



Personenprofil Max Mustermann



TOPOINEX-Profil für Max Mustermann

1. Hinweis

Dieses Profil zeigt die Eigeneinschätzung für Max Mustermann. Sie beschreibt also, wie Max Mustermann sich selbst wahrnimmt.

Darüber hinaus zeigt es aber auch eine oder mehrere Fremdeinschätzungen. Bei jeder Fremdeinschätzung ist zu beachten, dass sie nicht das wirkliche Profil einer Person wiedergibt, sondern nur die Wahrnehmung einer anderen Person, also die Art und Weise, wie andere Menschen Max Mustermann wahrnehmen.

2. Vorbemerkungen

Das TOPOINEX-Profil ist ein personendiagnostisches Verfahren, das im Recruiting, im Coaching und in der Persönlichkeitsentwicklung eingesetzt wird. Es eignet sich gleichermaßen für Fragen der menschlichen Kommunikation und des menschlichen Verhaltens, wie auch zur optimalen Zusammenstellung von Teams oder zur Untersuchung von Gruppen und Gruppenkonflikten. Es stellt ein wertvolles Tool für Führungskräfte, Coaches und Verantwortliche in der Personalentwicklung dar. Es kann aber auch ebenso sehr wertvoll und effektiv zur Partnerschaftsanalyse oder zur Verbesserung der Eltern-Kind-Kommunikation herangezogen werden.

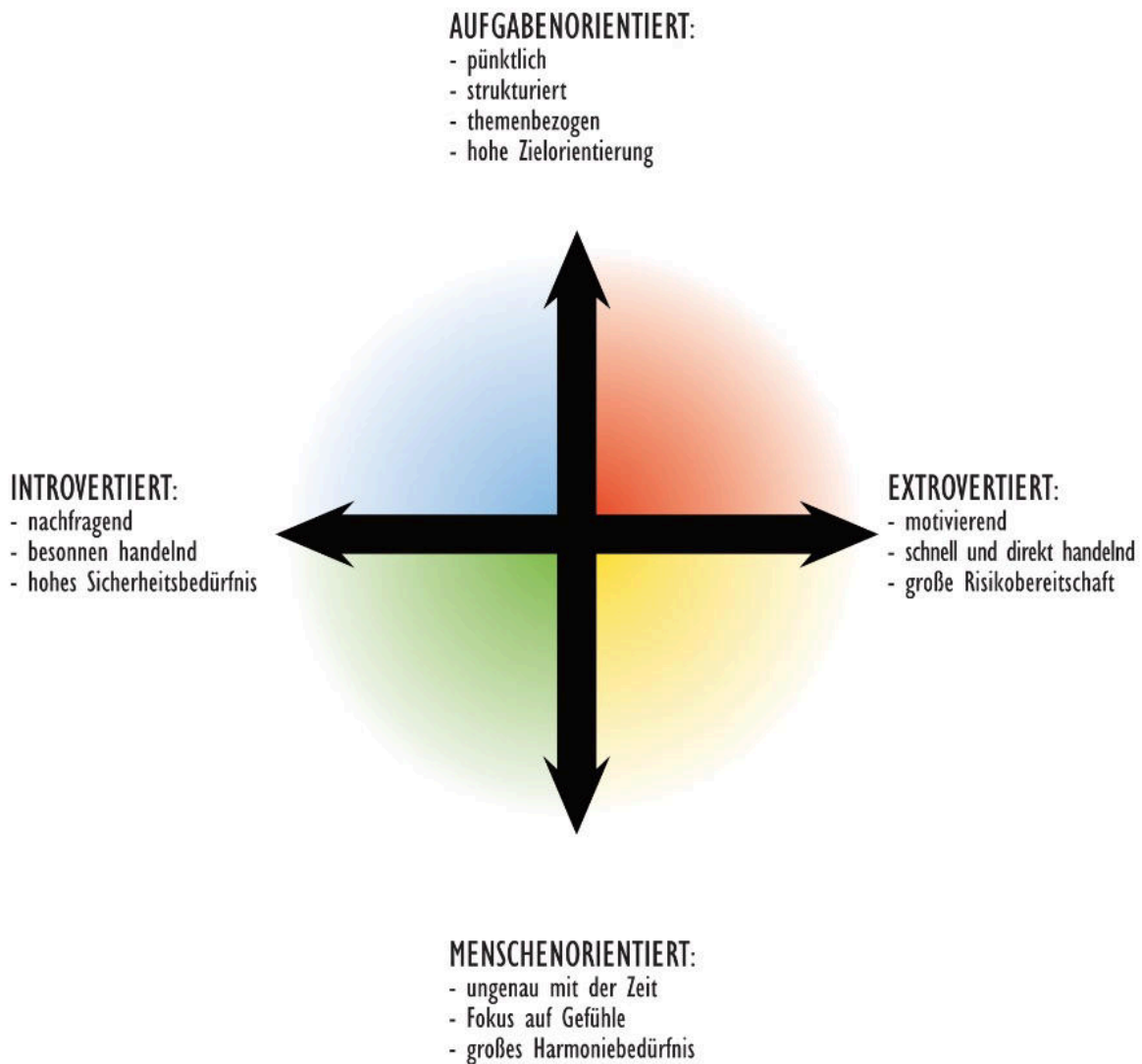
Das Verfahren, seine Marke, Bezeichnung, alle Texte und Grafiken dieser Analyse und das Logo sind rechtlich geschützt und geistiges Eigentum der Trigemis GmbH. Eine Kopie des Verfahrens, der Marke, Bezeichnung sowie der Texte aus dieser Analyse sind ohne ausdrückliche Genehmigung der Trigemis GmbH nicht erlaubt.

Diese Analyse wurde vom TOPOINEX-Master DEMO-Zugang TOPOINEX ausschließlich für Max Mustermann erstellt und unterliegt dem Datenschutz. Eine Weitergabe an eine andere Person ist ohne die ausdrückliche Genehmigung von Max Mustermann nicht erlaubt.

Dem TOPOINEX-Profil kommt über seine schnelle und einfache Anwendung in der Praxis eine ganz neue Bedeutung zu. Im TOPOINEX-Profil werden die Menschen in einem Diagramm in vier Segmente eingeordnet, die ihre Positionierung zwischen Menschenorientierung und Aufgabenorientierung auf der vertikalen Achse und zwischen Introversion und Extroversion auf der horizontalen Achse anzeigt. Diese Einteilung von Menschen in vier Bereiche und die Beschreibung der sich ergebenden Segmente mit vier Farben geht auf die Forschungen der Psychologen C. G. Jung und William Marston zurück. Marston erkannte zwei gegensätzlich geprägte Verhaltensweisen von Menschen: Menschen sind entweder extrovertiert (nach Außen orientiert) oder introvertiert (nach Innen gerichtet). Ebenso kann man sie danach unterscheiden, ob sie in ihrem Denken und Verhalten mehr auf die Aufgabe („Task“) an sich, oder auf Menschen („Person“ oder „People“) ausgerichtet sind.

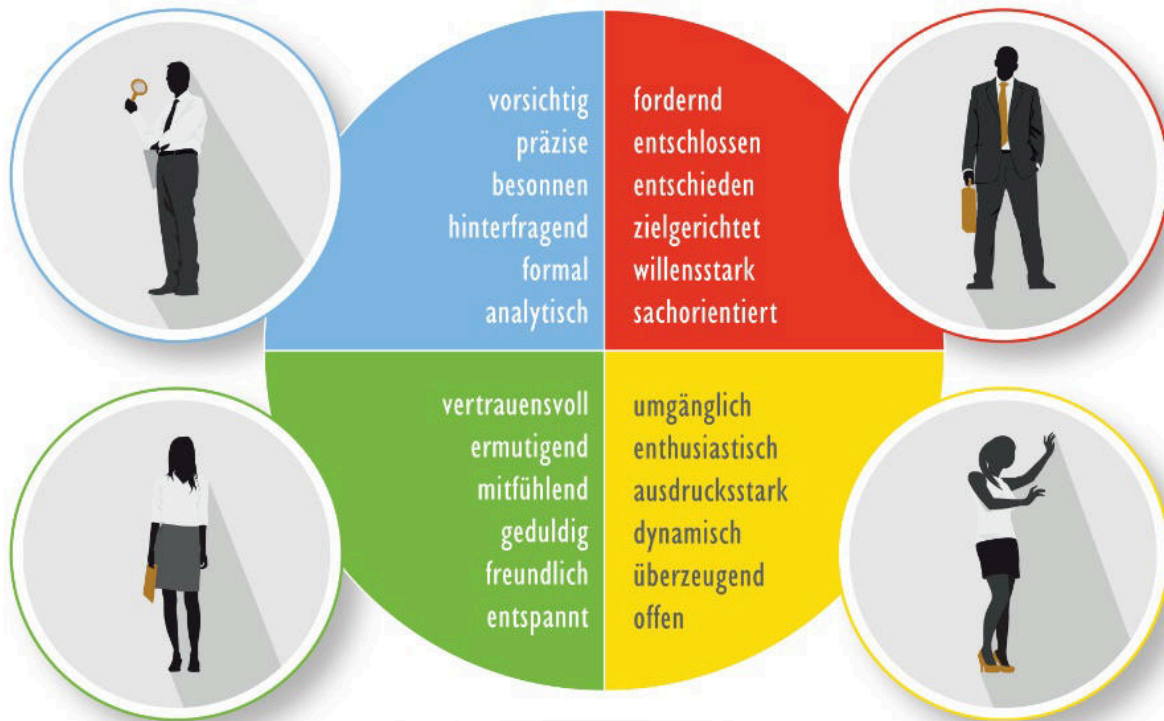
Der Begriff TOPOINEX ist für dieses spezielle Erhebungsverfahren rechtlich geschützt und geht auf die englische Bezeichnung dieser vier Pole zurück: **T**ask-**O**riented vs. **P**erson-**O**riented und **I**Ntroverted vs. **E**X

troverted.



Die Bereiche des Koordinatenkreuzes werden nun farbig gekennzeichnet, sodass man ein einfaches Instrument hat, die unterschiedlichen Typen einzuordnen. Dabei sind die beiden oberen Segmente (Aufgabenorientierung) mit Blau und Rot besetzt. Blau beschreibt dabei die Grundrichtung „introvertiert“, die Farbe Rot hingegen den Typus „extrovertiert“. Die beiden personenorientierten Bereiche im unteren Teil des Diagramms werden mit den Farben Grün für „introvertiert“ und Gelb für „extrovertiert“ festgelegt.

Eine Person mit sehr hohem Blauanteil ist also introvertiert und aufgabenbezogen, während der Komplementärtypus Gelb extrovertiert und menschenbezogen ist. Die folgende Grafik zeigt Ihnen nun die vier Farbbereiche und die wesentlichen Eigenschaften, die diesen Farbbereichen zuzuordnen sind:



3. TOPOINEX-Basisdiagramm

Das TOPOINEX-Basisdiagramm zeigt, in welchen Farbquadranten die Verhaltensstruktur der beurteilten Person einzuordnen ist. Die Eigenbewertung, die eine Person für sich selbst vorgenommen hat, wird dabei als schwarzer Bereich angezeigt und gibt mit seiner Lage Aufschluss über die Farbpräferenzen der Person. Dieser Bereich stellt die "TOPOINEX-Komfortzone" dar.

Das bedeutet, dass es der Person leicht fällt, ein bestimmtes Verhalten zu zeigen, dass innerhalb der Intensität dieses Bereiches liegt. Wird allerdings ein Verhalten erforderlich, dass außerhalb der Begrenzungen der Komfortzone liegt, so

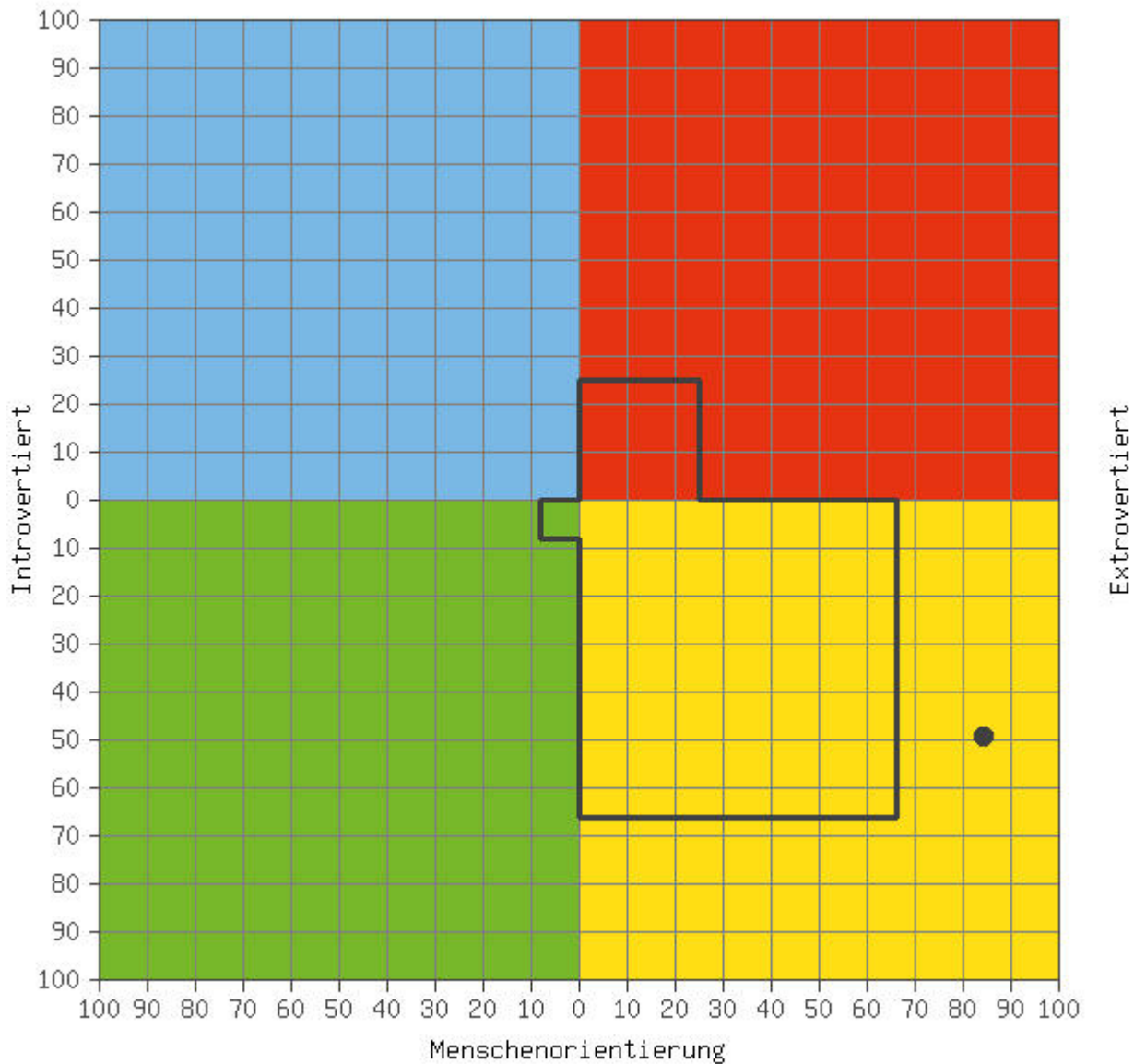
muss die Person sehr viel mehr Energie aufwenden. Dies wird auf Dauer als Belastung empfunden und kann bei permanenter Überforderung zur Überlastung führen.

Neben der Komfortzone zeigt das Diagramm einen Punkt, der anzeigt, wo die Person in dem Koordinatenkreuz zwischen Introversio und Extroversio auf der einen Achse und Aufgaben- bzw. Menschenorientierung auf der anderen Achse positioniert ("montiert") ist. Dieser Punkt wird "TOPOINEX-Montagepunkt" genannt. Die Größe des Montagepunktes gibt dabei an, wie groß die Verhaltensflexibilität ist. Dabei gilt: Je größer der Montagepunkt, desto größer die Verhaltensflexibilität. Je kleiner der Montagepunkt, desto höher ist die Verhaltensdominanz. (s.u.)

Hier finden Sie nun das TOPOINEX-Basisdiagramm für Max Mustermann. Es zeigt die Lage des Montagepunktes und der Komfortzone und gibt Aufschluss über seine präferiertes Verhaltensmodell:

Bewertung von Max Mustermann Eigenbewertung

Aufgabenorientierung

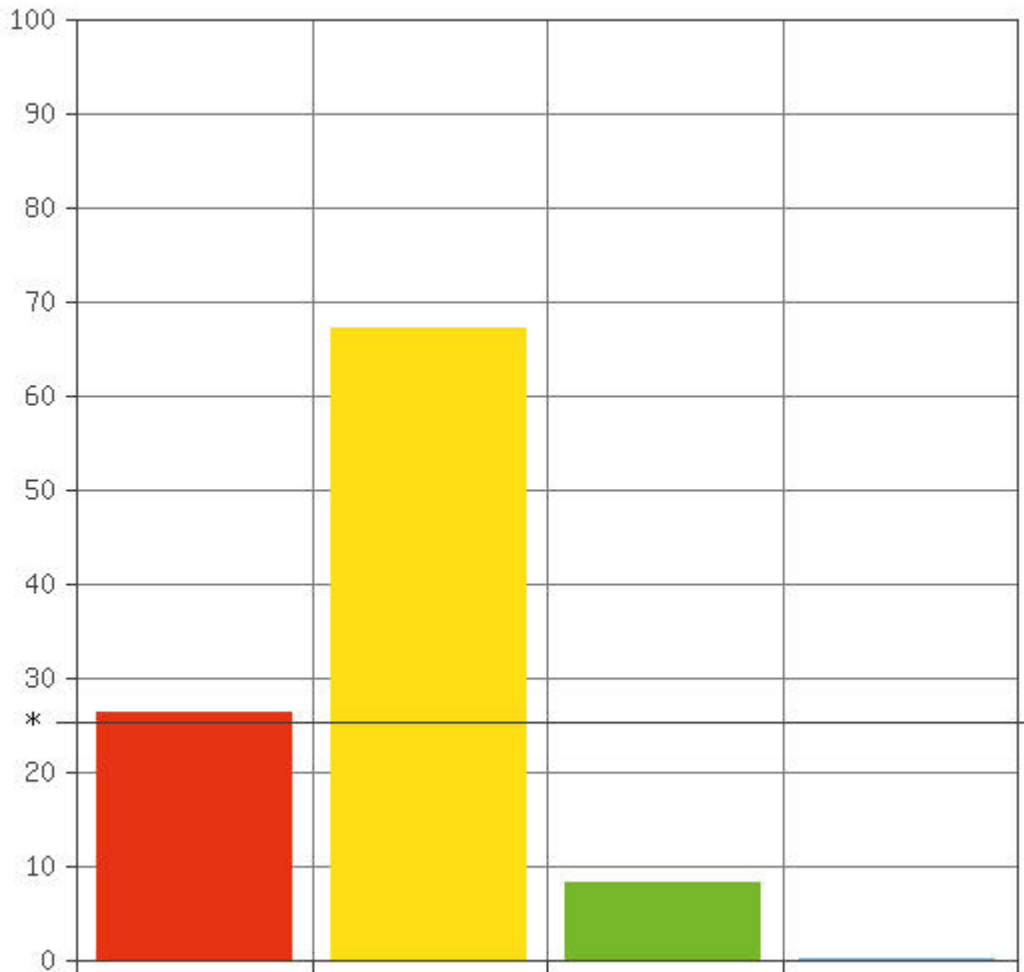


■ Max Mustermann (Dominanz: 66% - Flexibilität: 34%)

4. TOPOINEX-Säulendiagramm

Im Folgenden finden Sie nun das persönliche Verhaltensdiagramm für Max Mustermann als Säulendiagramm. Aus diesem Diagramm ist die Höhe der Ausprägungen, also die "Menge" an gleichartigem Verhalten, der Person besser erkennbar. Als Verhaltenspräferenzen versteht man alle Farbsäulen, die mit mehr als 25% (Relevanzschwelle) vertreten sind. Farbsäulen, die diesen Wert nicht überschreiten, haben keinen dominanten Einfluss auf das Verhalten der Person.

Die nachfolgenden Punkte beschreiben diese Verhaltenspräferenzen noch genauer und geben praktische Anregungen für die Kommunikation und den Alltag der Person.



* = Relevanzschwelle von 25%

- Ausprägung Rot (26%)
- Ausprägung Gelb (67%)
- Ausprägung Grün (8%)
- Ausprägung Blau (0%)

Aus der individuellen Zusammensetzung der Säulen lässt sich eine große Anzahl an Erkenntnissen gewinnen, die hilfreich für den alltäglichen Umgang sind. Hier finden Sie die wesentlichen Merkmale des individuellen Profils von Max Mustermann.

4.1. Farbsegment-Ausrichtung

Wie bereits erwähnt, werden die vier Bereiche des Koordinatenkreuzes in vier verschiedene Farben eingeteilt, die einen Überblick darüber liefern, wie die Verhaltenspräferenzen einer Person sind. Dies bedeutet nicht, dass eine Person mit hohem Rot-Anteil kein Verhalten einer Person mit hohem Blau-Anteil zeigen kann, aber gegen sein "natürliches" Verhalten zu agieren, kostet sehr viel Energie.

Aus diesem Grund spricht man von Verhaltenspräferenzen, die durch die Farben rot, blau, gelb und grün dargestellt werden. Im Folgenden finden Sie Informationen darüber, wie die beschriebene Person "tickt" und wie man sich am besten auf dieses Verhalten einstellen kann.

Der gelbe Typus



Bei der Person liegt ein sehr hoher Gelbanteil vor. Wahrscheinlich denkt und handelt sie sehr schnell, aber oft ohne alle Details gründlich durchdacht zu haben. Ihr Denken und Handeln könnte stark darauf ausgelegt sein, Menschen zu begeistern oder zu beeinflussen. Menschen mit großem Gelbanteil sind oft enthusiastisch, überzeugend, ausdrucksstark und stehen gerne im Mittelpunkt. Ebenso lassen sie sich aber auch schnell begeistern und überzeugen. Teilweise nehmen sie auch schnell eine fremde Meinung an. Wenn Sie mit einer Person mit so hohem Gelbanteil kommunizieren möchten, nehmen Sie sich Zeit für das Gespräch und vermitteln Sie nicht zu viele Details, sondern beginnen Sie mit einem Überblick, einer Vision und sorgen für Begeisterung. Da der Gelbe sich gerne reden hört, schadet es nicht, eine etwas passivere Haltung einzunehmen und ihn mit Fragen in die richtige Richtung zu lenken.

Beachten Sie auch diese allgemeinen Erklärungen zum gelben Farbtyp:

Gelb geprägte Personen fühlen sich wohl, wenn...

- ... sie sich von ihrem Umfeld angenommen fühlen
- ... sie unmittelbar am Geschehen beteiligt sind

Gelb geprägte Personen sind...

- ... wortgewandt, zuweilen sogar redselig
- ... anpassungsfähig, da sie mehr Wert darauf legen, sich in eine Gruppe einzufügen, als eine individuelle Meinung um jeden Preis zu vertreten
- ... dazu in der Lage, andere Menschen zu begeistern und anzustecken
- ... in der Lage, andere Menschen aktiv zu lenken, verfolgen dabei aber keine bösen Absichten
- ... gute Teamspieler, die daran interessiert sind, das Klima in der Gruppe freundlich und positiv zu halten
- ... sehr vertrauensselig
- ... sehr optimistisch, deshalb trauen sie anderen Menschen daher zuweilen mehr zu, als diese tatsächlich leisten können
- ... sehr leistungsfähig, wenn es auf Selbstvertrauen und Gewandtheit ankommt
- ... extrem begeisterungsfähig, allerdings schwindet die Begeisterung mit der Zeit wieder
- ... empfänglich für Komplimente, Lob und Schmeicheleien

Gelb geprägte Personen suchen eine Umgebung, die...

- ... es nicht erfordert, mit anderen Menschen in Konfrontation zu treten
- ... es zulässt, dass sie sich artikulieren
- ... sich dadurch definiert, dass sie und alle anderen sich wohlfühlen
- ... ihnen das Gefühl gibt, anerkannt und akzeptiert zu sein

Anzeichen dafür, dass man sich im Umfeld einer gelb geprägten Person aufhält:

Der Schreibtisch wirkt unordentlich, wird von der Person aber trotzdem überblickt.

An den Wänden hängen Motivationsprüche und Auszeichnungen.

Die Einrichtung ist freundlich und einladend.

Nicht auf harte Hierarchien ausgelegt.

Positive Eigenschaften gelb geprägter Personen.

Gelb geprägte Personen können sich für Dinge intensiv begeistern und stecken andere Menschen mit diesem Enthusiasmus an. Sie verstehen sich gut mit anderen Menschen und vertrauen ihnen geradezu blind. Sie stehen häufig im Mittelpunkt, weil sie charmant und charismatisch sind. Sie sind sympathisch und sehr beliebt, da sie eine angenehme Gesellschaft darstellen. Sie glauben an sich selbst genauso wie an andere. Gelb geprägte Personen stellen häufig eine Inspiration für andere dar. Sie nehmen Einfluss auf andere und lenken sie, haben dabei allerdings nur das Beste im Sinn. Sie sind eloquent und schlagfertig. Optimismus ist eine ihrer hervorstechenden Eigenschaften. Persönliche Beziehungen zu anderen Menschen sind ihnen wichtig und sie können sehr emotional sein.

Die Talente gelb geprägter Personen

Gelb geprägte Personen versprühen Optimismus und Enthusiasmus – dadurch motivieren sie alle um sich herum. Das ist einer der Gründe dafür, dass sie hervorragende Teamspieler sind. Sie können gut vermitteln, wenn es zu Meinungsverschiedenheiten kommt und sorgen so dafür, dass Harmonie in der Gruppe herrscht. Sie können sich besonders gut ausdrücken. Sie sind offen, freundlich und haben einen natürlichen Sinn für Humor, der ebenfalls zum Gruppenklima beiträgt.

Negative Eigenschaften gelb geprägter Personen

Gelb geprägte Personen sehnen sich nach Anerkennung und stellen diese zuweilen über das Erzielen wirklicher Ergebnisse. Sie neigen dazu, Versprechen zu geben, die sie nicht einhalten können. Sie entscheiden nicht rational, sondern eher aus dem Bauch heraus. Entscheidungen treffen sie daher schnell und oft unüberlegt, ohne sich tiefer ins Thema eingearbeitet zu haben. Sie vertrauen anderen Menschen blindlings – das kann auch schiefgehen. Sie trauen anderen Menschen häufig zu viel zu. In Bezug auf das Potential eines Projekts oder Produkts erwarten und versprechen sie manchmal mehr, als sie halten können. Auch sich selbst überschätzen sie häufig. Es kommt vor, dass sie ihre Zeit mit unwichtigen Dingen vertrödeln. Ihr Enthusiasmus kann oberflächlich wirken. Sie geben häufig zu wenig Anweisungen und übertragen zu viele Aufgaben auf andere Menschen, anstatt sie selbst zu erledigen.

Was gelb geprägte Personen lernen sollten

Gelb geprägte Personen sollten sich in ihrem Idealismus etwas zügeln. Sie müssen lernen, Dinge objektiver und effektiver anzugehen. Ihre Präsentationen sollten mehr auf Präzision ausgelegt sein. Sie müssen sich darauf konzentrieren, Aufgaben auch wirklich durchzuziehen und nicht nachzulassen, wenn die anfängliche Begeisterung verschwunden ist. Sie sollten mehr Zeit in Kompetenzen investieren, die sie nicht interessieren: aufräumen, organisieren, spezifizieren, prüfen und verifizieren. Gelb geprägte Personen sollten außerdem versuchen, logischer an viele Dinge heranzugehen.

Wie Sie gelb geprägte Personen als Vorgesetzter unterstützen können

Als Vorgesetzter sollten Sie kontrollieren, wie die gelb geprägte Person ihre Zeit einteilt. Stellen Sie der gelb geprägten Person jemanden zur Seite, der sie begleitet und anspricht. Man muss gelb geprägten Personen vermitteln, dass in gewissen Situationen Dringlichkeit geboten ist und sie nicht alle Zeit der Welt haben. Kontrollieren Sie ihre Leistung, indem Sie sie in einer Gruppe arbeiten lassen, in der die Person bestimmte Resultate in einem festgelegten zeitlichen Rahmen bringen muss. Wenn sie auf Grundlage von Daten etwas entscheiden sollen, bietet es sich an, die Analyse der Daten bereits mitzuliefern, sodass sie das nicht mehr selbst machen müssen. Ein Ansporn kann auch sein, dass Sie sie mit einflussreichen Personen zusammenbringen.

Was gelb geprägte Personen motiviert

Gelb geprägte Personen arbeiten am besten, wenn sie Anerkennung für ihre Leistung erfahren und allseits beliebt sind. Sie werden durch ein hohes Gehalt zusätzlich motiviert. Sie müssen die Freiheit haben, mit vielen Menschen lange Gespräche führen zu dürfen, um ihren Drang zum Reden zu befriedigen. Das Arbeitsklima sollte insgesamt freundlich und offen sein. Gruppenaktivitäten auch außerhalb der Arbeit sorgen dafür, dass gelb geprägte Personen zufrieden sind. Aufgaben, die kein Arbeiten mit Details erfordern, sind angenehm für sie. Am besten fühlen sie sich, wenn sie nicht von oben kontrolliert werden. Sie sollten sich mit der Firma identifizieren können. Beziehungen sollten auf Augenhöhe stattfinden.

Aussagen, die gelb geprägte Personen motivieren

„Ich habe Ihnen hier einige Informationen zusammengestellt, die Ihnen bei der Entscheidungsfindung helfen werden, aber letztendlich werden natürlich Sie die Wahl treffen!“

„Delegieren Sie einige Ihrer Aufgaben an andere Mitarbeiter! Dann können Sie Ihre Zeit effektiver nutzen. Für unsere Firma ist es sehr wichtig, dass Sie genug Zeit für Ihre Arbeit haben.“

„Ich bin froh, dass Sie das an mich herangetragen haben. Andere Menschen hätten das gar nicht erkannt. Aber Sie sind ja immer in einer Vorreiterrolle.“

„Das ist eine gute Idee. Verbinden Sie sie mit Ihrer bisherigen Arbeitsweise, dann können Sie auf Ihren Erfolgen aufbauen und weiterhin großartige Arbeit leisten.“

„Sie sind derjenige, der die Gruppe zusammenhält.“

Wie Sie mit gelb geprägten Personen kommunizieren sollten

Für die Gespräche mit gelb geprägten Personen sollten Sie etwas mehr Zeit einplanen, damit der persönliche Austausch nicht zu kurz kommt. Es hilft, wenn Sie Projekte vorschlagen, die sich mit den Träumen und Visionen gelb geprägter Personen vereinbaren lassen. Sie können Anstöße geben, indem Sie auf inspirierende Personen verweisen, die Ähnliches leisten, oder gar prominente Beispiele anbringen, zu denen die gelb geprägte Person aufsieht. Sie sollten nicht nur über Details sprechen, sondern einen Überblick geben und diesen gleich mit Handlungsweisen verknüpfen. Es ist auch hilfreich, gelb geprägte Personen nach ihrer Meinung über andere Menschen oder über Gruppendynamiken zu befragen.

Womit man gelb geprägte Personen überzeugt

Anerkennung: geben Sie Ihrem Gegenüber das Gefühl, geschätzt zu werden

Zuhören: geben Sie Ihrem Gegenüber die Möglichkeit, sich zu äußern

Enthusiasmus: begeistern Sie Ihr Gegenüber

Inspiration: ziehen Sie Vergleiche zu berühmten Personen und lassen Sie Raum für Visionen

Atmosphäre: bieten Sie eine einladende Umgebung

Komplimente: schmeicheln Sie Ihrem Gegenüber ein wenig

Kompaktheit: fassen Sie Details und Verkaufsargumente zu einem leicht überblickbaren Ganzen zusammen

Was Sie in der Kommunikation mit gelb geprägten Personen vermeiden sollten

Gelb geprägte Personen lassen sich nicht gerne vorschreiben, wie sie sich verhalten sollen. Unfreundliches Zurechtweisen bringt in der Kommunikation mit ihnen ebenfalls nichts. Sie sollten nicht gehetzt wirken und keine Zeit für das Gespräch haben. Wenn es im Gespräch nur um Daten, Fakten und Abstraktionen geht, verlieren gelb geprägte Personen schnell das Interesse. Zwar sollten Sie im Gespräch mit gelb geprägten Personen nicht zu unpersönlich und aufgabenorientiert sein, dürfen gleichzeitig aber nicht Gefahr laufen, sich mit ihnen in ihren Träumen zu verlieren. Sie sollten Ihr gelb geprägtes Gegenüber nicht von oben herab behandeln, sondern sich mit ihm auf eine Stufe stellen.

Für die Kommunikation mit gelb geprägten Menschen eignet es sich nicht...

... sie zu lange reden zu lassen, denn dann kommt man nicht mehr zum Verkaufen oder dazu, Abmachungen zu treffen

... sie zu sehr in ihrer Begeisterung über ein Produkt oder Projekt aufgehen zu lassen, sodass sie das Wesentliche aus den Augen verlieren

Fragen, die für gelb geprägte Personen typisch sind

„Wie werden die anderen von mir denken, wenn ich das tue?“

„Sollen wir bei einem Kaffee darüber reden?“

„Wäre es in Ordnung, wenn ich mir von meinem Kollegen eine zweite Meinung zu Ihrem Produkt einhole?“

„Können Sie mir in den Grundzügen erklären, wie Ihr Produkt funktioniert?“

„Ich würde gerne weiterhin bei Ihnen kaufen, so wie seit Jahren schon, aber könnten Sie mir preislich ein wenig entgegenkommen?“

„Übernehmen Sie die Lieferkosten?“

„All diese Chancen und Möglichkeiten begeistern mich! Wo soll ich unterschreiben?“

Wie gelb geprägte Personen die anderen Farbtypen überzeugen können

Befindet man sich in der Rolle des Verkäufers, der anderen Menschen ein Produkt oder eine Dienstleistung schmackhaft machen soll, bringt es einen großen Vorteil mit sich, wenn man sich auf sein Gegenüber einlässt. Dadurch kann man den eigenen Verkaufsstil an die Bedürfnisse des Kunden anpassen und ihn begeistern. Beobachten Sie Ihr Gegenüber, so gut es geht. Ihnen werden sicher einige Dinge an dessen Verhalten auffallen. Ist die Person, die vor Ihnen steht, eher introvertiert oder geht sie aus sich heraus? Stellt sie Fragen, die hauptsächlich Fakten betreffen oder hat sie durchaus Interesse an einem kleinen, persönlichen Plausch? Wenn Sie eine Ahnung haben, welchem Farbtypen ihr Gegenüber am ehesten zuzuordnen ist, können Sie sich entsprechend darauf einstellen. Dabei können die folgenden Tipps hilfreich sein, wenn Sie selbst ein gelb geprägter Mensch sind.

Erinnern Sie sich zunächst daran, welche Eigenschaften gelb geprägte Personen auszeichnen:

Sie sind freundlich, offen und enthusiastisch. Details langweilen Sie schnell. Sie lieben die Gesellschaft anderer Menschen und lassen sich gerne auf sie ein.

Denken Sie daran, dass es zwischen den Farbtypen Überschneidungen gibt. Grün geprägte Personen sind, ebenso wie gelb geprägte Personen, menschenorientiert, allerdings introvertiert und nicht so offen und direkt wie gelb geprägte Personen. Rot geprägte Personen sind ebenfalls offen und redselig, allerdings im Gegensatz zu den gelb geprägten Personen nicht menschen-, sondern aufgabenorientiert. Gelb geprägte Personen müssen sich vor allem zurücknehmen, wenn sie auf blau geprägte Personen treffen, da diese charakterlich konträr zu ihnen stehen, weil sie introvertiert und aufgabenorientiert sind.

Wenn Sie eine rot geprägte Person überzeugen wollen, sollten Sie...

- ... Ihre persönliche Art ein wenig zurückschrauben und die Zeit Ihres Gegenübers nicht mit Smalltalk verschwenden oder körperlichen Kontakt suchen
- ... mit Ihrem Gegenüber nur über den konkreten Gegenstand reden
- ... Ihr Vorliegen nicht allzu humorvoll vortragen

Wenn Sie eine gelb geprägte Person überzeugen wollen, sollten Sie...

- ... sich so verhalten wie sonst, denn Sie sollten problemlos mit ihm klarkommen
- ... darauf achten, dass Sie am Ende eine konkrete Abmachung treffen

Wenn Sie eine grün geprägte Person überzeugen wollen, sollten Sie...

- ... sich mit übermäßigen Freundlichkeiten oder Körperkontakt zurückhalten, bis sie aufgetaut ist und Ihnen vertraut
- ... Ihrem Gegenüber ausreichende Informationen über Ihr Produkt oder Projekt bieten, damit er eine sichere Entscheidung treffen kann
- ... Ihr freundliches Wesen durchaus zur Geltung kommen lassen – Smalltalk kann hilfreich sein

Wenn Sie eine blau geprägte Person überzeugen wollen, sollten Sie...

- ... sich ausschließlich auf die Fakten konzentrieren
- ... auf keinen Fall die Zeit Ihres Gegenübers mit übermäßigen Freundlichkeiten verschwenden
- ... sich bemühen, sich so vernunftorientiert wie möglich zu verhalten und sich an das eher kühle Verhalten Ihres Gegenübers anzupassen

4.2. Introversion oder Extroversion

Der Indikator "Introversion/Extroversion" beschreibt, wie sehr eine Person es genießt, im Mittelpunkt zu stehen. Extrovertierte Menschen haben kein Problem damit, im "Rampenlicht" zu stehen. Im Gegenteil, oft genießen sie es sogar. Introvertierte Menschen sind eher still und wirken oft schüchtern. Sie meiden tendenziell die Aufmerksamkeit der Menge und fühlen sich eher im geborgenen Umfeld wohl.

Der extrovertierte Typus



Die Person ist sehr extrovertiert. Sie ist oft sehr risikofreudig und handelt schnell. Sie steht gerne in Mittelpunkt und genießt die Aufmerksamkeit anderer Menschen. Sie hat eine klare Meinung und Botschaft. Unter Umständen sucht sie sogar aktiv ihre „Bühne“ und begeistert als Redner, Sänger oder Clown. Sie erscheint sehr selbstbewusst und möchte wahrscheinlich unbedingt auffallen und aus der Menge herausstechen.

Beachten Sie auch diese allgemeinen Erklärungen zur Extroversion:

Extrovertierte Personen sind entscheidungsfreudig und risikobereit. An Veränderungen können sie sich rasch anpassen und begrüßen sie sogar. Gespräche führen sie leidenschaftlich und engagiert. Ihre eigene Meinung bringen sie häufig zum Ausdruck und verteidigen ihren Standpunkt im Falle einer Meinungsverschiedenheit entschieden. Sie haben verhältnismäßig wenig Geduld. Konkurrenzdenken spielt bei ihnen eine große Rolle und sie scheuen sich auch nicht vor Konfrontationen. Gegenüber anderen treten sie bestimmt und intensiv auf. Regeln sind für sie eher Richtlinien, die gegebenenfalls auch gebrochen werden können. Sie treten selbstsicher auf, halten Augenkontakt und verfügen über einen kräftigen Händedruck. Anderen Menschen stellen sie sich selbst vor. In Gruppen melden sie sich häufig zu Wort und setzen Gestik und Intonation ein, um ihre Aussagen zu unterstreichen. Ihre Wortmeldungen zeichnen sich durch Leidenschaft und Engagement aus.

4.3 Aufgaben- oder Menschenorientierung

Der Indikator "Aufgaben-/Menschenorientierung" zeigt, inwieweit eine Person sich von den Menschen in der Umwelt beeinflussen lässt. Menschen, die sehr aufgabenorientiert sind, sagt man nach, dass sie "ihr Ding durchziehen, egal zu welchem Preis". Sie lassen sich nur sehr schwer von einmal gesteckten Zielen oder Vorgehensweisen abbringen und folgen einmal gefassten Zielen unbeirrt. Menschen mit hoher Personenorientierung haben ständig ihr "soziales Radar" auf Empfang gestellt und sind gerne bereit, sich schnell umzuorientieren, wenn sie das Gefühl haben, dass ihr Verhalten nicht das Wohlwollen der Menschen in ihrer Umgebung genießt. Sie werden von Menschen mit hoher Aufgabenorientierung oft als wankelmütig und ziellos wahrgenommen. Sie selbst hingegen sehen die Menschen mit hoher Aufgabenorientierung oft als "Dickkopf" oder "Prinzipienreiter".

Der menschenorientierte Typus



Die Person ist auf ein harmonisches Umfeld und ausgewogene menschliche Beziehungen bedacht. Sie nimmt sich Zeit für die Menschen in ihrer Nähe und sucht den regelmäßigen Austausch. Die Meinung und Erwartungen der Menschen, die ihr etwas bedeuten, sind ihr wichtig und nehmen Einfluss auf ihr Verhalten. Eventuell fällt es ihr schwer, "nein" zu sagen, denn mit Ablehnung und Konflikten kann sie eher schlecht umgehen.

Beachten Sie auch diese allgemeinen Erklärungen zur Menschenorientierung:

Menschenorientierte Personen teilen sich gerne mit. Sie sprechen freimütig über ihre Gefühle und schätzen den Austausch über dieselben mit anderen Personen. Gespräche mit ihnen gestalten sich häufig ausschweifend, weil sie oft vom Thema abweichen. Die Zusammenarbeit mit anderen Personen begrüßen sie. Den freimütigen Umgang anderer mit ihrer eigenen Zeit nehmen sie gelassen hin. Sie akzeptieren körperlichen Kontakt und suchen ihn sogar selbst, ihr Händedruck ist freundlich und warm. Ihr Handeln wird von Begeisterung und Leidenschaft bestimmt. Sie sind offen für Träume und Visionen. Entscheidungen treffen sie eher aus dem Bauch heraus. Man kommt leicht mit ihnen in Kontakt, da sie offen und freundlich im Umgang sind.

4.4. Verhaltensdominanz oder Verhaltensflexibilität

Die Werte für Verhaltensdominanz und -flexibilität zeigen an, wie gut eine Person in der Lage ist, ihre Verhaltensmuster geänderten Situationen oder Gesprächspartnern mit nicht passender Verhaltensstruktur anzugleichen. Menschen mit einer oder mehreren starken Verhaltenspräferenzen neigen dazu, sehr schnell in diese Verhaltensmuster zu verfallen. Sie verfügen über eine hohe Verhaltensdominanz. Menschen, bei denen fast alle vier Farbsäulen gleich hoch ausgeprägt sind, sind besser in der Lage, situativ zu reagieren. Sie verfügen also über eine höhere Verhaltensflexibilität.

Der Typus mit hoher Verhaltensdominanz



Diese Person verfügt über eine sehr hohe Verhaltensdominanz. Sie greift also immer wieder sehr schnell auf die ihr bekannten, oben beschriebenen Verhaltensmuster zurück. Das hat den Vorteil, dass es ihr sehr leicht fällt, Aufgaben zu erledigen, die sich mit ihrem präferierten Verhalten decken. Aufgaben, die diesem Verhalten entgegenstehen, fallen ihr allerdings extrem schwer. Zum Teil erscheinen sie ihr fast gänzlich unmöglich.

5. Die Eigenschaften im Detail

In diesem Abschnitt werden nun die Eigenschaften aufgelistet, die Max Mustermann für sich als am meisten zutreffend festgelegt hat. Die Eigenschaften selbst werden derzeit im TOPOINEX-Profil nicht weiter ausgewertet, können aber wichtige Einstiegspunkte in ein Coaching- oder Beratungsgespräch mit Max Mustermann sein.

Eigenschaft	Farben
initiativ	rot
aktiv	rot
abenteuerlustig	rot
freundlich	grün
selbstsicher	gelb
redewandt	gelb
offen	gelb
kommunikativ	gelb
herzlich	gelb
gesprächig	gelb
charmant	gelb

überzeugend	gelb
-------------	------

6. Fremd- und Eigeneinschätzung

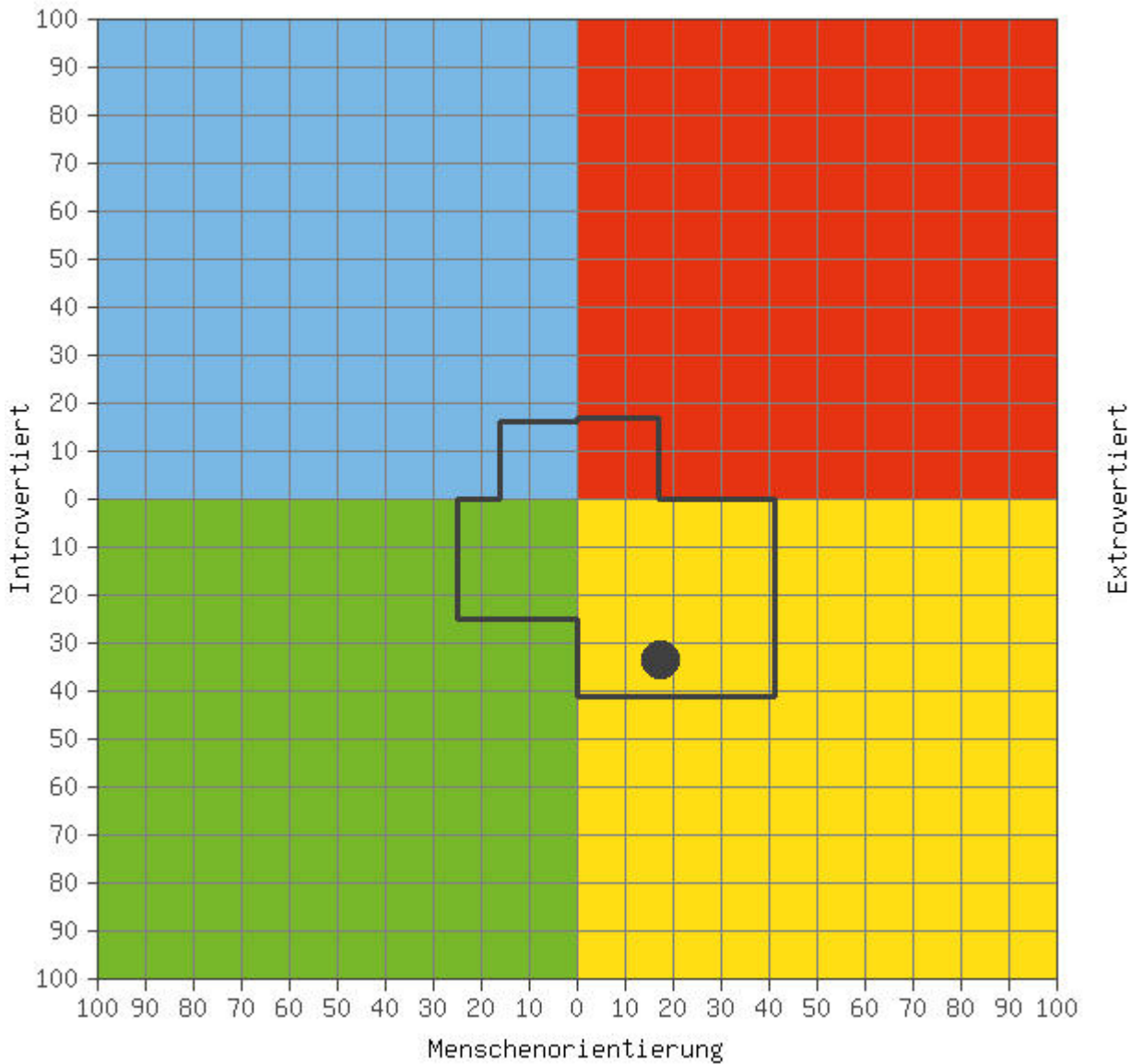
6.1. Fremdeinschätzung(en)

Hier finden Sie ein oder mehrere TOPOINEX-Basisdiagramme mit Fremdbewertungen, die für Max Mustermann erstellt wurden.

Diese Fremdbewertungen stellen gerade in Konflikt- oder Teamsituationen eine sehr gute Quelle für vergleichende Interpretation dar. Sie geben dem Klienten einen guten Überblick darüber, wie er von anderen Personen wahrgenommen wird.

Bewertung von Maria Mustermann (Fremdbewertung)

Aufgabenorientierung



■ Maria Mustermann

6.2. Auflistung der Eigenschaften der Fremdeinschätzungen

Die folgenden Tabellen zeigen die Eigenschaften, die die Personen gewählt haben, die für Max Mustermann eine Fremdeinschätzung vorgenommen haben. Sie können noch einen umfassenderen Blick auf die Wahrnehmung der Person haben und bieten eine gute Basis für weiterführende Betrachtungen.

Eigenschaften, die Maria Mustermann ausgewählt hat

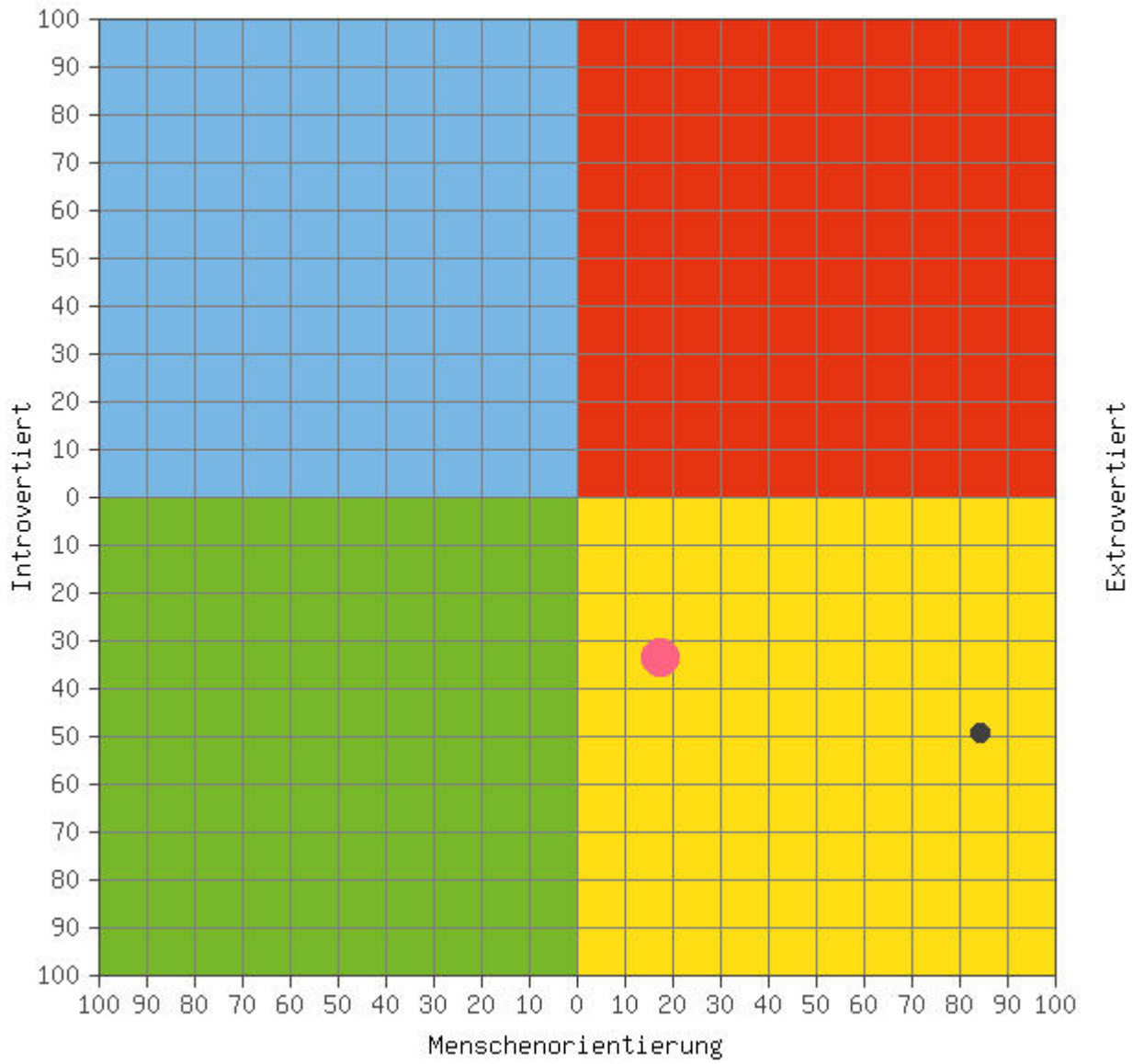
Eigenschaft	Farben
initiativ	rot

aktiv	rot
abenteuerlustig	rot
freundlich	grün
selbstsicher	gelb
redegewandt	gelb
offen	gelb
kommunikativ	gelb
herzlich	gelb
gesprächig	gelb
charmant	gelb
überzeugend	gelb

6.3. Vergleich der Fremd- und Eigeneinschätzung

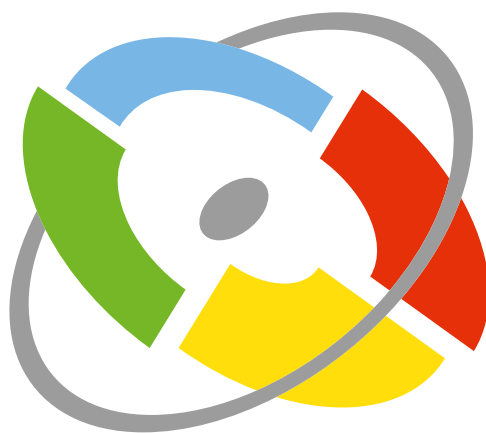
Das nachfolgende TOPOINEX-Basisdiagramm zeigt die Eigenbewertung, die Max Mustermann für sich selbst vorgenommen hat (schwarz) und die Fremdbewertungen anderer Personen. Die Position der einzelnen Kreise gibt dabei wertvolle Hinweise, inwieweit die Eigenwahrnehmung von Max Mustermann mit der Fremdwahrnehmung anderer Personen übereinstimmt.

Aufgabenorientierung



- Max Mustermann
- Maria Mustermann

TOPOINEX-Profil-ID 2-36



TOPOINEX®
WWW.TOPOINEX.DE

Trigemis GmbH
Kettelerstraße 5 - 11
97222 Rimpar

Telefon: +49 93 65 - 8 88 84-0
Fax: +49 93 65 - 8 88 84-48

info@trigemis.de

WB 1702