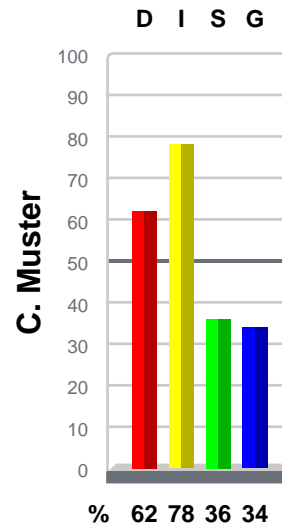
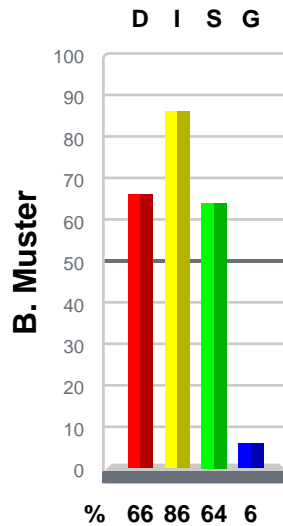
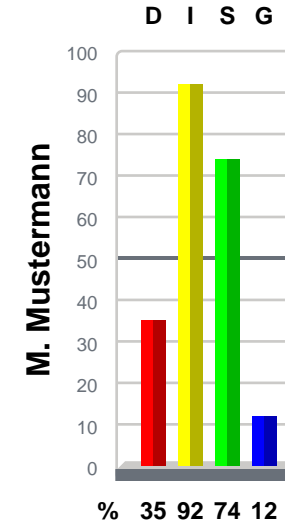
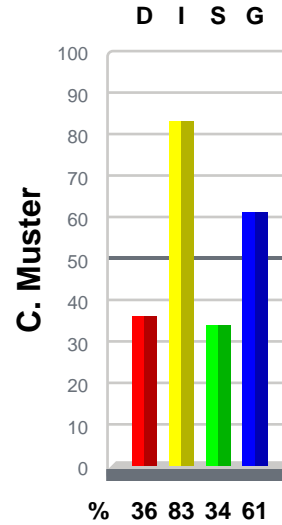
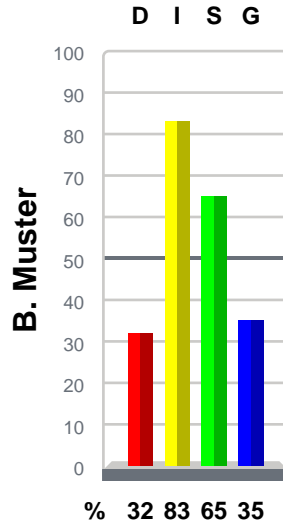
Alltäglich

Leise

Streng

INSPIRATORTEAM

Bernd Muster
Bettina Muster
Christina Muster
Christian Muster
Max Mustermann



Ein Motivator tendiert dazu, andere durch attraktive Argumentationen, Verständnis oder Emotionen zu überzeugen. Die folgenden Informationen, geben den Teammitgliedern ein klares Verständnis über den Verhaltensstil der Motivatoren.

STÄRKEN UND SCHWÄCHEN

POTENZIELLE STÄRKEN

- Unabhängig und Selbstständig
- Reagiert bestimmt und offensiv auf Herausforderungen
- Fördert und akzeptiert Veränderungen
- Inkludiert andere in Projekte und Aufgaben
- Erreicht Ergebnisse zusammen mit dem Team

POTENZIELLE SCHWÄCHEN

- Lässt es zu, dass Emotionen den Entscheidungsprozess verzögern
- Treibt die Agenda voran
- Übernimmt zu viele Verantwortungsbereiche auf einmal
- Vermeidet Konflikte innerhalb des Teams
- Schlechtes Zeit- und Terminmanagement

VERHALTENSATTRIBUTE

Aufgabenorientiert



Emotionsorientiert



Langsameres Tempo

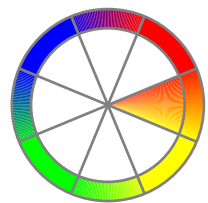


Schnelleres Tempo



WERT FÜR DIE ORGANISATION

Repräsentiert die Firma nach Außen
Initiiert Aktivitäten
Geschäftstüchtig



12.68%
der Normgruppe

FORMULIERUNGEN, DIE MAN VERWENDEN SOLLTE

Großartig
Beispiellos
Außerordentlich



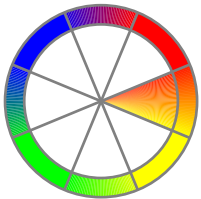
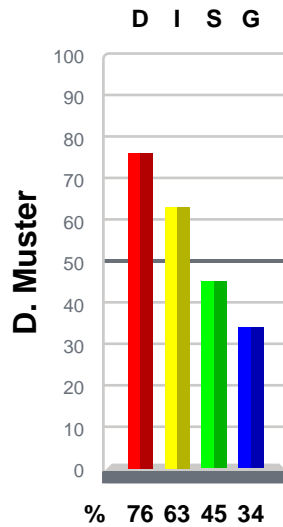
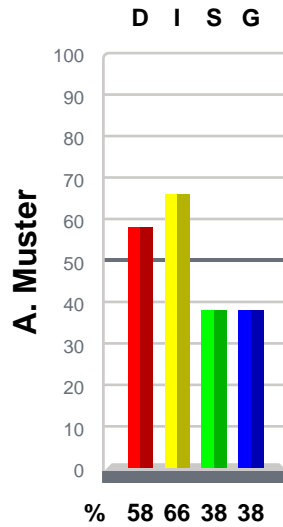
2/10
20% des Teams

FORMULIERUNGEN, DIE MAN VERMEIDEN SOLLTE

Standardisiert
Strukturiert
Einheitlich

MOTIVATORTEAM

Antje Muster
Daniela Muster



Ein Berater tendiert dazu, sich Zeit zu nehmen, positiv zu denken und fokussiert sich auf zwischenmenschliche Beziehungen. Die folgenden Informationen, geben den Teammitgliedern ein klares Verständnis über den Verhaltensstil der Berater.

STÄRKEN UND SCHWÄCHEN

POTENZIELLE STÄRKEN

- Schätzt und beschützt Menschen und Dinge
- Baut Brücken für neue Ideen durch Kommunikation
- Unterstützt andere beim Erreichen von Zielen
- Zeigt Feingefühl für die Emotionen anderer
- Hört aktiv zu

POTENZIELLE SCHWÄCHEN

- Nimmt sich für Aufgaben Zeit
- Erstarrt unter enormen Stress
- Akzeptiert die aktuelle Situation
- Bleibt passiv bei unangemessenem Benehmen anderer
- Vermeidet Konfrontationen

VERHALTENSATTRIBUTE

Aufgabenorientiert



Emotionsorientiert



Langsameres Tempo



Schnelleres Tempo

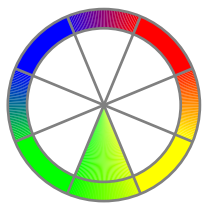


WERT FÜR DIE ORGANISATION

Beharrlich

Sinn für Humor

Baut enge Beziehungen auf



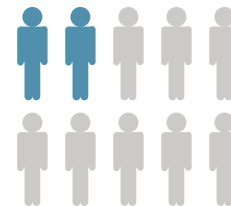
20.08%
der Normgruppe

FORMULIERUNGEN, DIE MAN VERWENDEN SOLLTE

Unkompliziert

Einfach

Reaktionsschnell



2/10
20% des Teams

FORMULIERUNGEN, DIE MAN VERMEIDEN SOLLTE

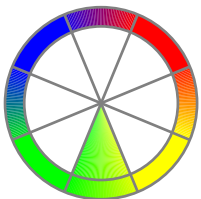
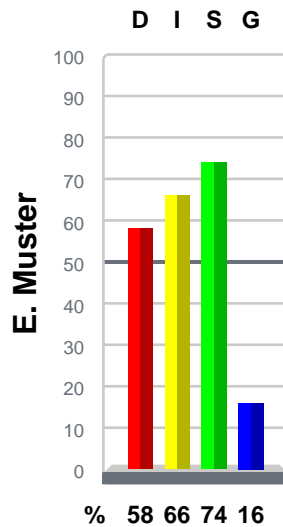
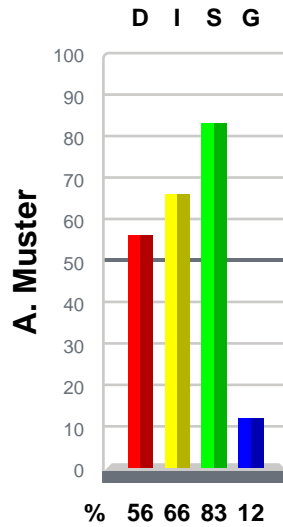
Komplex

Abstrakt

Analytisch

BERATERTEAM

Anton Muster
Edna Muster



REFORMER-Eigenschaften des Teams

Ein Reformer tendiert dazu Fakten und Statistiken zu evaluieren und wirksam einzusetzen, um zu einer Lösung zu gelangen. Die folgenden Informationen, geben den Teammitgliedern ein klares Verständnis über den Verhaltensstil der Reformer.

STÄRKEN UND SCHWÄCHEN

POTENZIELLE STÄRKEN

- Aufgaben werden rasch erledigt
- Teilt gute Ideen
- Macht sich vor dem Start mit allen Fakten vertraut
- Kann die Auswirkung von Fehlern gut antizipieren
- Setzt hohe Leistungsfähigkeit voraus

POTENZIELLE SCHWÄCHEN

- Mutet sich innerhalb des Teams zu viel zu
- Kritisiert Teammitglieder
- Wirkt unaufrichtig
- Beruft sich zu sehr auf Fakten und Zahlen
- Ignoriert die Gefühle der Teamkollegen

VERHALTENSATTRIBUTE

Aufgabenorientiert



Emotionsorientiert



Langsameres Tempo



Schnelleres Tempo

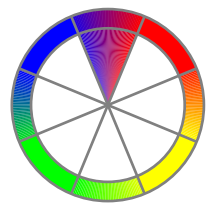


WERT FÜR DIE ORGANISATION

Willensstark

Präsentiert Fakten emotionslos

Objektiv und realistisch



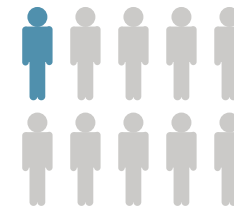
4.22%
der Normgruppe

FORMULIERUNGEN, DIE MAN VERWENDEN SOLLTE

Funktion

Handlung

Daten



1/10
10% des Teams

FORMULIERUNGEN, DIE MAN VERMEIDEN SOLLTE

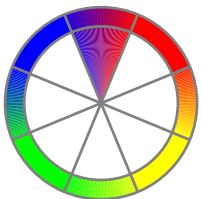
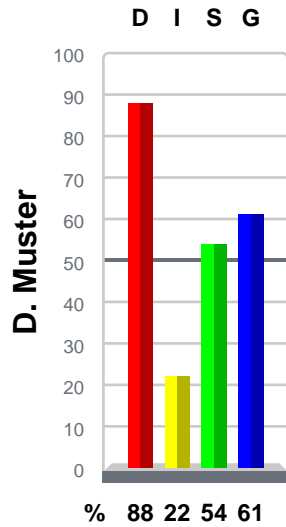
Entspannen

Wahrnehmung

Vermuten

REFORMERTEAM

Dominik Muster



UNTERSTÜTZER-Eigenschaften des Teams

Ein Unterstützer tendiert dazu, solide Ideen zu liefern, kontinuierlich und sorgfältig zu arbeiten, um sicherzugehen, dass das Projekt umgesetzt werden kann. Die folgenden Informationen sind womöglich Charakteristiken, welche dem aktuellen Team fehlen oder wovon sie profitieren.

STÄRKEN UND SCHWÄCHEN

POTENZIELLE STÄRKEN

- Erzielt gute Leistungen im Team
- Richtet sich nach etablierten Verfahren
- Fokus liegt auf Teamaktivitäten
- Bringt Stabilität ins Team
- Loyal gegenüber jenen Menschen, mit denen er/sie sich identifiziert

POTENZIELLE SCHWÄCHEN

- Sinn für Dringlichkeit ist gering ausgeprägt
- Bremst Teamveränderungen
- Verliert sich im Detail
- Agiert langsam
- Zögert das Vorankommen hinaus

VERHALTENSATTRIBUTE

Aufgabenorientiert



Emotionsorientiert



Langsameres Tempo

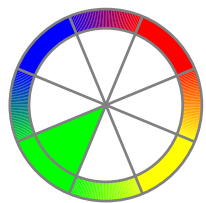


Schnelleres Tempo



WERT FÜR DIE ORGANISATION

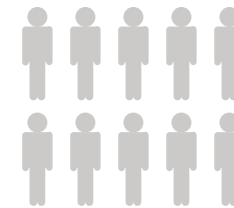
Geduldig und einfühlsam
Verlässlicher Teamplayer
Konsequent und stabil



11.90%
der Normgruppe

FORMULIERUNGEN, DIE MAN VERWENDEN SOLLTE

Konsequent
Gewöhnlich
Sicher



0/10
0% des Teams

FORMULIERUNGEN, DIE MAN VERMEIDEN SOLLTE

Unerwartet
Dringend
Konfrontation

Musterteam

Ein Koordinator tendiert dazu, sehr faktenorientiert zu sein und auf erprobte Verfahren zu vertrauen, um Projekte und Aufgaben abzuschließen. Die folgenden Informationen sind womöglich Charakteristiken, welche dem aktuellen Team fehlen oder wovon sie profitieren.

STÄRKEN UND SCHWÄCHEN

POTENZIELLE STÄRKEN

- Engagiert sich für seine/ihre Führungskraft, braucht einen nachvollziehbaren Grund für die Aufgabenerledigung
- Verfeinert den Plan und setzt diesen in die Tat um
- Ist selbstdiszipliniert
- Hohe Führungs- und Arbeitsstandards werden festgelegt und eingehalten
- Erkennt Probleme, Regeln, Fehler und Abläufe

POTENZIELLE SCHWÄCHEN

- Reagiert auf Stress mit Sturheit
- Kommuniziert informell
- Zeigt nur wenig Gefühle
- Reagiert nicht emotional auf Argumente
- Widersetzt sich unüberlegt Veränderungen

VERHALTENSATTRIBUTE

Aufgabenorientiert



Emotionsorientiert



Langsameres Tempo



Schnelleres Tempo

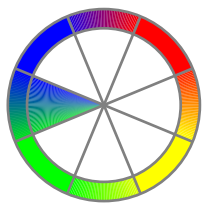


WERT FÜR DIE ORGANISATION

Gewissenhaft und stabil

Objektive Prognose

Sucht nach logischen Lösungen



21.28%
der Normgruppe

FORMULIERUNGEN, DIE MAN VERWENDEN SOLLTE

Nachgewiesen

Standard

Organisiert



0/10
0% des Teams

FORMULIERUNGEN, DIE MAN VERMEIDEN SOLLTE

Unbekannt

Hektisch

Unvollständig

Musterteam

BEOBACHTER-Eigenschaften des Teams

Ein Analytiker tendiert dazu nach der Richtigkeit in all seinen Aktivitäten zu suchen und präzise Daten zu sammeln, um die höchst mögliche Qualität sicher zu stellen. Die folgenden Informationen sind womöglich Charakteristiken, welche dem aktuellen Team fehlen oder wovon sie profitieren.

STÄRKEN UND SCHWÄCHEN

POTENZIELLE STÄRKEN

- Sucht nach der richtigen Vorgehensweise
- Löst Probleme mithilfe von Daten
- Denkt kritisch
- Faktenunterstützte Meinung
- Hat hohe Ansprüche an sich selbst und Mitarbeitenden

POTENZIELLE SCHWÄCHEN

- Handelt ohne ausreichende Fakten nur zögernd
- Verlässt sich auf Teamleiter und Vorgesetzte
- Teilt neue Ideen nicht mit, solange diese noch nicht qualitativ überprüft wurden
- Hält sich dogmatisch an Organisationsabläufe und -methoden
- Erledigt die Arbeit selbst und delegiert sie nicht an andere

VERHALTENSATTRIBUTE

Aufgabenorientiert



Emotionsorientiert



Langsameres Tempo



Schnelleres Tempo

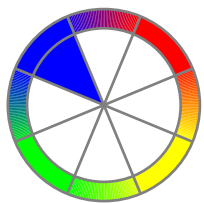


WERT FÜR DIE ORGANISATION

Hält Standards aufrecht

Achtet auf Qualität

Sammelt Daten für den Entscheidungsprozess



5.12%
der Normgruppe

FORMULIERUNGEN, DIE MAN VERWENDEN SOLLTE

Sachlich

Präzise

Verifiziert



0/10
0% des Teams

FORMULIERUNGEN, DIE MAN VERMEIDEN SOLLTE

Ausprobieren

Bauchgefühl

Experimentell

Musterteam

Ein Direktor tendiert dazu sehr direkt, entschlossen und ergebnisorientiert zu sein. Die folgenden Informationen sind womöglich Charakteristiken, welche dem aktuellen Team fehlen oder wovon sie profitieren.

STÄRKEN UND SCHWÄCHEN

POTENZIELLE STÄRKEN

- Ergebnisorientiert
- Direkte Antworten verleihen ihm Energie
- Hat gerne Macht und Autorität
- Vorausschauend und wettbewerbsorientiert
- Konfrontationsbereit

POTENZIELLE SCHWÄCHEN

- Überschätzt die eigenen Fähigkeiten
- Mag keine Routinearbeiten
- Setzt Angst als Motivator ein
- Schlechter oder selektiver Zuhörer
- Trifft Entscheidungen, ohne alle Fakten zu kennen

VERHALTENSATTRIBUTE

Aufgabenorientiert



Emotionsorientiert



Langsameres Tempo

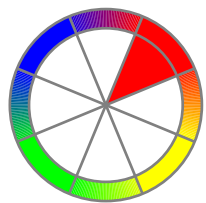


Schnelleres Tempo



WERT FÜR DIE ORGANISATION

Hat die Fähigkeit schnell und oft etwas zu ändern
Ergebnisorientiert
Risikofreudig, zielstrebig



7.12%
der Normgruppe

FORMULIERUNGEN, DIE MAN VERWENDEN SOLLTE

Schnell
Vorteil
Ausschlaggebend



0/10
0% des Teams

FORMULIERUNGEN, DIE MAN VERMEIDEN SOLLTE

Widersprüchlich
Befolgen der Anweisung
Geduldig

Definition des INSIGHTS MDI® Rades

Die folgende Matrix zeigt, wie sich die vier Verhaltensstile in acht Verhaltensstile vermischen. Jeder der acht Stile beinhaltet eine Definition und Prozentangaben der Teammitglieder im jeweiligen Bereich. Die Segmente wurden mit voller Absicht so angeordnet, dass sich gegensätzliche Verhaltensstile nebeneinander befinden.

DIREKTOR (0%)	UNTERSTÜTZER (0%)
Menschen die dazu tendieren, direkt, entschlossen und ergebnisorientiert zu sein.	Menschen die dazu tendieren, solide Ideen zu liefern, kontinuierlich und sorgfältig zu arbeiten, um sicherzugehen, dass das Projekt erfolgreich umgesetzt werden kann.
MOTIVATOR (20%)	KOORDINATOR (0%)
Menschen die dazu tendieren, andere durch attraktive Argumentationen, Verständnis oder Emotionen zu überzeugen.	Menschen die dazu tendieren, sehr faktenorientiert zu sein und auf erprobte Verfahren zu vertrauen, um Projekte und Aufgaben abzuschließen.
INSPIRATOR (50%)	BEOBACHTER (0%)
Menschen die dazu tendieren, viele Gedanken zu verbalisieren, um das Ergebnis zu beeinflussen.	Menschen die dazu tendieren, nach der Richtigkeit in all ihren Aktivitäten zu suchen und präzise Daten zu sammeln, um die höchstmögliche Qualität sicher zu stellen.
BERATER (20%)	REFORMER (10%)
Menschen die dazu tendieren, sich Zeit zu nehmen, positiv zu denken und auf zwischenmenschliche Beziehungen zu fokussieren.	Menschen die dazu tendieren, Fakten und Statistiken zu evaluieren und wirksam einzusetzen, um zu einer Lösung zu gelangen.

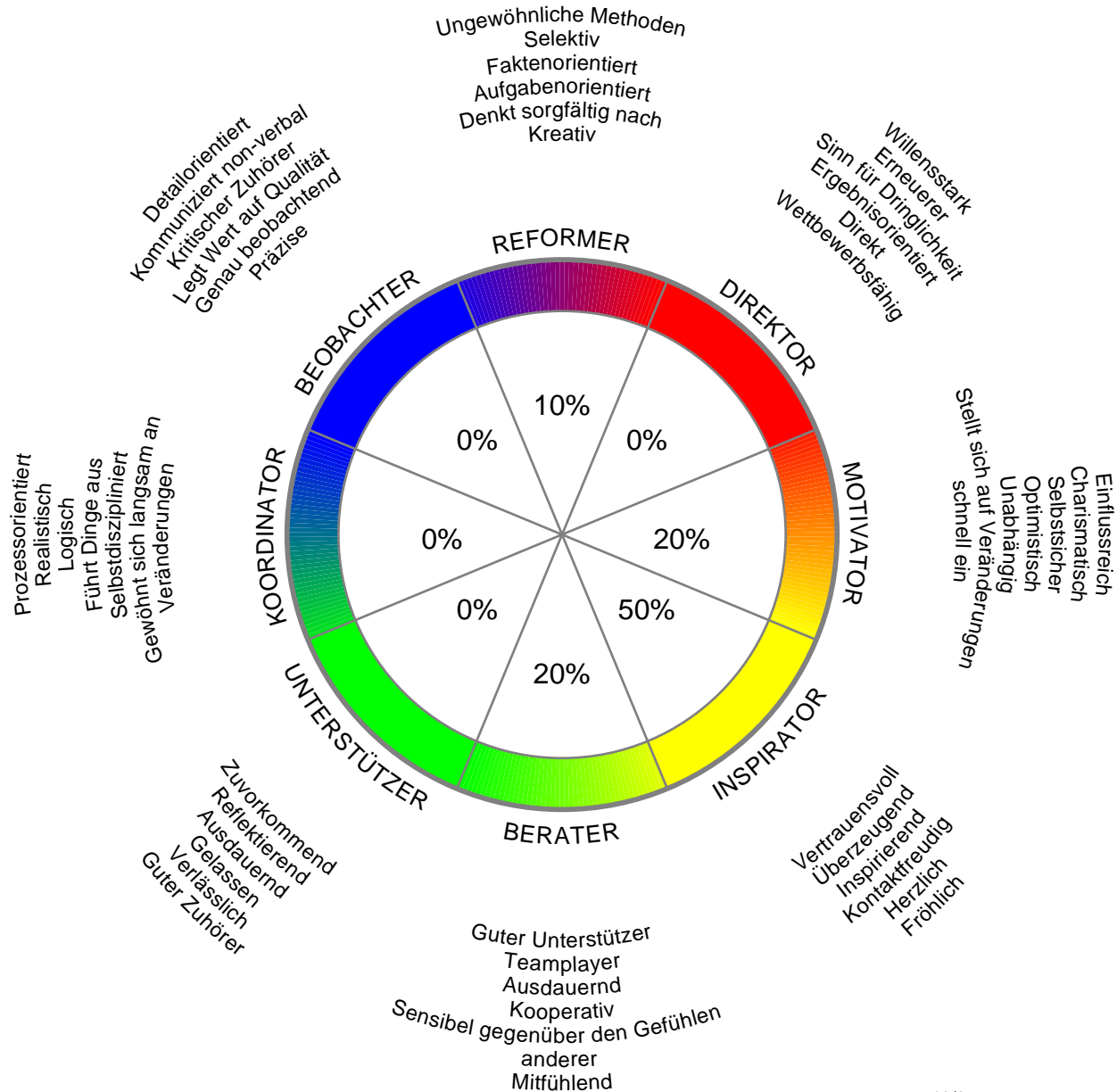
Überblick der Teammitglieder

Die folgende Matrix zeigt, wie sich die vier Verhaltensstile zu acht Verhaltensstilen vermischen. Jeder der acht Stile beinhaltet eine Definition und Prozentangaben der einzelnen Teammitglieder im jeweiligen Bereich. Die Segmente wurden mit voller Absicht so angelegt, dass sich gegensätzliche Verhaltensstile nebeneinander befinden.

DIREKTOR (0%)	UNTERSTÜTZER (0%)
MOTIVATOR (20%)	KOORDINATOR (0%)
Antje Muster Daniela Muster	
INSPIRATOR (50%)	BEOBACHTER (0%)
Bernd Muster Bettina Muster Christina Muster Christian Muster Max Mustermann	
BERATER (20%)	REFORMER (10%)
Anton Muster Edna Muster	Dominik Muster



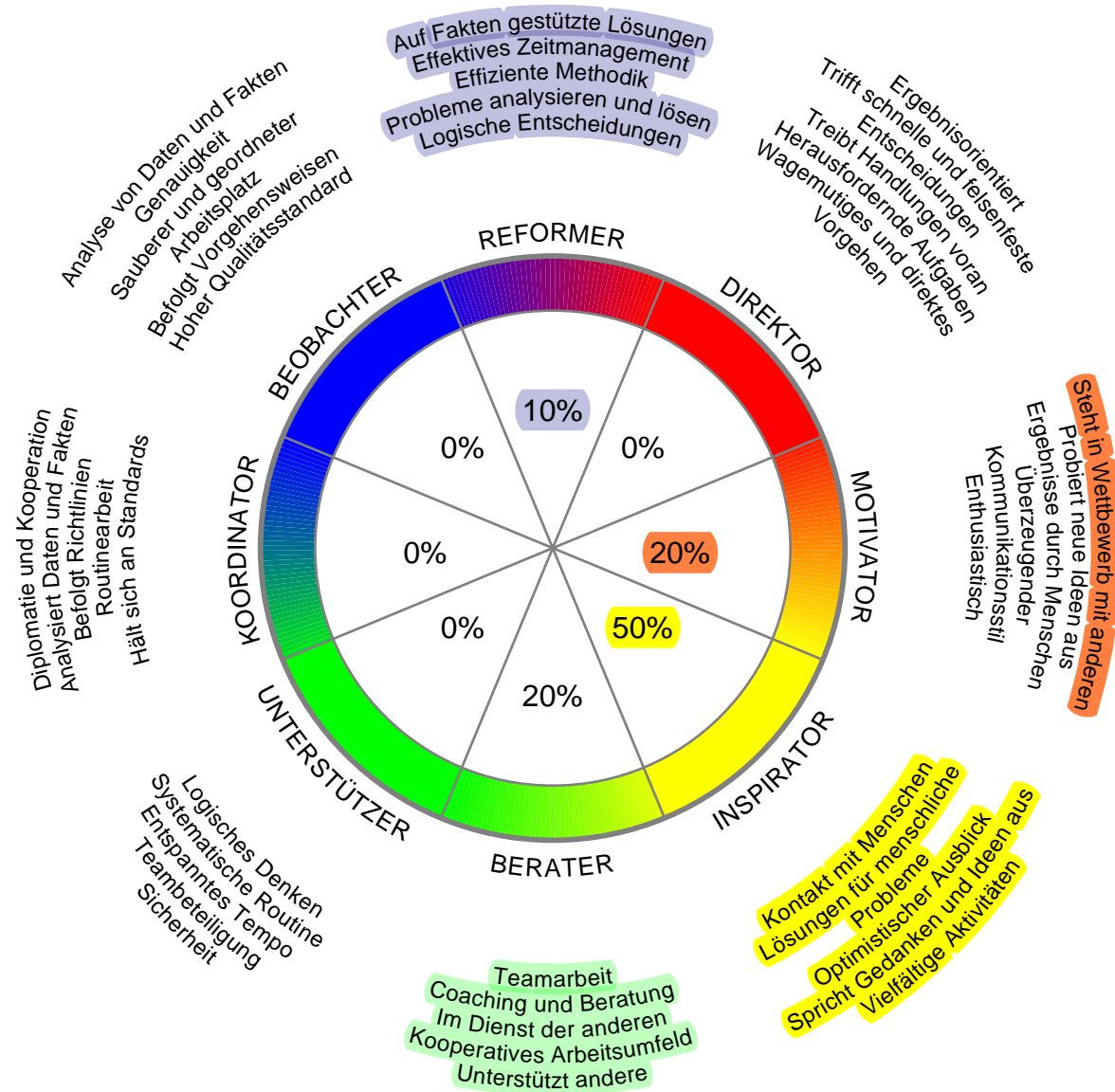
Merkmale der Teammitglieder



Musterteam

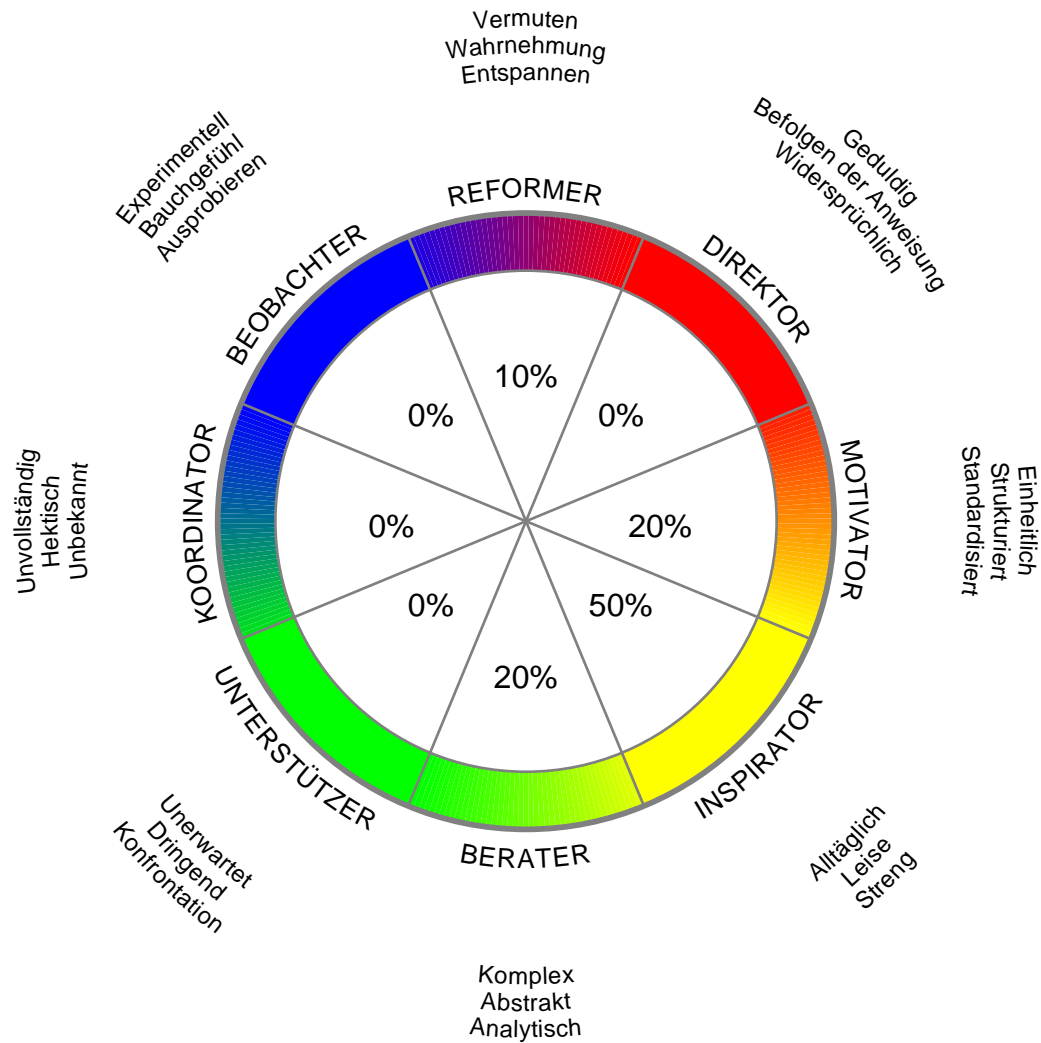


Ideale Umgebung für Teammitglieder



Musterteam

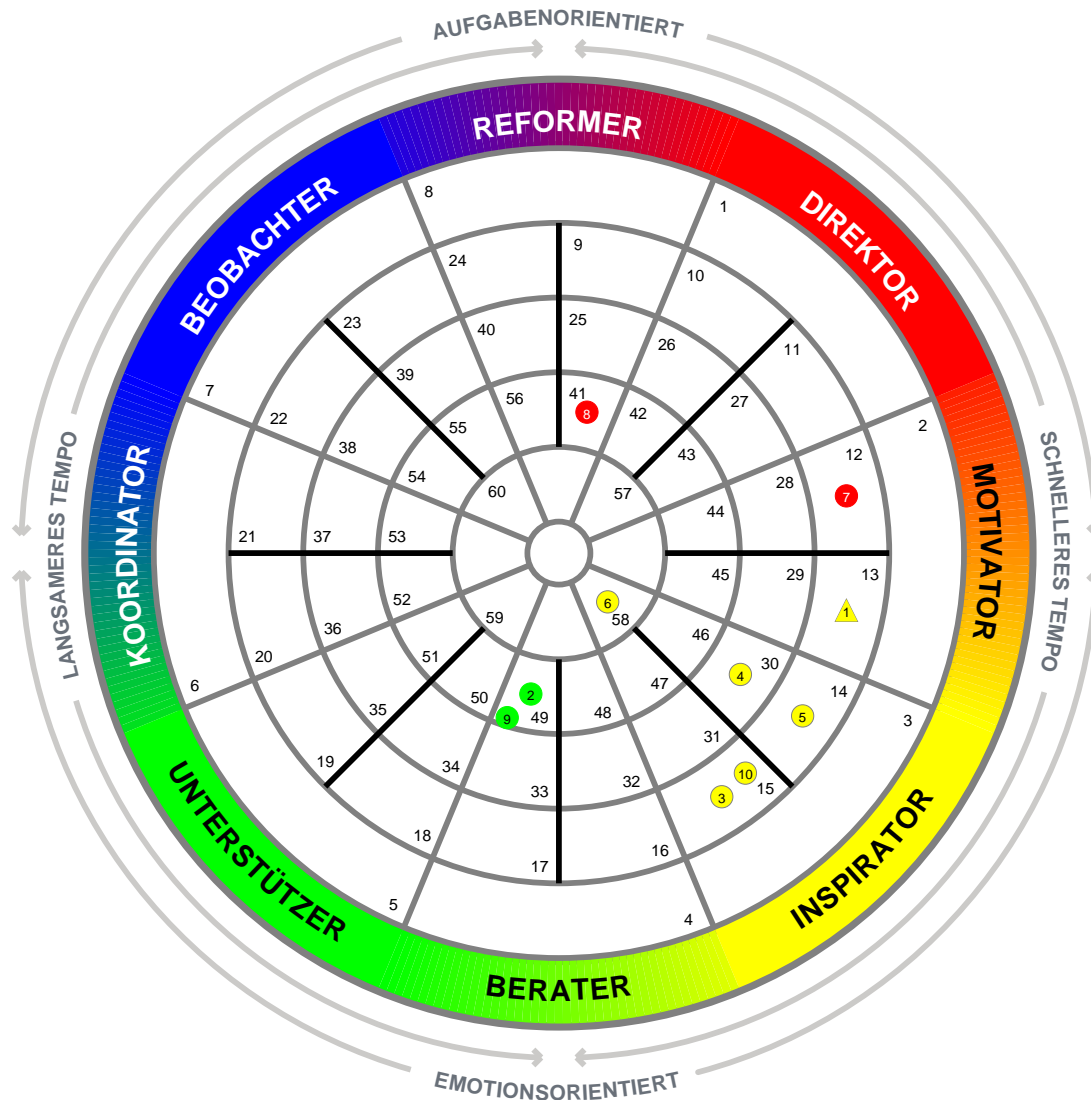
Worte die bei diesen Teammitgliedern nicht gut funktionieren



Musterteam



TEAMRAD - BASISSTIL DER TEAMMITGLIEDER



- Basis-Stil
- ▲ Führungskraft

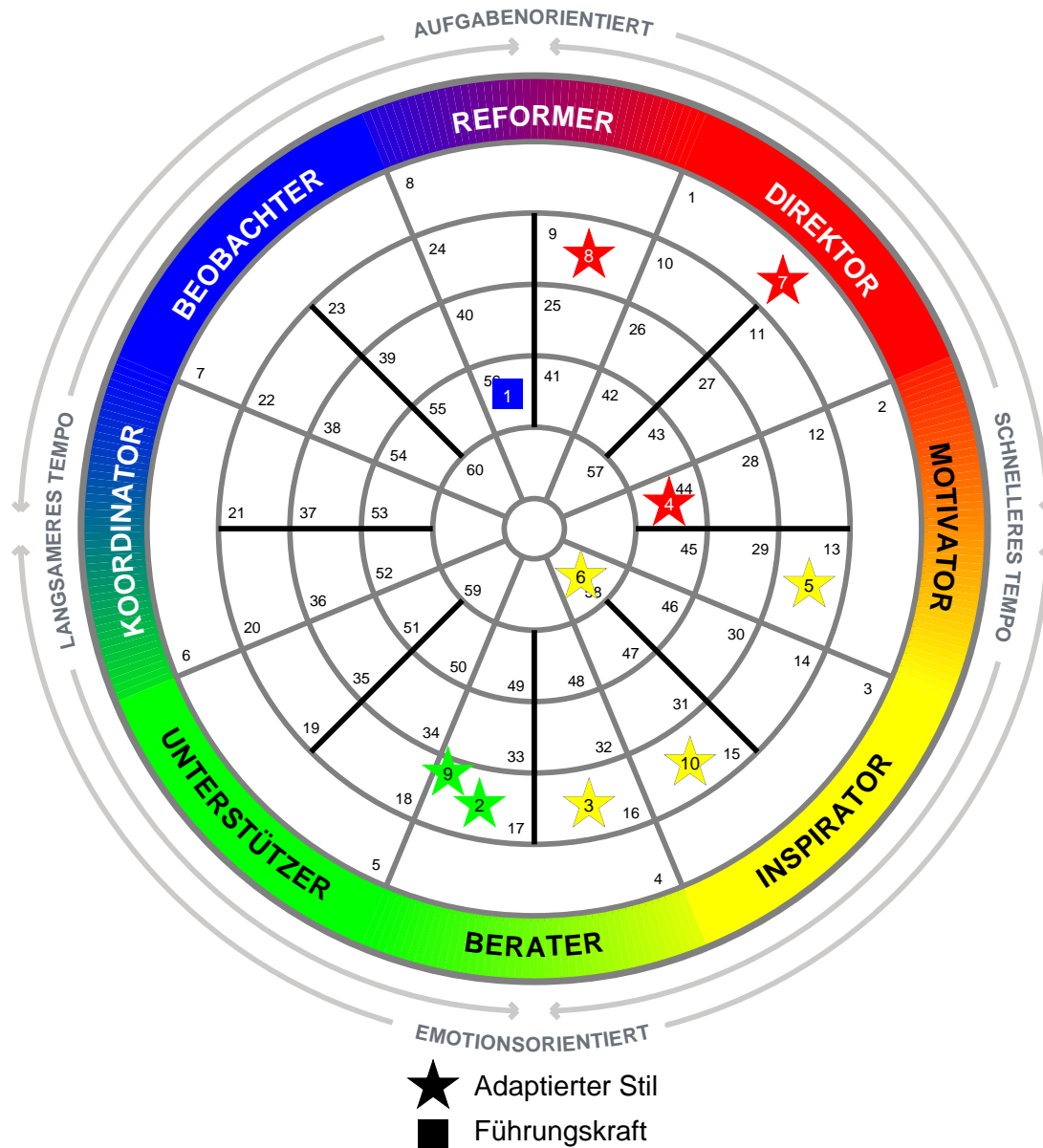
TEAMMITGLIEDER

- 1: Antje Muster *
- 2: Anton Muster
- 3: Bernd Muster
- 4: Bettina Muster
- 5: Christian Muster
- 6: Christina Muster
- 7: Daniela Muster
- 8: Dominik Muster
- 9: Edna Muster
- 10: Max Mustermann

Musterteam



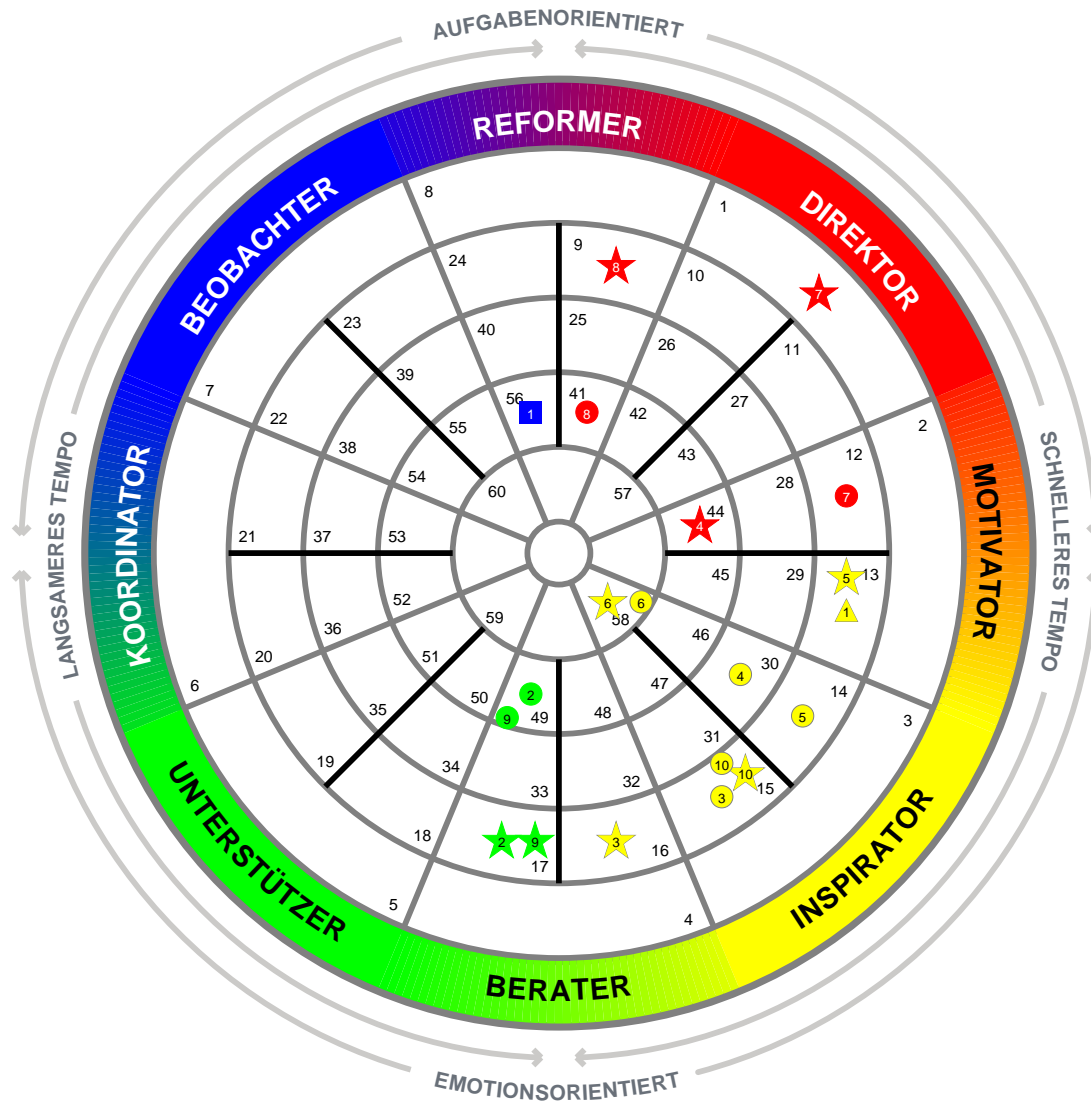
TEAMRAD ADAPTIERT (Rollenverhalten der Teammitglieder)



TEAMMITGLIEDER

- 1: Antje Muster *
- 2: Anton Muster
- 3: Bernd Muster
- 4: Bettina Muster
- 5: Christian Muster
- 6: Christina Muster
- 7: Daniela Muster
- 8: Dominik Muster
- 9: Edna Muster
- 10: Max Mustermann

Musterteam



TEAMMITGLIEDER

- 1: Antje Muster *
- 2: Anton Muster
- 3: Bernd Muster
- 4: Bettina Muster
- 5: Christian Muster
- 6: Christina Muster
- 7: Daniela Muster
- 8: Dominik Muster
- 9: Edna Muster
- 10: Max Mustermann

Musterteam

- ★ Adaptierter Stil
- Führungskraft

- Basis-Stil
- ▲ Führungskraft

Zwölf essenzielle Verhaltensfaktoren für den Erfolg eines Teams werden in dieser Einschätzung gemessen. Jeder Begriff und die dazugehörigen Definitionen basieren auf einer einheitlichen Sprache, wodurch Sie die einzelnen Auswertungen, den Teamdurchschnitt und den Durchschnitt der Normgruppe auf den folgenden Seiten vergleichen können.

DATENANALYSE - Information wird für erneute Prüfung zuverlässig gesichert, falls zukünftig erforderlich.

WETTBEWERBSDENKEN - Zuverlässigkeit, Mut und Durchsetzungsvermögen sowie den Willen zu gewinnen in allen Situationen.

BESTÄNDIGKEIT - Die Fähigkeit die Tätigkeit auf die gleiche Art und Weise durchzuführen.

KUNDENBEZIEHUNGEN - Der Wunsch aufrichtiges Interesse zu zeigen.

FOLLOW-UP UND DURCHFÜHRUNG - Die Anforderung genau zu sein.

ANWEISUNGEN FOLGEN - Sich an Regeln halten oder, wenn keine vorhanden, sich an bestehende Abläufe halten.

HÄUFIGE VERÄNDERUNG - Von einer zur nächsten Aufgabe übergehen oder unterschiedliche Aufgaben nicht abschließen und zu nächsten neuen Aufgaben mit wenig oder keiner Aufforderung über zu gehen.

STÄNDIGE INTERAKTION MIT ANDEREN - Kontinuierlich mit multiplen Unterbrechungen umgehen und dabei immer freundlichen Umgang mit anderen pflegen.

ORGANISATION AM ARBEITSPLATZ - Systeme und Vorgehensweisen sind erfolgreich.

MENSCHENORIENTIERT - Sehr viel Zeit mit Menschen unterschiedlichen Hintergrunds erfolgreich arbeiten, um „win-win“ Ergebnisse zu erzielen.

DRINGLICHKEIT - Entscheidungsfreude, umgehende Reaktion und schnelles Handeln.

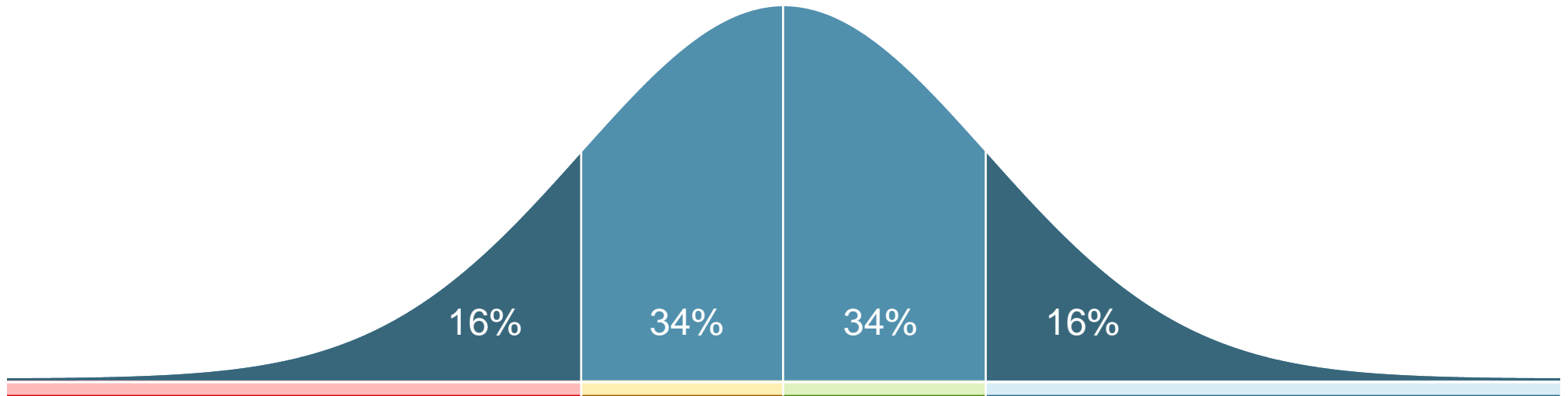
FLEXIBILITÄT - Das Bündeln unterschiedlicher Talente und die Bereitschaft diese Talente, wenn erforderlich, an sich verändernde Aufgaben anzupassen.

Definition der Glockenkurve

Wenn Sie wissen, wie man eine Glockenkurve und Standardabweichungen liest, können Sie die Zusammensetzung Ihres Teams erfolgreich analysieren.

Die Glockenkurve, auch bekannt als Normalverteilung, ist die am häufigsten verwendete Darstellungsform einer Population. Der höchste Punkt der Kurve repräsentiert den größten Anteil der Population oder auch den Durchschnitt der Gruppe. Die Standardabweichung zeigt, wie sich die Daten außerhalb der Standardabweichung verteilen. Der Prozentsatz aller gesammelten Daten kann anhand dieser Grafik veranschaulicht werden.

Wenn zum Beispiel die Auswertungen von 100 Personen gesammelt und in einer normalen Wahrscheinlichkeitsverteilung verwendet werden, sollten 68 Personen, welche 68% der 100 Auswertungen sind, in eine Standardabweichung des Durchschnitts fallen. Davon werden 34% eine Standardabweichung über und 34% eine Standardabweichung unter dem Durchschnitt haben. Die restlichen 32% befinden sich zwei oder mehr Standardabweichungen vom Durchschnitt entfernt. Davon befinden sich 16% zwei oder mehr Standardabweichungen über und 16% zwei oder mehr Standardabweichungen unter dem Durchschnitt.



 Zwei oder mehr Standardabweichungen unter dem Durchschnitt

 Eine Standardabweichung unter dem Durchschnitt

 Eine Standardabweichung über dem Durchschnitt

 Zwei oder mehr Standardabweichungen über dem Durchschnitt

Vergleich der Verhaltensstile im Team

Verhaltensmerkmale	Teamdurchschnitt	A. Muster	B. Muster	B. Muster	A. Muster	C. Muster	C. Muster	D. Muster	E. Muster	D. Muster	M. Mustermann	Normdurchschnitt
STÄNDIGE INTERAKTION MIT ANDEREN	74	70	90	90	70	65	80	70	70	35	100	60
MENSCHENORIENTIERT	72	60	85	85	85	75	70	60	80	35	85	65
KUNDENBEZIEHUNGEN	66	57	87	73	73	70	57	53	70	42	83	64
HÄUFIGE VERÄNDERUNG	65	70	60	75	60	60	72	72	65	50	65	52
FLEXIBILITÄT	62	70	70	70	45	70	75	65	50	40	65	54
WETTBEWERBSDENKEN	59	60	40	70	55	40	70	80	55	80	40	49
FOLLOW-UP UND DURCHFÜHRUNG	51	50	50	42	58	50	45	48	55	72	43	61
DRINGLICHKEIT	48	58	31	46	33	46	63	68	38	70	28	43
BESTÄNDIGKEIT	48	45	55	35	52	52	38	42	50	65	50	61
ANWEISUNGEN FOLGEN	48	45	48	38	50	55	42	42	48	65	42	60
DATENANALYSE	35	40	25	10	30	45	35	40	30	77	15	53
ORGANISATION AM ARBEITSPLATZ	33	35	25	10	25	45	30	35	25	85	15	51

■ Zwei oder mehr Standardabweichungen unter dem Durchschnitt
 ■ Eine Standardabweichung über dem Durchschnitt
 ● Teamleiter
■ Eine Standardabweichung unter dem Durchschnitt
■ Zwei oder mehr Standardabweichungen über dem Durchschnitt