



## Aufgabenprofil Pressesprecher



# TOPOINEX-Profil für das Aufgabengebiet "Pressesprecher"

## 1. Hinweis

Dies ist eine Fremdeinschätzung für das Aufgabengebiet "Pressesprecher", die von einer oder mehreren Personen durchgeführt wurde. Dieses Profil beschreibt eine fiktive Person, wie sie in ihren Eigenschaften ausgestaltet sein müsste, um diese Aufgabenstellung optimal auszufüllen.

## 2. Vorbemerkungen

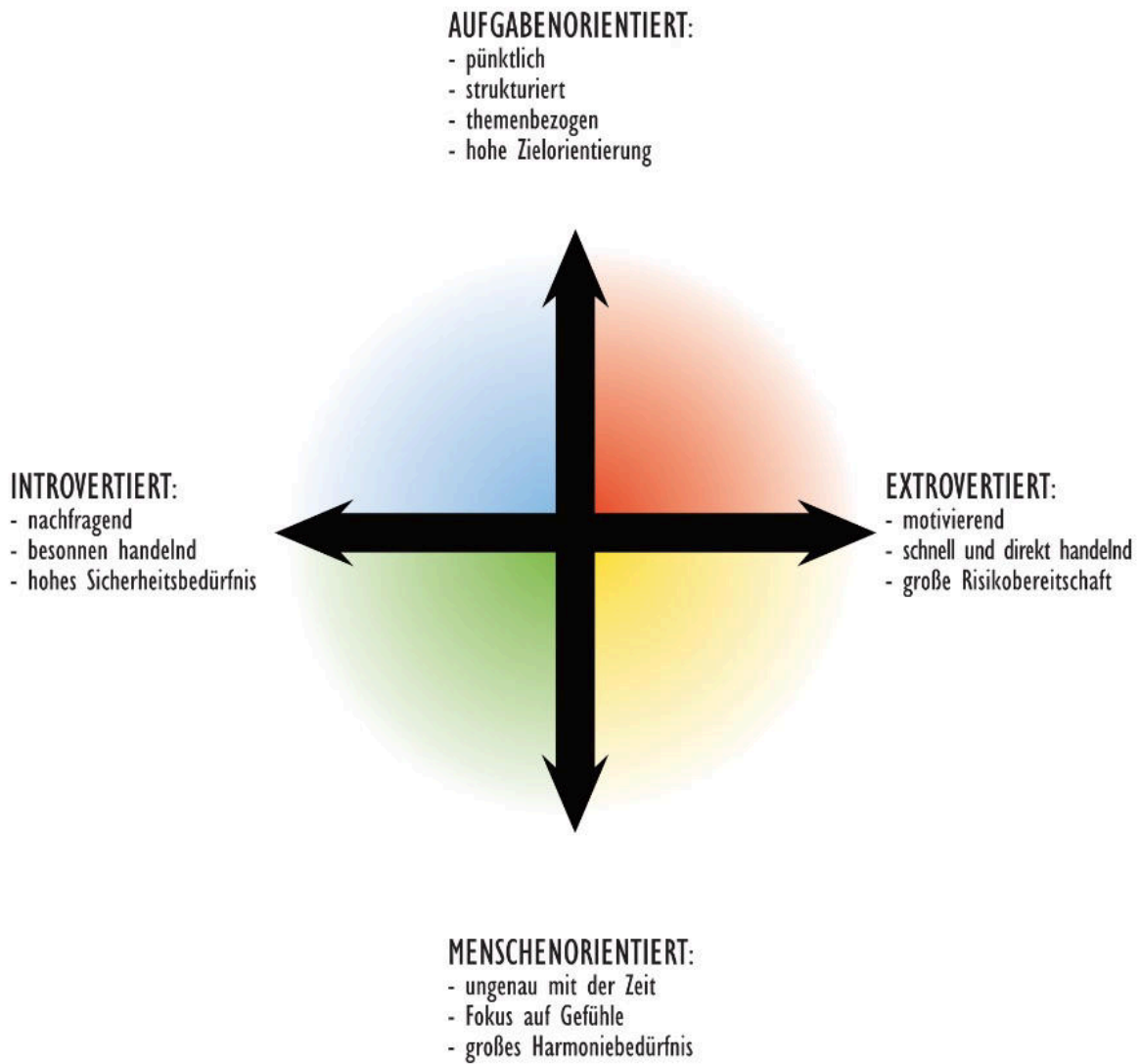
Das TOPOINEX-Profil ist ein personendiagnostisches Verfahren, das im Recruiting, im Coaching und in der Persönlichkeitsentwicklung eingesetzt wird. Es eignet sich gleichermaßen für Fragen der menschlichen Kommunikation und des menschlichen Verhaltens, wie auch zur optimalen Zusammenstellung von Teams 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.

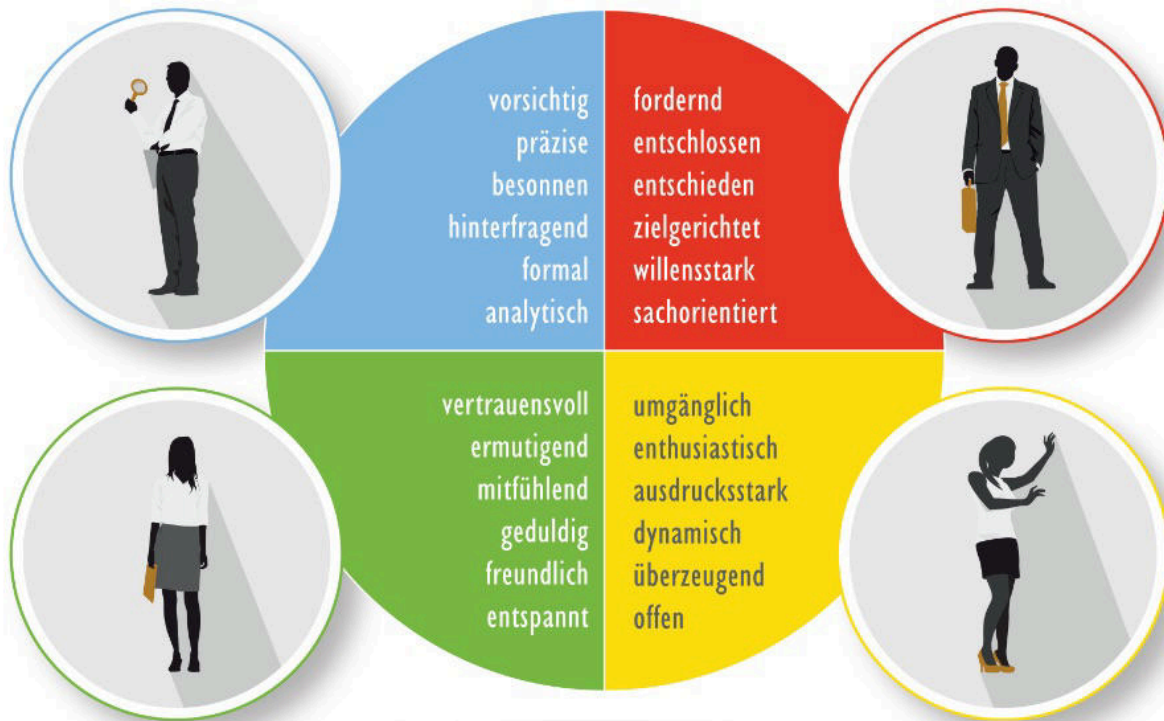
Diese Analyse wurde vom TOPOINEX-Master DEMO-Zugang TOPOINEX ausschließlich für Pressesprecher erstellt und unterliegt dem Datenschutz. Eine Weitergabe an eine andere Person ist ohne die ausdrückliche Genehmigung von Pressesprecher nicht erlaubt.

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 mit vier Sektionen 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-Oriented vs. **P**erson-Oriented und **I**ntroverted vs. **E**Xtroverted.



Die Bereiche des Koordinatenkreuzes werden nun farbig gekennzeichnet, sodass man ein einfaches Instrument hat, um die unterschiedlichen Typen einzuordnen. Die folgende Grafik zeigt Ihnen nun die vier Farbbereiche und die wesentlichen Eigenschaften, die diesen Farbbereichen zuzuordnen sind:



### 3. TOPOINEX-Basisdiagramm

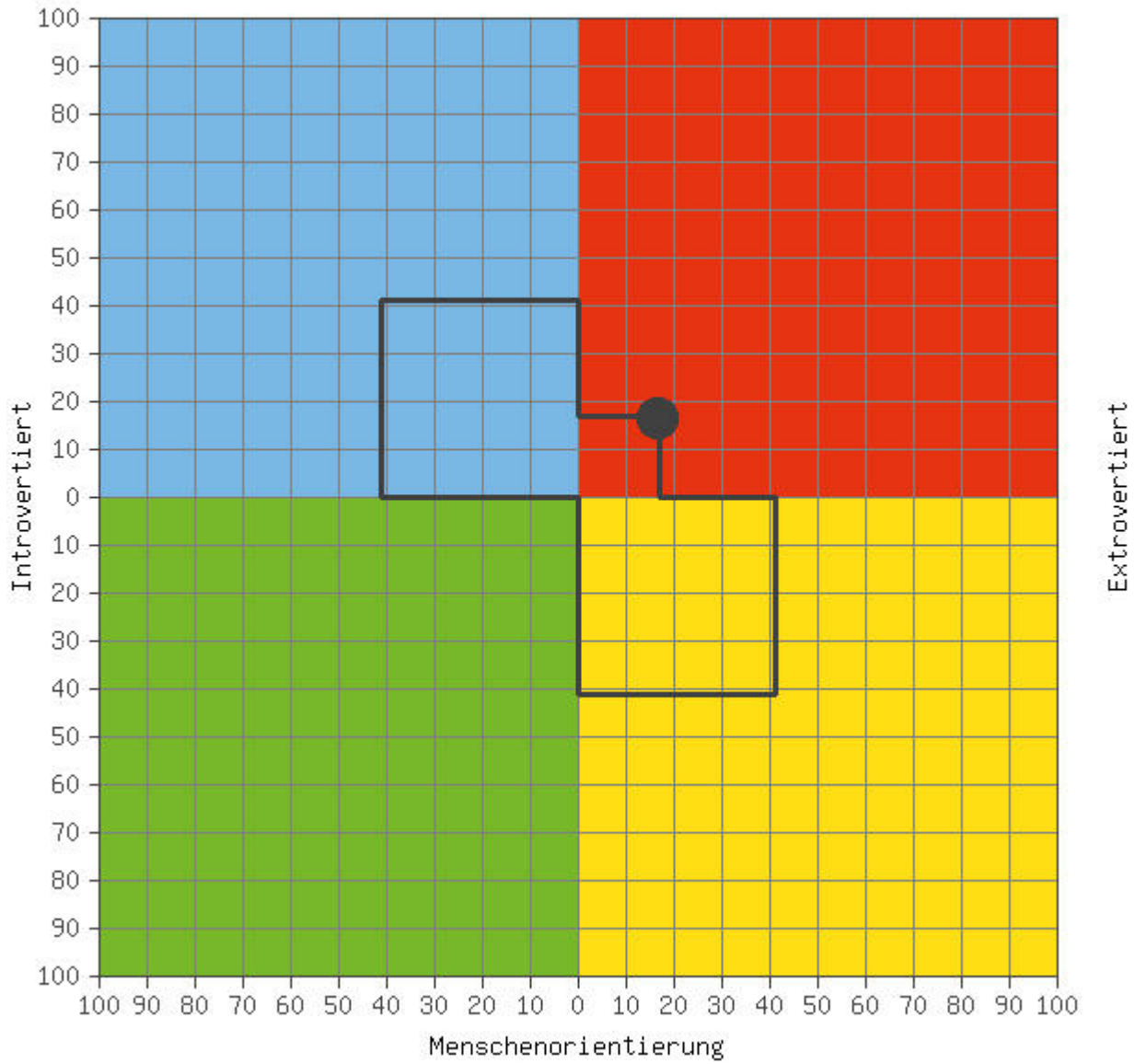
Das TOPOINEX-Basisdiagramm zeigt, in welchen Farbquadranten die Verhaltensstruktur einer beurteilten Person einzuordnen ist. Die Bewertung wird dabei als schwarzer Bereich angezeigt und gibt mit seiner Lage Aufschluss über die Farbpräferenzen der Person. Dieser Bereich stellt die "TOPOINEX-Komfortzone" 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 oder die TOPOINEX-Basisdiagramme für die oben bereits erwähnt fiktive Person für die angegebene Stelle oder Aufgabe. Für jede Person, die zur Bewertung aufgerufen wurde, wird dabei ein eigenes Basisdiagramm für diese Stelle erstellt:

# Bewertung von Max Mustermann

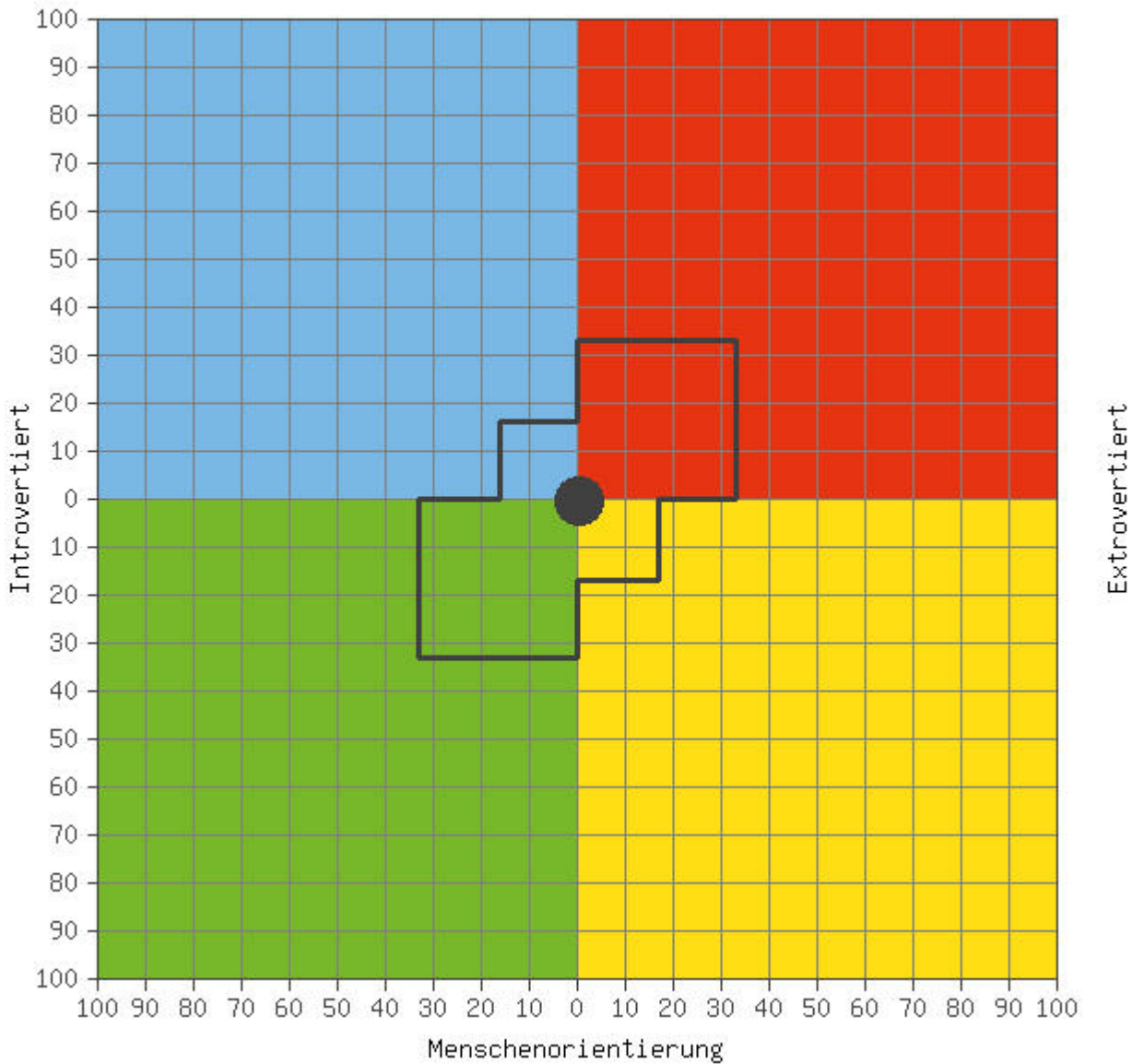
Aufgabenorientierung



Max Mustermann

# Bewertung von Maria Mustermann

## Aufgabenorientierung



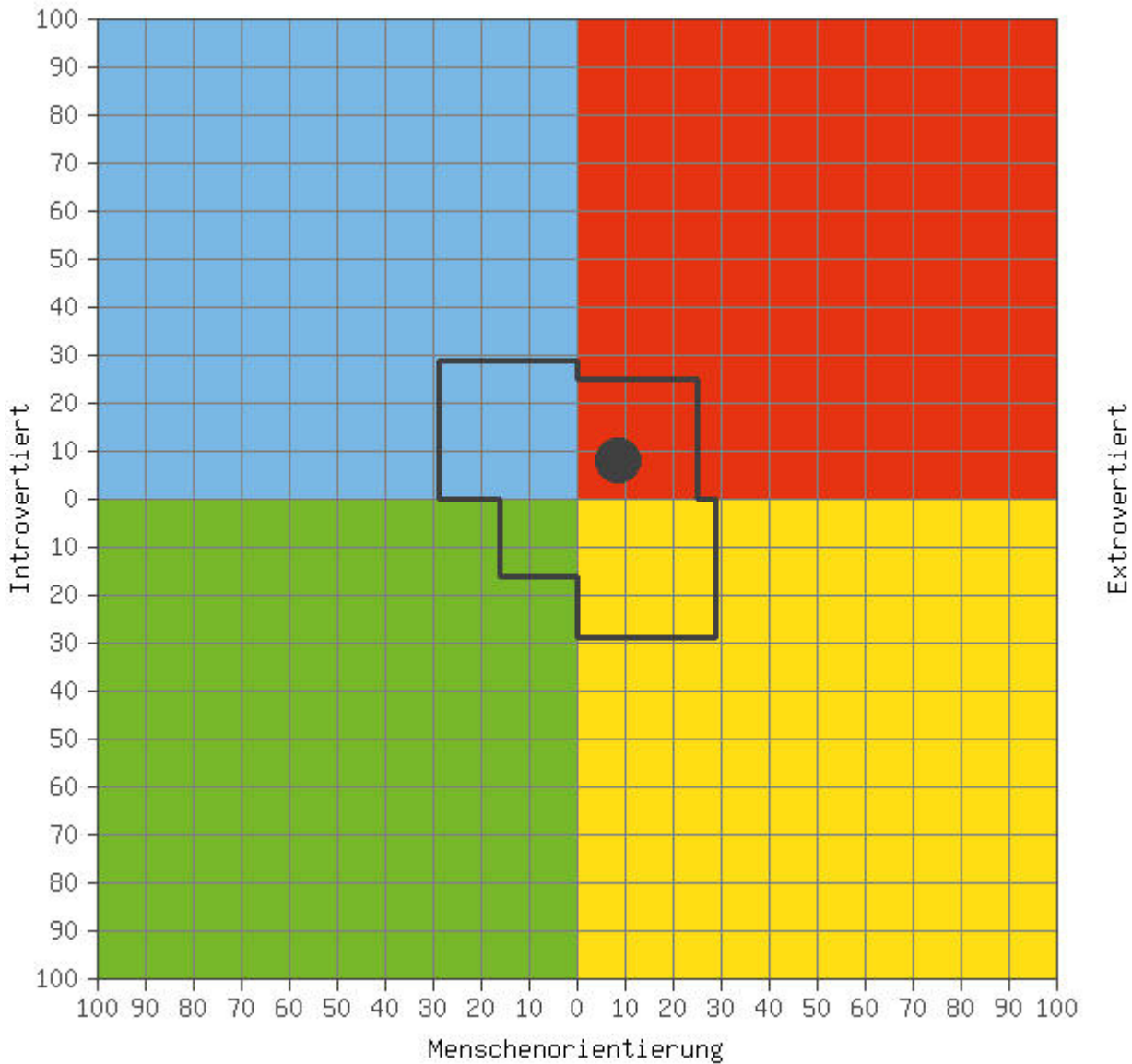
■ Maria Mustermann

## 4. Aufgabenprofil im mathematischen Mittel

### TOPOINEX-Basisdiagramm

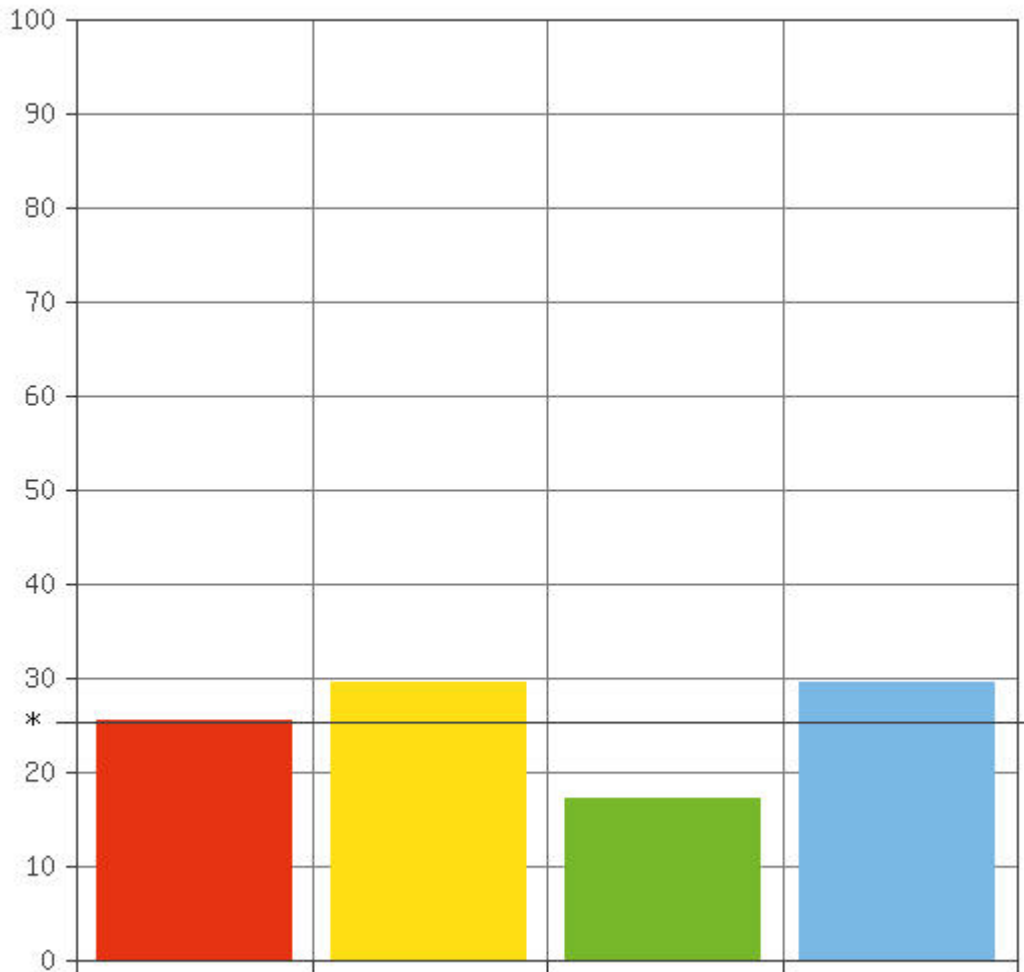
Im Folgenden finden Sie nun das persönliche Verhaltensprofil für eine fiktive Person, die geeignet scheint, das Aufgabengebiet oder die Stelle "Pressesprecher" auszufüllen. Diese Werte ergeben sich als mathematische Mittelwerte aller Personen, die eine Bewertung für die oben genannte Stelle abgegeben haben.

## Aufgabenorientierung



## TOPOINEX-Säulendiagramm

Im individuellen Säulendiagramm dieser Person wird sichtbar, in welchen Bereichen sie welche Verhaltensausrägungen zeigt. Dabei sind insbesondere die Säulen mit einer Ausprägung von über 25% interessant, da sie Rückschlüsse auf eine oder mehrere Verhaltensdominanzen zulassen.



\* = Relevanzschwelle von 25%

- Ausprägung Rot (25.29%)
- Ausprägung Gelb (29.34%)
- Ausprägung Grün (16.96%)
- Ausprägung Blau (29.17%)

Aus der individuellen Zusammensetzung der Säulen lassen sich eine große Anzahl an Erkenntnissen gewinnen, die hilfreich für den alltäglichen Umgang sind. Hier finden Sie die wesentlichen Merkmale des individuellen Profils des Aufgabengebietes "Pressesprecher".

## 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 flexible Typus



Diese Person verfügt über keine eindeutigen Verhaltenspräferenzen. Das bedeutet, dass sie je nach Situation auf alle vier Verhaltensmuster zugreifen kann. Wenn Sie mit dieser Person kommunizieren möchten, haben Sie es relativ leicht, da sich die Person wahrscheinlich schnell auf Sie und Ihren Kommunikationstyp einstellen kann. Versuchen Sie im Gespräch feinfühlig zu erkennen, ob die Person bestimmte situationsbedingte Tendenzen zu einer bestimmten Farbe zeigt und stellen Sie sich möglichst darauf ein. Bleiben Sie jedoch immer wachsam, denn das Verhaltensmuster kann sich auch schnell ändern und Sie überraschen.

## 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 aufgabenorientierte Typus



Die Person ist sehr aufgabenorientiert, denkt und handelt wahrscheinlich sehr zielorientiert. Sie hat tendenziell eher ein materialistisches Weltbild und sieht im Vordergrund die Sache. Sie wirkt oft kühl und distanziert. Sie denkt planerisch und arbeitet aktiv den Plan ab. Hat sie einmal eine Entscheidung getroffen, wird der Plan konsequent bis zum Ende geführt.

Beachten Sie auch diese allgemeinen Erklärungen zur Aufgabenorientierung:

Aufgabenorientierte Personen konzentrieren sich in ihrer Kommunikation auf das Wesentliche, ohne sich mit unnötigen oder privaten Zusatzinformationen aufzuhalten. Sie bleiben in Gesprächen bei den vorgegebenen Themen und arbeiten auch ihre Aufgabenliste konsequent ab. Unabhängiges Arbeiten ziehen sie der Zusammenarbeit mit anderen Personen vor. Sie mögen es nicht, wenn andere Menschen mit ihrer Zeit leichtfertig umgehen. Physischen Kontakt vermeiden sie, der Händedruck bleibt formell. Sie neigen nicht zu Enthusiasmus. Daten, Fakten und Realitäten stehen für sie im Mittelpunkt und dienen als Entscheidungsgrundlage. Es dauert eine Weile, bis sie beruflich oder in ungewohnten Situationen auftauen.

### 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 Verhaltensflexibilität



Diese Person verfügt über eine sehr hohe Verhaltensflexibilität, da sie alle Farbbereiche gleichermaßen gut bedienen kann. Das hat den Vorteil, dass es ihr sehr leicht fällt, sich auf andere Menschen einzustellen und in ihrem Verhalten auf die verschiedensten Situation jeweils angepasst zu reagieren.

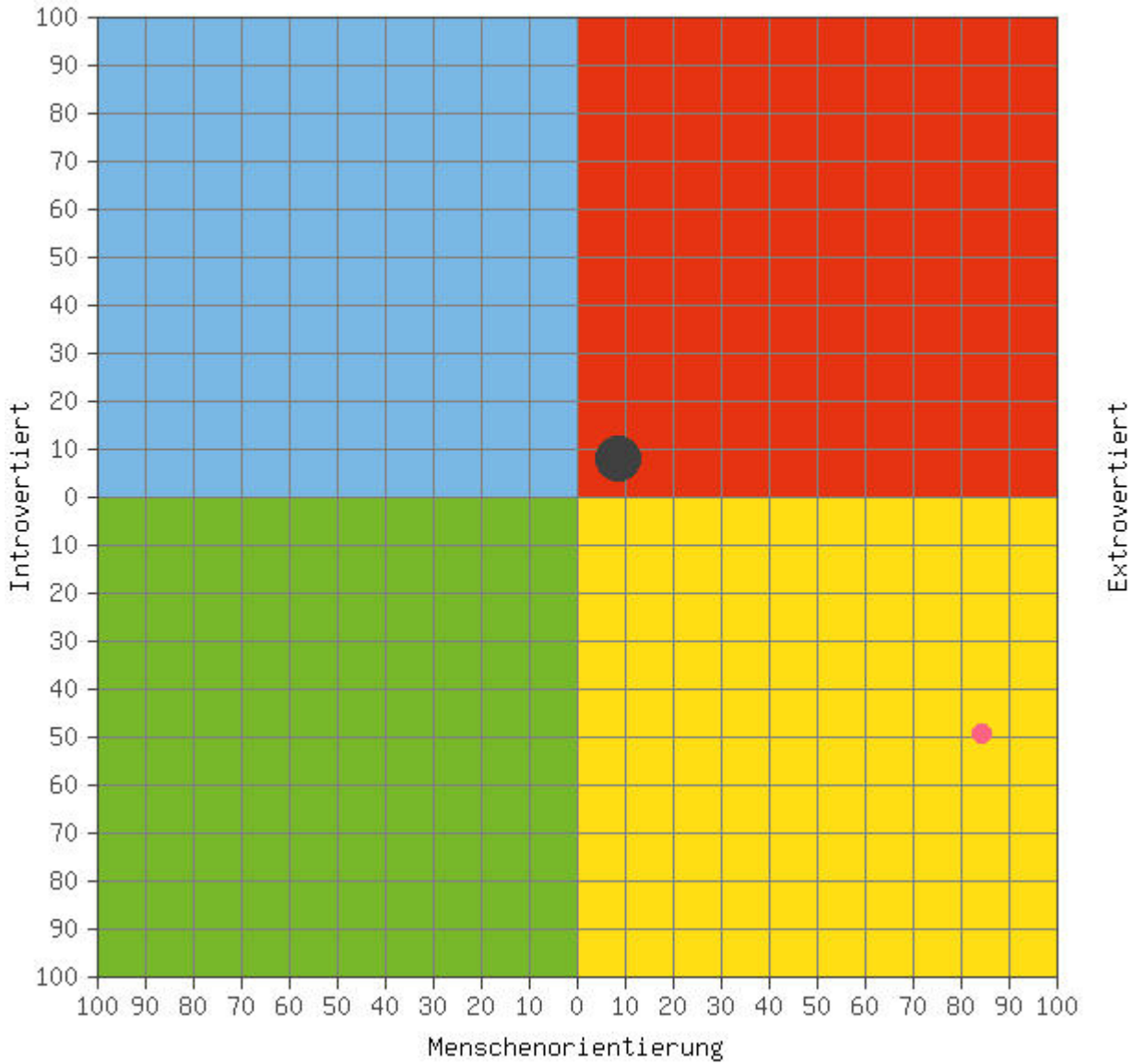
## 5. Aufgaben- und Stellenmatch



Diese Grafik beantwortet die Frage, welche Personen geeignet scheinen, um die Stelle "Pressesprecher" auszufüllen. Dazu zeigt sie die Positionierung Montagepunktes des Aufgaben- bzw. Stellenprofils im mathematischen Mittel (schwarz) im Vergleich zu den Montagepunkten der Mitarbeiter der ausgewählten Gruppe.

So lassen sich aus der Positionierung der einzelnen Montagepunkte einfach geeignete Kandidaten finden. Kann die Positionierung der Montagepunkte alleine kein befriedigendes Ergebnis liefern, so empfiehlt sich die Einbeziehung der Größe der Montagepunkte. Hier wird nämlich dargestellt, wie es um die Verhaltensflexibilität der Person bestellt ist.

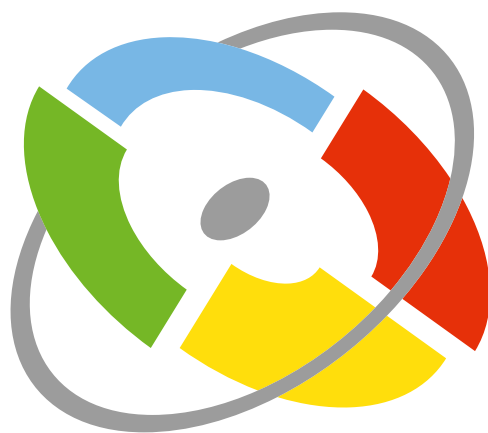
Auf diese Art und Weise lässt sich leicht erkennen, welche Person wahrscheinlich am besten geeignet ist, diese Aufgaben zu übernehmen.

# Aufgabenorientierung



-  Aufgabenprofil im math. Mittelwert
-  Max Mustermann

TOPOINEX-Profil-ID 1-2023



**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 1703