

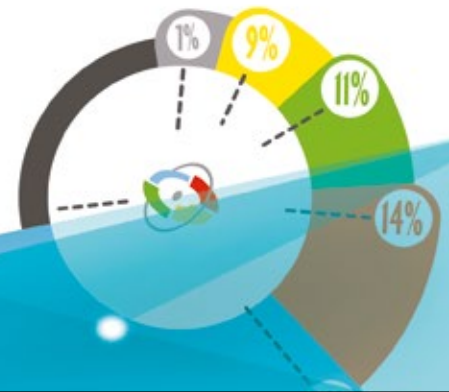
Wie genau
erkennen
Sie sich in Ihrem
TOPOINEX
Profil wieder?

Würden
S i e
TOPOINEX
beruflich
einsetzen?

Könnten Sie sich
vorstellen,
mit TOPOINEX Ihre
Zukunft
zu planen ?

Eignet sich TOPOINEX zur
Konfliktbewältigung?

Würden Sie das Verfahren auch im
privaten Bereich
einsetzen?



Das TOPOINEX-Verfahren: Akzeptanz - Studie 2018

Bedienbarkeit, Zustimmung, Anwendungsmöglichkeiten



ABSTRACT

Die vorliegende Studie wurde im September 2017 im Auftrag der Trigemis GmbH durchgeführt. Die Teilnehmer konnten das TOPOINEX-Verfahren testen und bewerten. Das Hauptaugenmerk lag dabei auf der Bedienbarkeit, der Treffsicherheit des Verfahrens und auf der Vergleichbarkeit des Verfahrens mit anderen Persönlichkeitstests.

Die 167 befragten Personen waren sich einig, dass das Verfahren intuitiv verständlich und leicht anwendbar ist. Eine große Mehrheit von knapp 95 % der Teilnehmer bestätigte, dass sie sich in ihrem Ergebnis wiederfinden. Die Treffsicherheit des Verfahrens ist damit sehr hoch. Die Teilnehmer, die zuvor schon mit anderen Persönlichkeitsverfahren in Berührung gekommen waren, bestätigten außerdem, dass das Verfahren vergleichbare Ergebnisse liefert wie andere, bereits bekannte Tests. Im Gegensatz zu anderen Verfahren ist TOPOINEX allerdings sehr schnell und erfordert keine Angabe persönlicher Daten.

Die Studie bestätigte außerdem, dass drei Viertel der Teilnehmer sich vorstellen könnten, das Verfahren beruflich einzusetzen. TOPOINEX ist demnach in vielen Berufen einsetzbar und nützlich.

- ✔ TOPOINEX ist intuitiv bedienbar
- ✔ TOPOINEX ist treffsicher und hilfreich
- ✔ TOPOINEX ist in allen Lebenslagen anwendbar
- ✔ TOPOINEX ist unschlagbar schnell



I. AUSGANGSLAGE UND ZIELSETZUNG DER STUDIE

Die Studie wurde im Auftrag der Trigemis GmbH im September 2017 durchgeführt und darauf folgend ausgewertet. Im Mittelpunkt der Studie steht das TOPOINEX-Verfahren der Trigemis GmbH, das dafür entwickelt wurde, Persönlichkeitsprofile zu erstellen. Grundlage von TOPOINEX ist das DISG-Verfahren, das auf William Marston zurückgeht.

TOPOINEX verortet die Persönlichkeit eines Menschen zwischen insgesamt vier Polen, die auf zwei Achsen verteilt sind. Die waagrechte Achse verläuft zwischen den Polen „Introversion“ und „Extroversion“, die vertikale Achse zwischen „Aufgabenorientierung“ und „Menschenorientierung“.

Insgesamt ergeben sich dadurch vier Farbtypen, die die Verhaltenspräferenzen eines Menschen abbilden. Man spricht von Verhaltenspräferenzen, weil diese Einordnung nicht absolut ist. Jeder Mensch kann auch ein anderes Verhalten an den Tag legen als das, welches seinem Farbtypen entspricht. Das ist allerdings mit Anstrengung verbunden – je gegensätzlicher das Verhalten zur Verhaltenspräferenz steht, desto anstrengender ist es. Personen, die introvertiert und aufgabenorientiert sind, werden dem blauen Farbtypen zugeordnet. Blaue Personen können gut mit Zahlen, Daten und Fakten umgehen, sind gründlich und halten sich lieber im Hintergrund auf. Personen, die introvertiert und menschenorientiert sind, gehören dem grünen Farbtypen an. Grüne Personen sind empathisch, interessiert an den Menschen in ihrer Umgebung und verhalten sich auch eher zurückgezogen. Personen, die extrovertiert und aufgabenorientiert sind, sind dem roten Farbtypen zuzurechnen. Rote Personen sind zielorientiert, rational und ehrgeizig und haben gerne das Sagen. Personen, die extrovertiert und menschenorientiert sind, werden dem gelben Farbtypen zugeordnet. Gelbe Personen sind offen, freundlich, wortgewandt und stehen gerne im Mittelpunkt.

Im Gegensatz zu anderen Verfahren, die ebenfalls zum Zweck der Persönlichkeitserfassung entwickelt wurden, nimmt die Teilnahme an TOPOINEX nur wenige Minuten in Anspruch. Unter 48 Eigenschaften wählt man die 12 Eigenschaften aus, die am genauesten auf die eigene Persönlichkeit zutreffen. Die spontane und intuitive Auswahl der Adjektive ist hierbei sogar gewünscht, sodass man innerhalb kürzester Zeit zur Auswertung des Tests übergehen kann.

Gerade im Bereich Coaching finden Verfahren wie TOPOINEX häufig Anwendung, die allerdings im Gegensatz zu TOPOINEX mehr Zeit in Anspruch nehmen und teilweise auch die Angabe persönlicher Informationen erfordern. Eine zentrale Zielsetzung dieser Studie ist es daher, die Treffsicherheit des Verfahrens zu ermitteln und herauszufinden, ob Anwender sich im Ergebnis des Persönlichkeitstests wiederfinden. Dabei soll herausgefunden werden, ob TOPOINEX mit anderen Verfahren auf diesem Gebiet mithalten kann. Zu diesem Zweck wurden 167 Personen befragt.

An dieser Stelle soll noch darauf hingewiesen werden, dass Anwender normalerweise nicht mit ihren Profilen »alleine gelassen werden«. Wer sich ein TOPOINEX-Profil erstellt, bekommt zusätzlich eine telefonische Beratung durch einen ausgebildeten TOPOINEX-Master, der das Profil erklärt und dabei hilft, die gewonnenen Erkenntnisse zum eigenen Leben in Bezug zu setzen. Das konnte im Rahmen der Studie nicht geleistet werden. Man sollte bei der Auswertung der Ergebnisse im Hinterkopf behalten, dass etwaige Fragen und Unsicherheiten in Bezug auf das Profil im Regelfall durch eine Fachkraft beantwortet und aufgelöst werden können.



2. KONZEPTION DER ERHEBUNG

2.1 BEFRAGUNGSMETHODE

Zur Erhebung der Daten entschied man sich für eine quantitative Befragungsmethode mithilfe eines zuvor erstellten Online-Fragebogens. Diese Art der Befragung sorgte für eine zeitliche sowie räumliche Ungebundenheit der Teilnehmer. Menschen aus der ganzen Welt konnten an der Studie teilnehmen und selbst entscheiden, wann und wo sie die Fragebögen ausfüllten. Durch den Online-Fragebogen wurde zudem der mögliche Einfluss eines Interviewers ausgeschlossen.

Die beiden Teile des Fragebogens wurden direkt auf der Website des Auftraggebers implementiert. So konnte sichergestellt werden, dass die Daten der Teilnehmer nicht von Drittanbietern gespeichert wurden.

Der Fragebogen bestand neben einer Reihe von Angaben zur eigenen Person (Geschlecht, Alter, Schulabschluss, berufliche Tätigkeit) zum größten Teil aus geschlossenen Fragen, bei denen bestimmte Antwortmöglichkeiten bereits vorgegeben waren. Hauptsächlich wurden Fragen gestellt, die mit Ja oder Nein beantwortet werden konnten. Einige offene Felder ließen eine persönliche Antwort zu: Die Teilnehmer konnten ganze Sätze und Statements eintippen. Selbstverständlich war die Teilnahme an der Studie freiwillig. Die Teilnehmer waren auch nicht gezwungen, alle Felder auszufüllen, um die Studie durchlaufen zu können. Daher wurden nicht von jedem Teilnehmer alle Felder ausgefüllt. Die Prozentzahlen, die im Analyse-Teil der Studie aufgelistet werden, beziehen diese Leerstellen nicht mit ein, sondern ergeben sich jeweils aus der Gesamtheit der ausgefüllten Felder. Wenn also von 167 Teilnehmern nur 120 eine bestimmte Frage beantwortet haben, beziehen sich die Prozentzahlen auf die Antworten dieser 120 Teilnehmer. Die Teilnahme an der Studie kann in drei Unterpunkte gegliedert werden:

1. Angabe personenbezogener Daten (Geschlecht, Alter, Bildung, Beruf);
2. Erstellung eines Persönlichkeitsprofils und Beantwortung einiger Fragen in Bezug darauf;
3. Beantwortung von Fragen, die sich mit Anwendungsmöglichkeiten des Verfahrens beschäftigen.

Im Analyse-Teil dieser Studie werden die daraus gewonnenen Daten zunächst einmal nur deskriptiv aufgelistet. In einem zweiten Teil werden sie auch analysiert und zueinander in Bezug gesetzt.

2.2 BEFRAGUNGSZEITRAUM

Der Befragungszeitraum wurde zunächst auf zwei Wochen von 4. bis zum 18. September festgesetzt und später noch einmal um eine Woche bis zum 24. September verlängert. Innerhalb dieser drei Wochen wurden Studienteilnehmer angeworben. Die Studie war auch auf der TOPOINEX-Startseite zu finden. Nach Ablauf der drei Wochen wurden die bis dahin erhobenen Studiendaten in einer eigenen Datenbank gesichert.

2.3 BEFRAGUNGSTEILNEHMER

Der Gewinnung von Befragungsteilnehmern gingen einige Überlegungen voraus. Das TOPOINEX-Verfahren setzt sich mit der Persönlichkeitsstruktur eines Menschen auseinander. Aus diesem Grund spielen Alter, Geschlecht oder Herkunft einer Person keine Rolle, wenn es um die Eignung als Studienteilnehmer geht. Das Alter der Teilnehmer könnte höchstens in Bezug auf den Umgang mit der Bedienung des Verfahrens relevant sein, da ältere Generationen sich möglicherweise mit Tests im Internet schwerer tun. Für die Persönlichkeitsprofile als solche spielt es allerdings keine Rolle, ob sie Männern oder Frauen,

Jugendlichen oder Erwachsenen zugeordnet werden, da sie einfach nur die Persönlichkeit der Person zum Jetzt-Zeitpunkt abbilden. Potenziell ist also jeder Mensch ein geeigneter Teilnehmer für die Studie.

Des Weiteren wurde überlegt, ob Angehörige eines bestimmten Berufszweigs für die Studie besonders interessant wären. Verfahren wie TOPOINEX werden in bestimmten Branchen verstärkt genutzt. Einige Berufsgruppen haben deswegen ein ausgeprägtes Verständnis für solche Verfahren. Angehörige solcher Berufsgruppen haben häufig selbst schon einige dieser Persönlichkeitstests durchgeführt oder wenden sie sogar beruflich an. Daher kann man davon ausgehen, dass diese Personen ein Verfahren wie TOPOINEX besonders gut in Hinblick auf Treffsicherheit bewerten können, indem sie es zum Beispiel mit anderen Verfahren vergleichen. Berufsgruppen, auf die das zutrifft, sind beispielsweise Coaches, Trainer und Berater (Personalberater, Kommunikationsberater, etc.). Diese Personen werden im Rahmen der Studie unter dem Begriff »TOPOINEX-Kerngruppe« bzw. »Kerngruppe« zusammengefasst.

Angenommen wurde, dass Personen, die der Kerngruppe angehören, häufig schon Erfahrung mit ähnlichen Verfahren haben, beruflich viel Umgang mit Menschen aller Art pflegen und sich vor allem auch mit deren Persönlichkeiten auseinandersetzen. Ersteres ist deshalb relevant, weil solche Personen beurteilen können, ob die Ergebnisse des TOPOINEX-Testverfahrens mit den Ergebnissen anderer, ausführlicherer und zeitaufwendigerer Testverfahren übereinstimmen. Letzteres ist interessant, weil diese Personen gut beurteilen können, ob TOPOINEX ein

wertvolles Verfahren zur Persönlichkeitsanalyse darstellt. Beschlossen wurde daher, einerseits diese Berufsgruppen gezielt über die Studie zu informieren und zur Teilnahme zu bewegen und andererseits über die sozialen Netzwerke weniger spezifisch Teilnehmer für die Studie anzuwerben.

Umgesetzt wurde das so, dass zunächst einmal ganz gezielt über 900 Coaches, Trainer und Berater aus Deutschland und der Schweiz per Post zur Teilnahme an der Studie eingeladen wurden. Zusätzlich wurde ihnen auch noch eine aktuelle Broschüre des Verfahrens zur Verfügung gestellt, damit alle Informationen zum Tool schon vor der Studienteilnahme eingesehen werden konnten. Die Broschüre findet sich auch auf der Startseite der TOPOINEX-Website und ist somit für jeden einsehbar.

Neben dem Anschreiben der Kerngruppe wurde auch über die sozialen Netzwerke und im Bekanntenkreis für die Teilnahme an der Studie geworben. Die Teilnehmer, die auf diesem Wege erreicht wurden, gehören zum größten Teil nicht der Kerngruppe an.

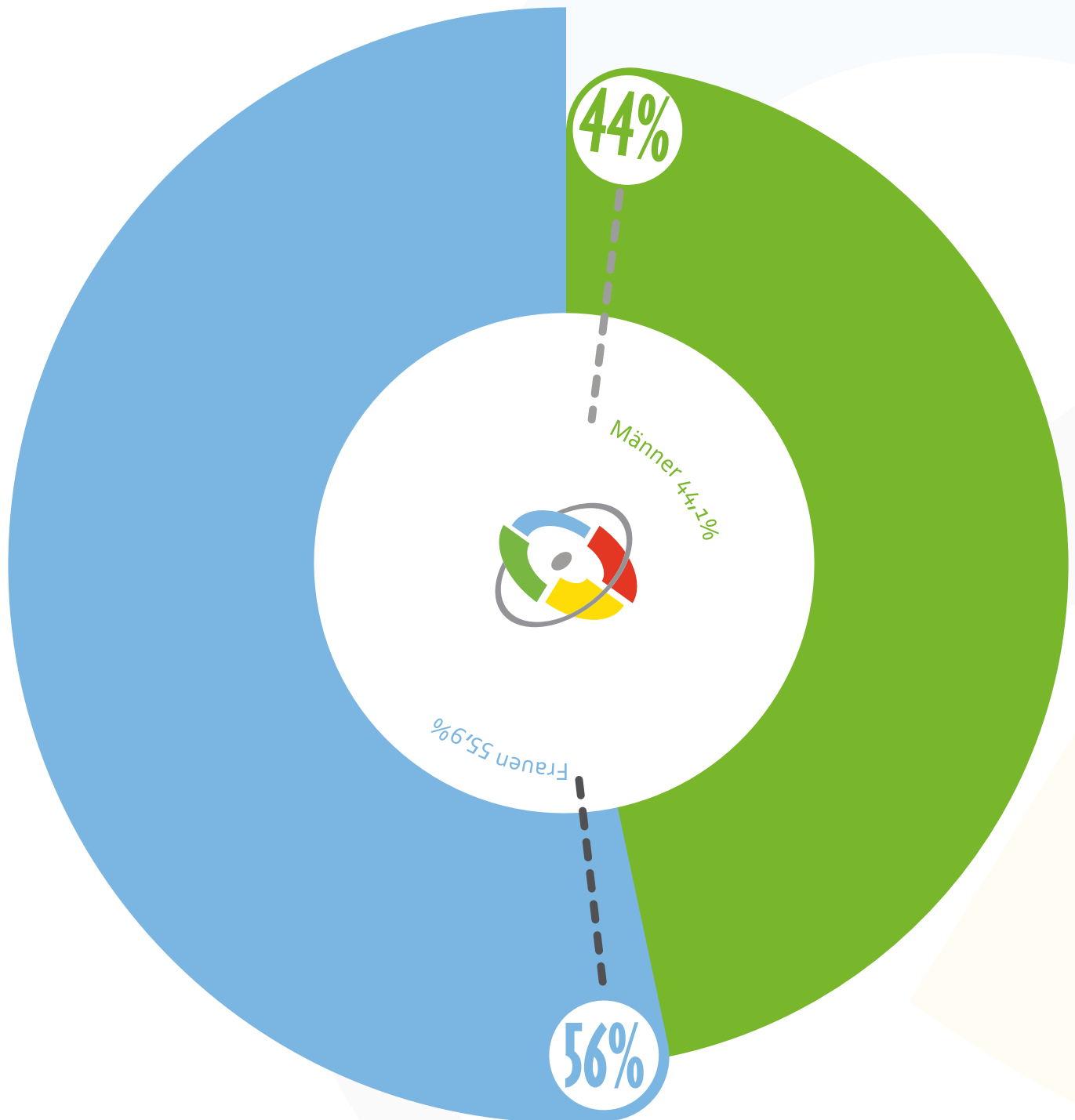
Innerhalb von drei Wochen nahmen 167 Personen an der Studie teil. Berücksichtigt werden hierbei nur Personen, die sich tatsächlich ein Profil erstellt und Fragen beantwortet haben. Leerstellen, die durch Bots oder unvollständige Teilnahme zustande kamen, wurden nach Beendigung der Studie aus der Datenbank gelöscht.

Im Folgenden werden die Teilnehmer nach Geschlecht, Alter, Bildungsabschluss und Berufstätigkeit aufgeschlüsselt, damit ein Überblick darüber gegeben werden kann, welche Personen an der Studie teilgenommen haben.¹

¹ Damit man sich die Menge an Personen besser vorstellen kann, werden hier nicht nur Prozentzahlen, sondern auch die absolute Anzahl an Personen angegeben. Die Differenz zur

insgesamten Teilnehmerzahl ergibt sich daraus, dass manche Teilnehmer nicht alle Felder ausgefüllt haben. Im Analyse-Teil der Studie werden dann nur noch die Prozentzahlen berücksichtigt.

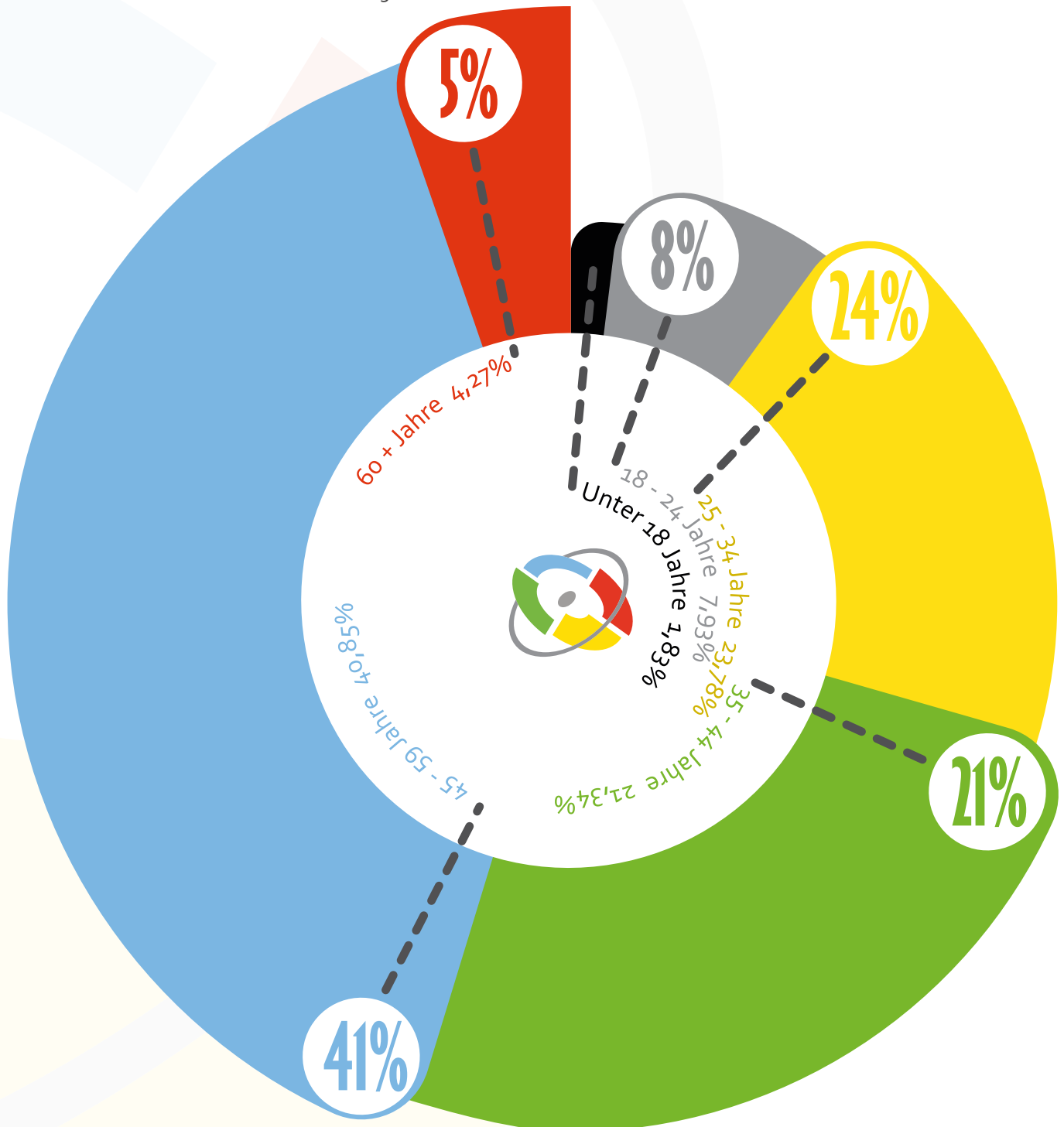
Unter den teilnehmenden Personen waren 71 Männer (44,1 %) und 90 Frauen (55,9 %). Die Geschlechter waren insgesamt also recht ausgewogen vertreten.



Diagr. I: Geschlechterverteilung unter den Teilnehmern

Insgesamt wurden sechs Altersgruppen abgefragt, denen sich die Teilnehmer zuordnen konnten. Drei Personen gaben an, unter 18 Jahren alt zu sein (1,83 %); 13 Personen gaben an, zwischen 18 und 24 Jahren alt zu sein (7,93 %); 39 Personen gaben an, zwischen 25 und 34 Jahren alt zu sein (23,78 %); 35 Personen gaben an, zwischen 35 und 44 Jahren alt zu sein (21,34 %); 67 Personen gaben an, zwischen 45 und 59 Jahren alt zu sein (40,85 %) und sieben Personen gaben an, 60 Jahre oder älter zu sein (4,27 %).

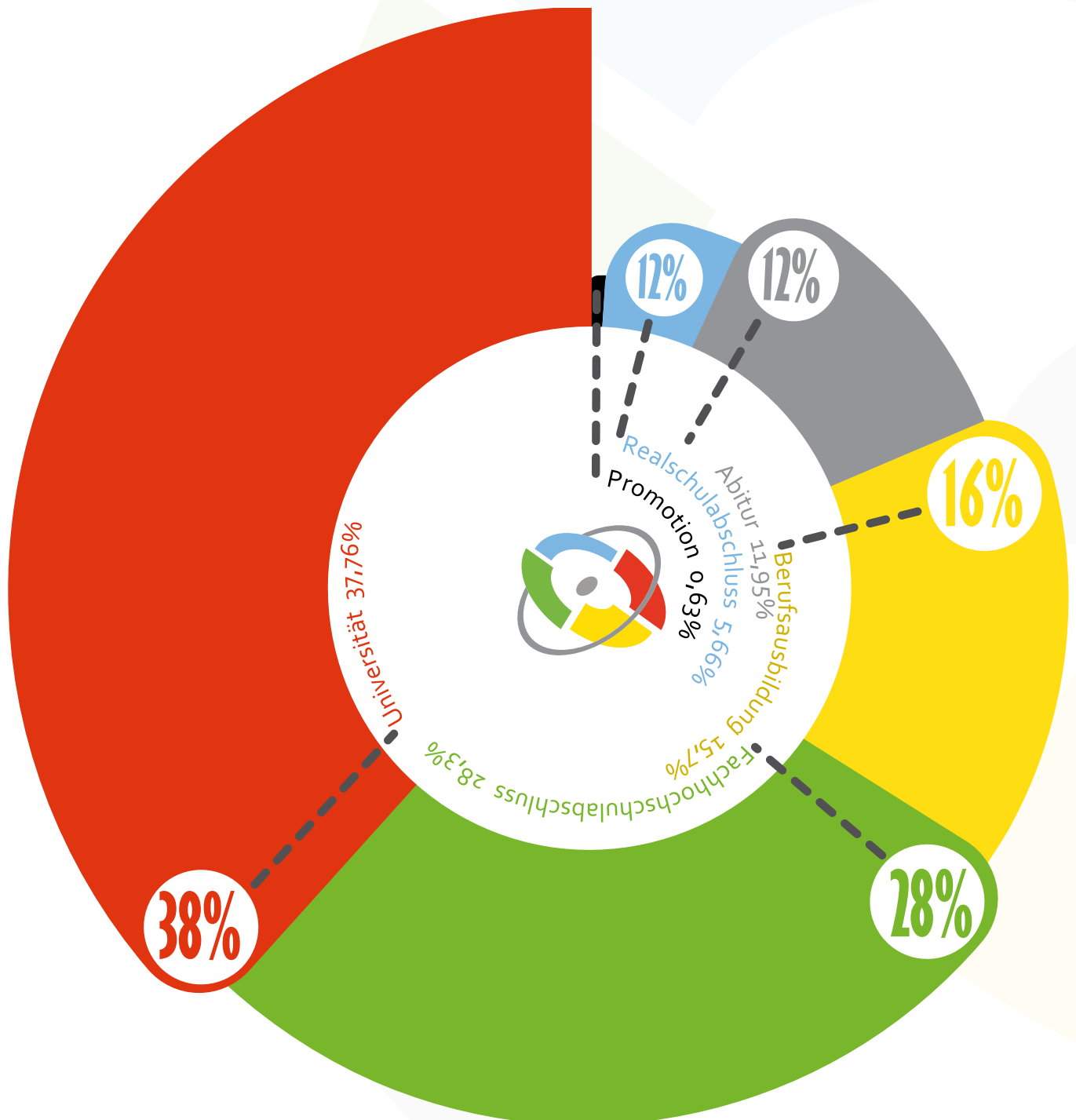
Die größte Gruppe stellten damit die 45- bis 59-Jährigen, gefolgt von den 25- bis 34-Jährigen und den 35- bis 44-Jährigen. Der Großteil der Teilnehmer war also im fortgeschrittenen Erwachsenenalter.



Diagr. 2: Altersgruppenzugehörigkeit der Teilnehmer

Des Weiteren wurden die Teilnehmer nach ihrem Bildungsabschluss befragt. 19 der Befragten haben Abitur als höchsten Bildungsabschluss an (11,95 %); 25 der Befragten gaben an, eine Berufsausbildung abgeschlossen zu haben (15,7 %); 45 der Befragten verfügten über einen Fachhochschulabschluss (28,3 %); eine Person gab an, promoviert zu haben (0,63 %); neun Personen gaben an, einen Realschulabschluss zu haben (5,66 %) und 60 der Befragten gaben an, über einen universitären Abschluss zu verfügen (37,74 %).

Der Großteil der Teilnehmer kam demnach aus dem akademischen Bereich. Die Fachhochschulabsolventen stellten die zweitgrößte Gruppe.



Diagr. 3: Höchster von den Teilnehmern erlangter Bildungsabschluss

Die Aufschlüsselung nach Berufsfeldern wird wie oben nach Prozentzahlen erfolgen, die einzelnen, konkret angegebenen Berufe sollen dann in Tabellenform aufgelistet werden.

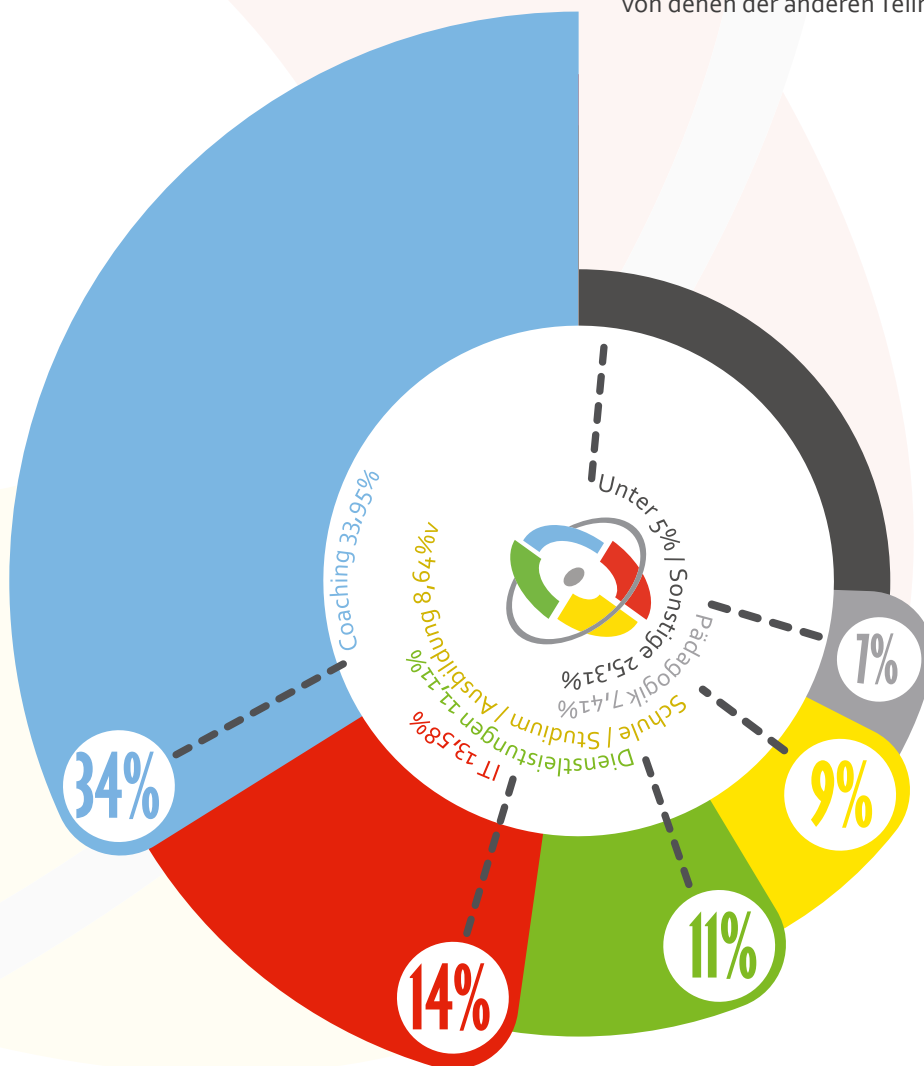
Zur Auswahl standen insgesamt 12 Berufsfelder, außerdem die Möglichkeit, noch Schüler/Student oder in Ausbildung zu sein und das Feld Sonstiges für diejenigen, die sich keinem der Felder zuordnen konnten.

55 Personen gaben an, im Berufsfeld Coaching tätig zu sein (33,95 %); 18 Personen gaben an, im Bereich der Dienstleistung tätig zu sein (11,11 %); jeweils eine Person gab an, im Berufsfeld der Geisteswissenschaften, der Kultur oder als Speaker zu arbeiten (jeweils 0,62 %); fünf Personen gaben an, im Bereich Gesundheit zu arbeiten (3,09 %); 22 Personen gaben an, im Bereich der IT tätig zu sein (13,58 %); sieben Personen gaben an, im Bereich der Medien tätig zu sein (4,32 %); 12 Personen gaben an, im Bereich der Pädagogik zu arbeiten (7,41 %); vier Personen gaben an,

im Bereich des Sozialen zu arbeiten (2,47 %); fünf Personen gaben an, im Bereich der Verwaltung tätig zu sein (3,09 %) und acht Personen gaben an, im wirtschaftlichen Bereich zu arbeiten (4,94 %). 14 Personen sind noch Schüler/Student oder in Ausbildung (8,64 %) und neun Personen arbeiten in keinem der vorgeschlagenen Berufsfelder (5,56 %).

Die spezifischen Berufsbezeichnungen, sofern angegeben, werden nun in Tabellenform wiedergegeben, aufgeschlüsselt nach Angestellten und Selbstständigen.

Die Teilnehmer, die der Kerngruppe angehören, sollen in der Analyse losgelöst von den restlichen Teilnehmern berücksichtigt werden, sofern es sich bei der jeweiligen Fragestellung anbietet. Die anderen Teilnehmer werden unter dem Begriff »Sonstige« zusammengefasst sein. Aufgrund der Angabe von Berufsfeld und Berufsbezeichnung ist es problemlos möglich, die Antworten der Kerngruppe von denen der anderen Teilnehmer zu separieren.



Diagr. 4: Berufsfelder, in denen die Teilnehmer tätig sind

TAB. 1: VON DEN TEILNEHMERN ANGEGEBENE BERUFSBEZEICHNUNGEN (ANSTELLUNG)

Abteilungsleiterin
Anwendungsentwickler
Anzeigenkoordinator
Arzt-Sekretärin (Psychiatrie)
Assistenz der Geschäftsführung
Auftragssachbearbeitung
Bankkaufmann
Beamter
Berater/Beraterin
Buchhalter
Büroleitung
Coach
DAS
Designer
Director HR
Dualer Student
Finanzberater/Finanzprüferin
Flugbegleiter
Flüchtlingsbeauftragter
Forscher
Geschäftsführer
Gymnasiallehrerin
HR Manager
Hydrogeologe
IT-Consultant
Immobilienmakler
Job Coach

Key Account Manager
Kommunikationstrainer
Leiterin einer Kindertagesstätte
Lehrer/Lehrerin
Marketing-Manager
Masterant
Mediengestalterin
Personalentwickler
Personalreferent/Personalreferentin
Personalsachbearbeitung
Pflegedienstleitung
Pflegehelfer
Physiotherapeutin
Polizist
Pressesprecher
Projektmanagerin
Promotionsstudent
Sachbearbeiterin
Senior-Consultant und Coach
Senior-Projektmanager
Software-Entwickler
Sozialpädagogin
Steuerberater
Trainerin im AMS-Kontext
Vertrieb
Verwaltung

TAB. 2: VON DEN TEILNEHMERN ANGEGEBENE BERUFSBEZEICHNUNGEN (SELBSTSTÄNDIGKEIT)

Berater und/oder Trainer und/oder Coach
Berater für berufliche Kommunikation und Prozessoptimierung
Businessdesignerin und Karriereexpertin
Familientherapeutin und Coach
Finanzplaner
Geschäftsführer
Inszenierungspädagoge, Reiseleiter
Interimsmanager und Coach
KFZ Mechaniker (Meister)
Kommunikationstrainerin
Musiker
Online Marketing Manager
Organisationsberaterin und Coach
Personalentwicklerin
Projektmanager
Psychologische Beraterin
Softwareentwickler
Steuerberaterin
Unternehmens- und Personalberater
Ungebundener Finanzberater
Übersetzer, Trainer, Kinderbetreuer

3. AUSWERTUNG

Die Auswertung der durch die Studienteilnehmer gewonnenen Antworten wird in zwei verschiedenen Abschnitten erfolgen. Im ersten Abschnitt sollen die Ergebnisse, die sich aus den Antworten auf die einzelnen Fragen ergeben, rein deskriptiv wiedergegeben werden. Im analytischen Teil werden zuvor aufgestellte Hypothesen mit den Zahlen verglichen und überprüft.

3.1 DESKRIPTIV

3.1.1 DIE BEDIENBARKEIT VON TOPOINEX

Bei einem Persönlichkeitsverfahren wie TOPOINEX, das möglichst vielen Menschen ermöglichen soll, sich auf einfache und schnelle Art und Weise ein Persönlichkeitsprofil zu erstellen, spielt die Bedienbarkeit eine große Rolle. Andere Persönlichkeitsverfahren arbeiten mit zeitaufwendigen Fragebögen und benötigen die Angabe persönlicher Daten.

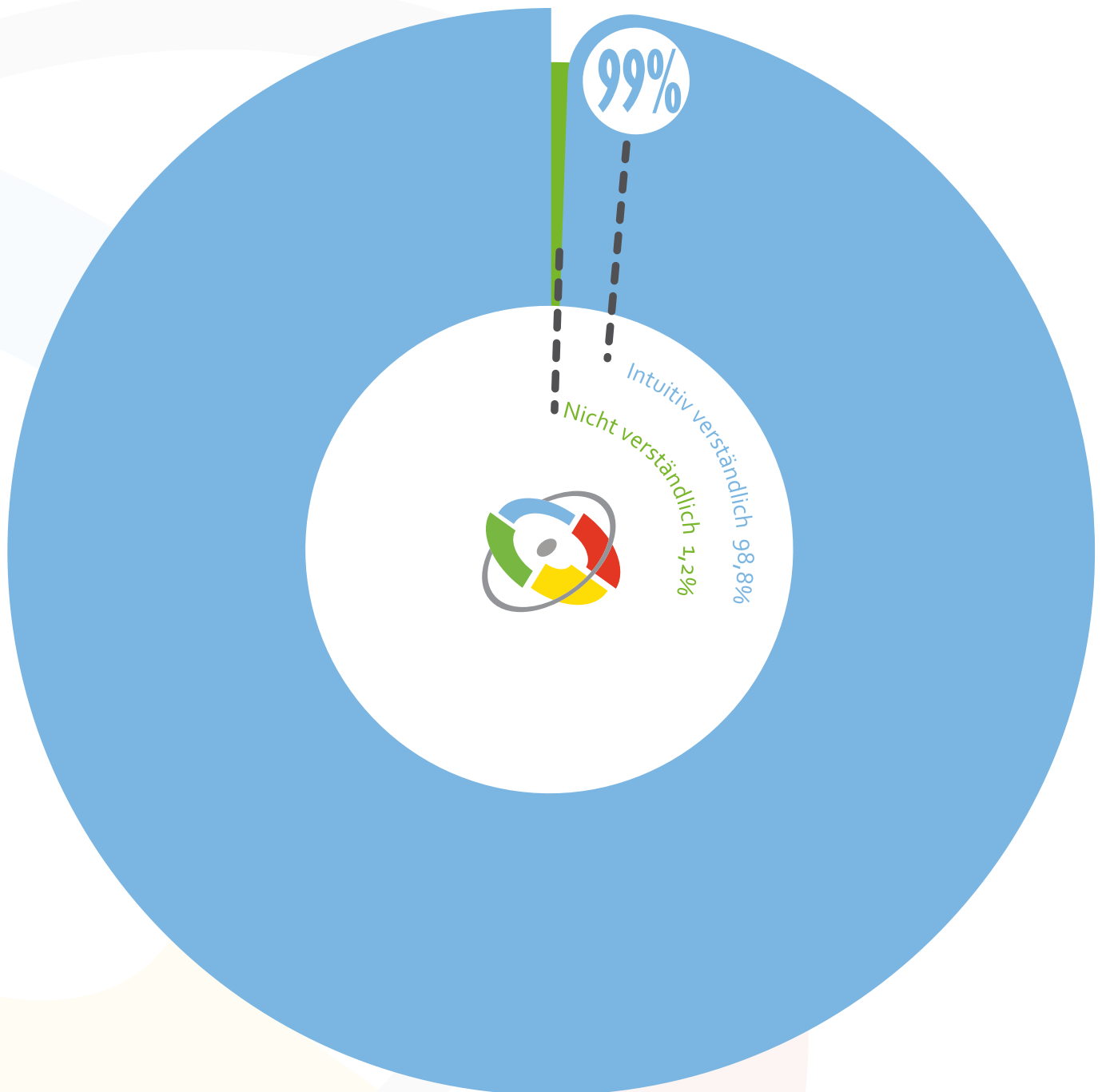
Im Falle von TOPOINEX wird das Profil aufgrund der Auswahl von 12 Adjektiven erstellt. Zur Auswahl stehen insgesamt 48 Adjektive. Auf der Seite des Anbieters wird dem Verfahren folgender Text zur Seite gestellt:

»Sie wurden eingeladen, eine Analyse nach dem TOPOINEX-Verfahren vorzunehmen. Bitte nehmen Sie sich für diese Analyse Zeit. Fokussieren Sie sich nun mental auf sich selbst, stellen Sie sich vor Ihrem inneren Auge eine oder mehrere Situationen vor, in denen Sie möglichst Sie selbst waren. Welche Eigenschaften können Sie bei sich selbst wahrnehmen oder wenigstens vermuten?

Bitte markieren Sie genau die 12 Eigenschaften aus der nachfolgenden Liste, die Sie am deutlichsten wahrnehmen. Lassen Sie sich Zeit und vertrauen Sie Ihrer Intuition, Ihrem »Bauchgefühl.«

Im zweiten Fragebogen, der mit der Erstellung des Personenprofils freigeschaltet wurde, wurde zunächst abgefragt, ob das Verfahren intuitiv verständlich war.

Insgesamt gaben 98,8 % der Teilnehmer an, dass das Verfahren intuitiv verständlich gewesen sei. Nur 1,2 % der Teilnehmer gaben an, es sei nicht intuitiv verständlich gewesen.



Diagr. 5: Intuitive Verständlichkeit des Verfahrens (in Bezug auf die Bedienung)

Diese Zahlen lassen den Schluss zu, dass das TOPOINEX-Verfahren intuitiv bedient werden kann und das Verfahren keiner ausführlichen Erklärung bedarf (abgesehen von dem auf der Seite vorangestellten Text). Man kann davon ausgehen, dass auch zukünftige Anwender des TOPOINEX-

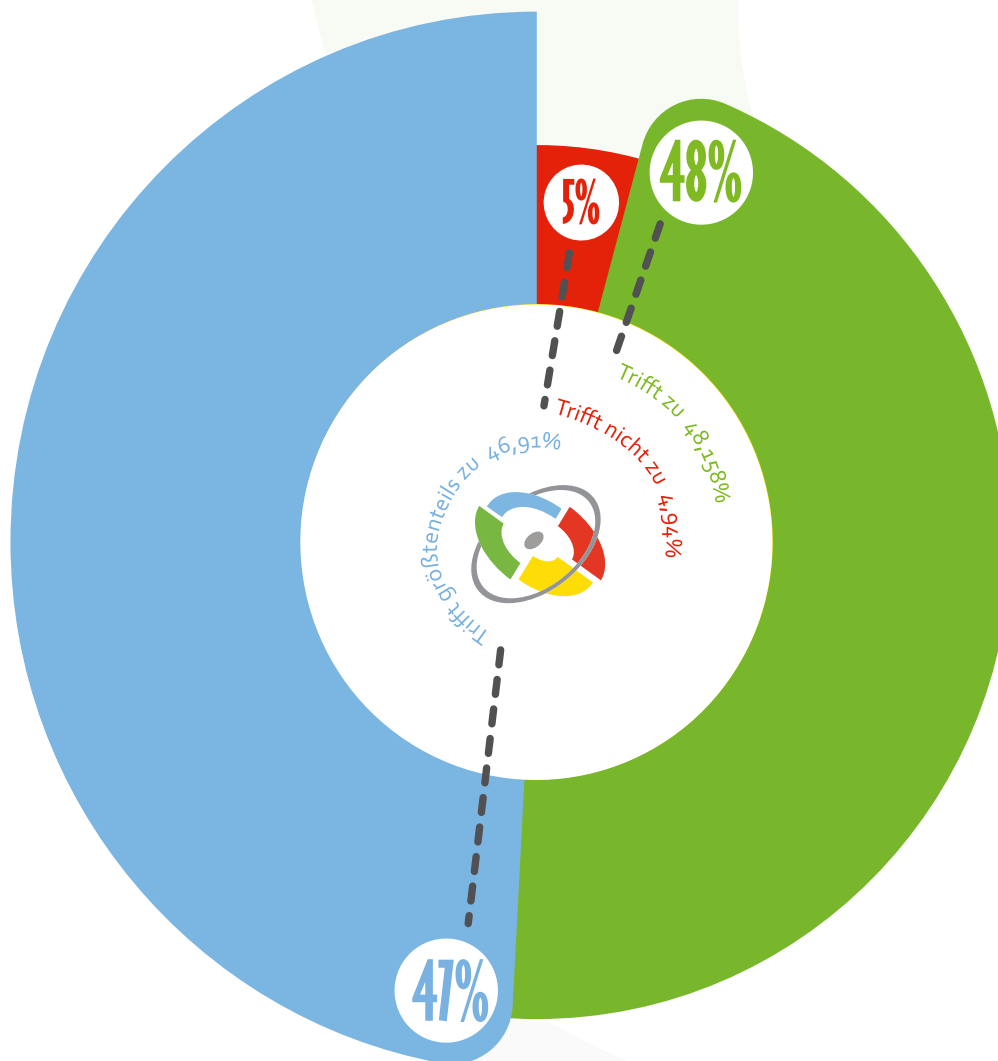
Verfahrens keine Probleme mit der Durchführung des Persönlichkeitstests haben werden. Anwender müssen nicht über bestimmte Vorkenntnisse verfügen, um das Verfahren anwenden zu können. Das Verfahren kann schnell und mühelos angewandt werden.

Dadurch ist es zum Beispiel möglich, auch mit größeren Gruppen eine Persönlichkeitsanalyse durchzuführen, ohne dass das Verfahren den einzelnen Teilnehmer erst ausführlich erklärt werden muss. Davon profitieren beispielsweise Seminarleiter, die nur eine kurze Zeitspanne zur Verfügung haben, um mit ihren Teilnehmern bestimmte Ziele zu erarbeiten. Mithilfe des TOPOINEX-Verfahrens kann innerhalb weniger Minuten jeder Seminarteilnehmer ein eigenes Profil erstellen und so bleibt mehr Zeit, um die Ergebnisse gründlich zu besprechen. Diese Zeitersparnis ist auch in der Arbeit mit Personal sehr wertvoll. Für Teambuildingmaßnahmen können schnell und effizient eine große Anzahl an Profilen erstellt werden. Die so gewonnenen Erkenntnisse können sofort umgesetzt werden. Kommunikationsschwierigkeiten können ebenfalls schnell behoben werden, ohne dass lange Erklärungen des Verfahrens und die zeitaufwendige Ausführung desselben notwendig sind.

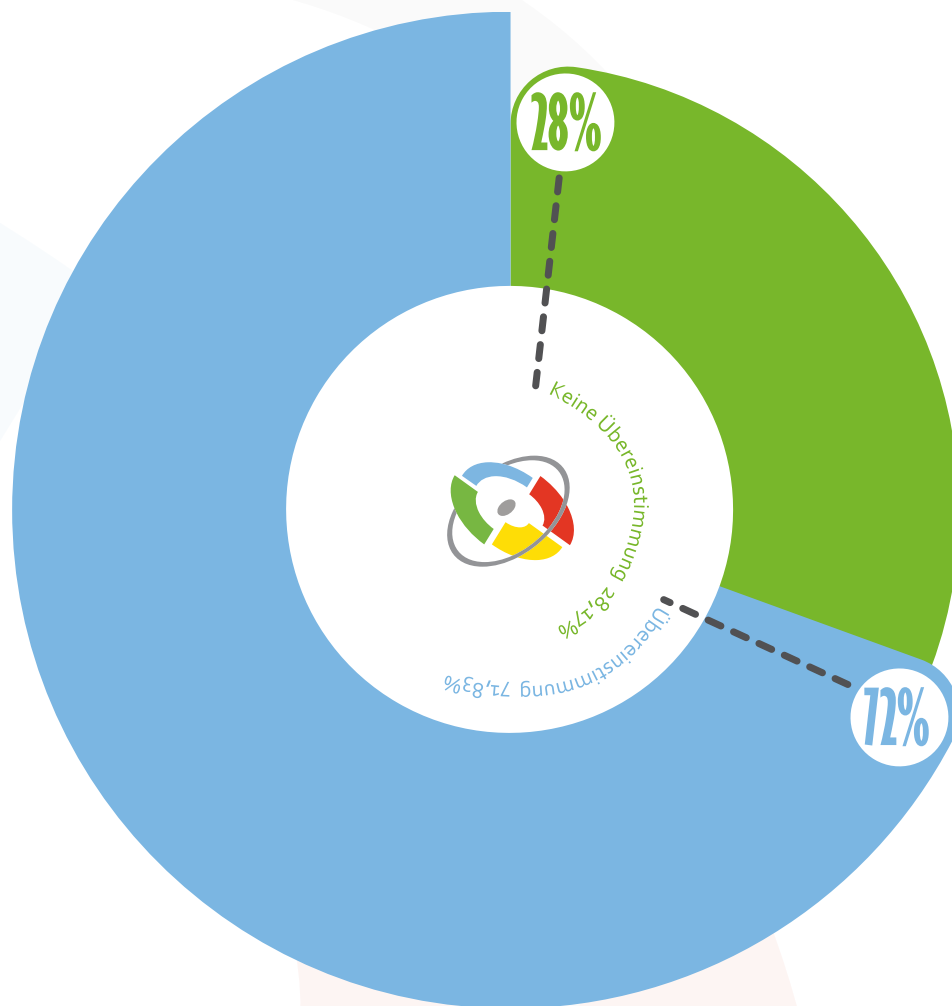
3.1.2 DIE TREFFSICHERHEIT VON TOPOINEX

Eine weitere Frage des zweiten Fragebogens zielte darauf ab, ob die Teilnehmer sich in ihrem Ergebnis auch wiederfinden. Als Antwortmöglichkeiten waren »Ja«, »Größtenteils« und »Nein« vorgegeben.

46,91 % der Teilnehmer beantworteten die Frage mit einem klaren »Ja«, 48,57 % der Teilnehmer fanden sich »größtenteils« in ihrem Ergebnis wieder und 4,94 % der Teilnehmer antworteten mit einem »Nein« auf die Frage.



Diagr. 6: Treffsicherheit des Verfahrens (in Bezug auf das Ergebnis)



Diagr. 7: Übereinstimmung der Eigeneinschätzung der Teilnehmer mit dem Profil: Int-roversion und Extroversion

Diese Zahlen zeigen, dass der Großteil der Teilnehmer die Ergebnisse des Persönlichkeitsprofils auf die eigene Persönlichkeit beziehen konnte. Nur ein Bruchteil der Teilnehmer konnte sich im Testergebnis überhaupt nicht wiederfinden. Die Treffsicherheit des Verfahrens ist demnach sehr hoch und völlige Fehleinschätzungen durch das Testverfahren kommen nur sehr selten vor.

Die hohe Treffsicherheit des Verfahrens sorgt dafür, dass die Anwender in der Lage sind, die Ergebnisse anzunehmen und gewinnbringende Erkenntnisse daraus zu ziehen, die sich positiv auf ihre Kommunikation und ihren Umgang mit ihren Mitmenschen auswirken. Wenn man effizienter und bewusster mit anderen kommuniziert, vermeidet man Missverständnisse. Und wer seine durch das Verfahren hervorgehobenen Stärken in seinem täglichen Leben einsetzen kann, wird zufriedener mit sich selbst sein und auch andere von seinem Können überzeugen.

Bevor die Teilnehmer sich ihr Persönlichkeitsprofil erstellten, wurden sie gefragt, ob sie sich selbst eher als introvertiert oder als extrovertiert sowie eher als menschenorientiert oder als aufgabenorientiert einschätzen würden. Diese Angaben konnten danach mit den Ergebnissen der Persönlichkeitsprofile verglichen werden, um herauszufinden, ob die persönliche Einschätzung der Teilnehmer mit der Einschätzung des Verfahrens übereinstimmt.

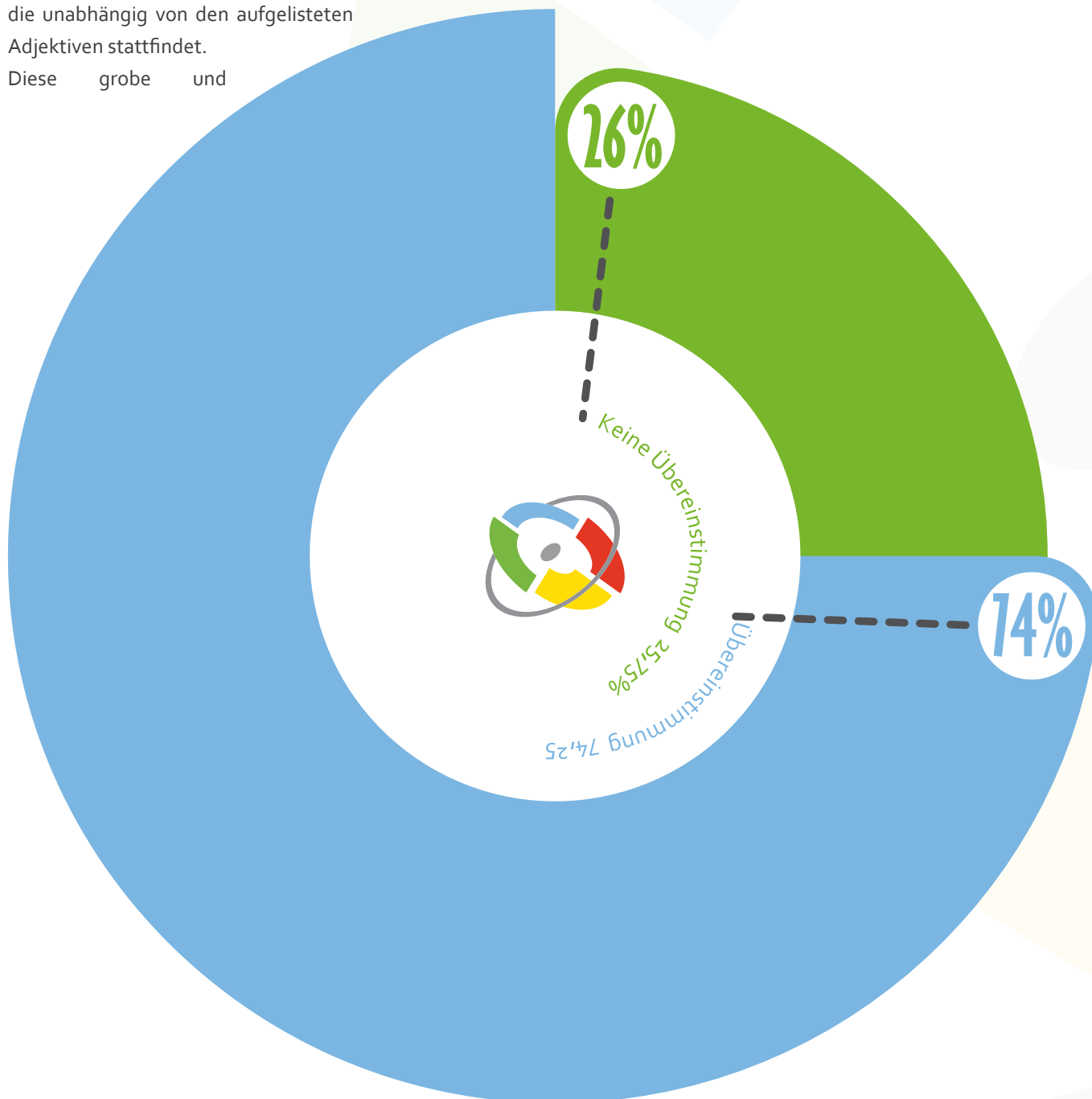
In Bezug auf Introversion und Extroversion stimmten die Selbsteinschätzungen der Teilnehmer zu 71,83 % mit den Ergebnissen des Persönlichkeitstests überein. 28,17 % der Teilnehmer schätzten sich selbst anders ein.

In Bezug auf Menschenorientierung und Aufgabenorientierung stimmten die Selbsteinschätzungen der Teilnehmer zu 74,25 % mit den Ergebnissen des TOPOINEX-Verfahrens überein. Hier schätzten sich 25,75 % der Teilnehmer anders ein.

Diese Ergebnisse unterstreichen einmal mehr die Treffsicherheit des Verfahrens. Fast drei Viertel der Teilnehmer gingen schon vor der Durchführung des Persönlichkeitstests davon aus, einem bestimmten Pol zugewandt zu sein. Insofern stimmt das Verfahren im Regelfall auch mit einer groben Selbsteinschätzung überein, die unabhängig von den aufgelisteten Adjektiven stattfindet.

Diese grobe und

meist zutreffende Selbsteinschätzung kann durch die Ergebnisse des Profils mit hilfreichen Informationen unterfüttert werden. Der Anwender lernt, inwiefern seine Verhaltenspräferenzen im Vorteile bringen und wie er mögliche Nachteile, die er dadurch hat, abmildern kann.

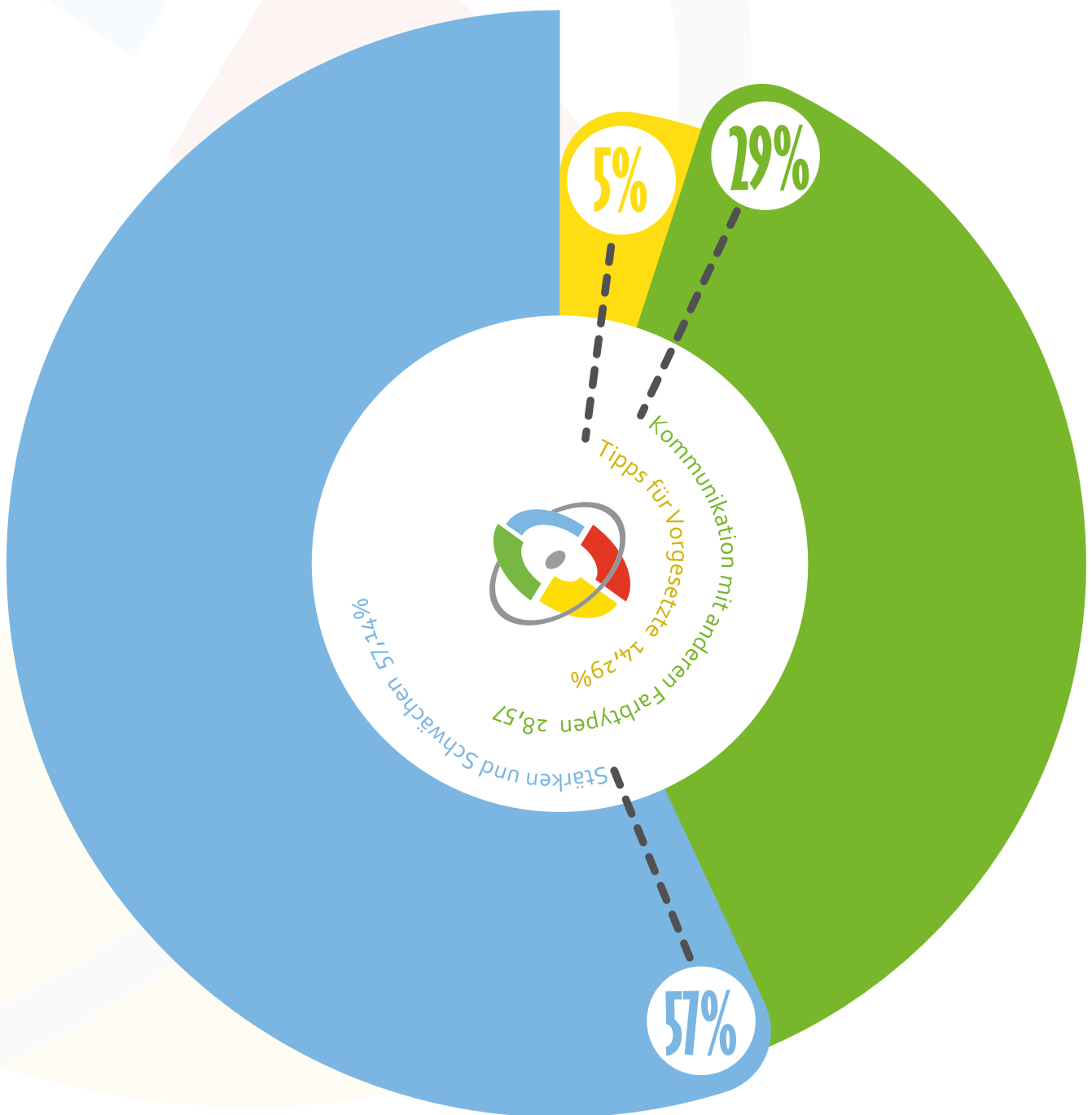


Diagr. 8: Übereinstimmung der Eigeneinschätzung der Teilnehmer mit dem Profil: Menschenorientierung und Aufgabenorientierung

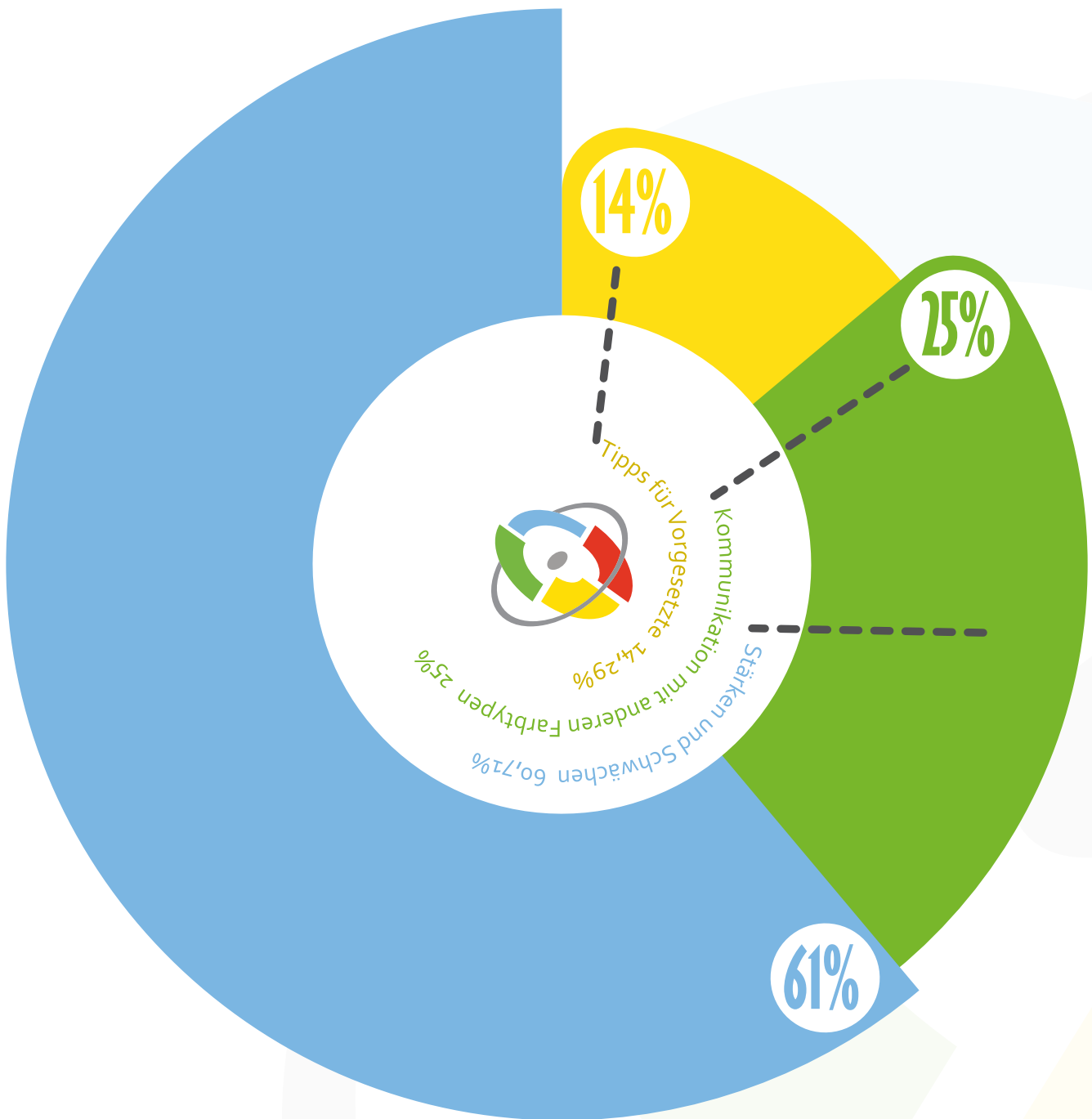
3.1.3 HILFREICHE ERKENNTNISSE AUFGRUND DES TESTS

Die Teilnehmer wurden dazu befragt, welche der Informationen, die in ihrem Ergebnis präsentiert wurden, sie am hilfreichsten fanden. Die Ergebnisse unterscheiden sich in Bezug auf die Kerngruppe und die sonstigen Teilnehmer wesentlich.

Die sonstigen Teilnehmer legten das Augenmerk hauptsächlich auf die persönlichen Stärken und Schwächen, auf die das Verfahren hinweist. 57,14 % konnten mit diesen Informationen am meisten anfangen. 5,21 % gaben an, die Tipps für Vorgesetzte zur gezielten Kommunikation mit Mitarbeitern am hilfreichsten zu finden. Und 28,57 % fanden die Tipps zur gezielten Kommunikation mit den anderen Farbtypen besonders hilfreich.



Diagr. 9: Interessanteste Informationen, die das Profil bereitstellt: Sonstige



Diagr. 10: Interessanteste Informationen, die das Profil bereitstellt: Kerngruppe

Diejenigen Teilnehmer, die nicht der Kerngruppe angehören, bewerteten die Informationen des Profils hauptsächlich nach persönlichem Nutzen. Für den Privatanwender sind Informationen zu persönlichen Stärken und Schwächen besonders nützlich, da sie sich direkt auf das eigene Leben anwenden lassen. Selbstreflexion und Selbsterkenntnis sind für den Privatanwender am wichtigsten. An zweiter Stelle kommen dann die Tipps zur Kommunikation mit anderen Farbtönen. Auch das ist keine Überraschung, denn dafür kann der Privatanwender seine eigene Kommunikation mit

seinen Mitmenschen gezielt verbessern.

25 % der Kerngruppe hingegen fanden die Informationen zu persönlichen Stärken und Schwächen besonders hilfreich. 14,29 % fanden die Tipps für Vorgesetzte hilfreich. Der Großteil der Kerngruppe, 60,71 % nämlich, fanden die Tipps zur Kommunikation mit anderen Farbtönen am hilfreichsten.

Die Kerngruppe fand ganz andere Informationen spannend. Für Vorgesetzte interessierten sich hier nur die wenigsten. Der Großteil der Angehörigen der Kerngruppe interessierte sich für die Tipps, die sich mit der Kommunikation mit

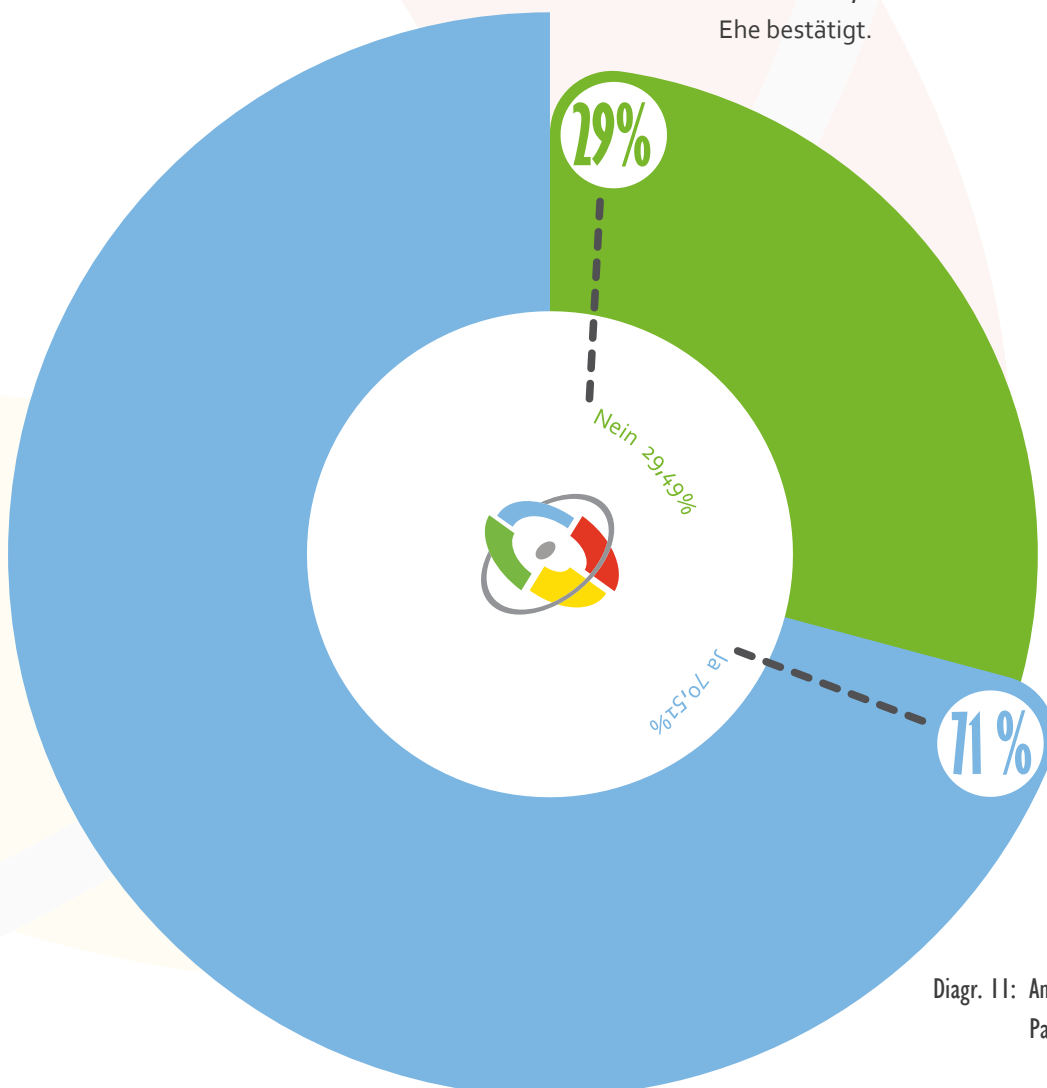
anderen Farbtypen befassen.

Das ist insofern nicht verwunderlich, als die Angehörigen der Kerngruppe im TOPOINEX-Verfahren nicht nur einen Persönlichkeitstest für die private Anwendung sehen, sondern im Gegenteil das Verfahren auch im Job anwenden können. Wenn man in der Konfliktlösung oder im Personalmanagement arbeitet, ist es von großem Vorteil, menschliche Interaktionen durchschauen und Beweggründe und für ein bestimmtes Verhalten offenlegen zu können. Wenn man in einem Coaching zwei Personen einander gegenüber sitzen hat, die sich nicht gut verstehen, kann die Situation entschärft werden, indem man aufzeigt, inwiefern die beiden „aneinander vorbei kommunizieren“. Wenn die Klienten erkennen, dass sie gar kein wirkliches Problem miteinander haben, sondern sich nur falsch verstehen, können viele Konflikte im Keim erstickt werden. Erst an zweiter Stelle kamen Stärken und Schwächen, die ebenfalls für die Arbeit mit Menschen sehr wertvoll sein können.

3.1.4 DIE ANWENDUNGSMÖGLICHKEITEN VON TOPOINEX

Die Teilnehmer wurden dazu aufgefordert, die Eignung des Verfahrens in bestimmten Bereichen zu beurteilen. Die Meinung der Kerngruppe kann unabhängig von der Meinung der sonstigen Teilnehmer betrachtet werden, sofern die Ergebnisse es erfordern. Allerdings soll diese Trennung nur dann vorgenommen werden, wenn die Zahlen der beiden Gruppen wesentlich voneinander abweichen (Schwankungen von mehr als 10 Prozentpunkten).

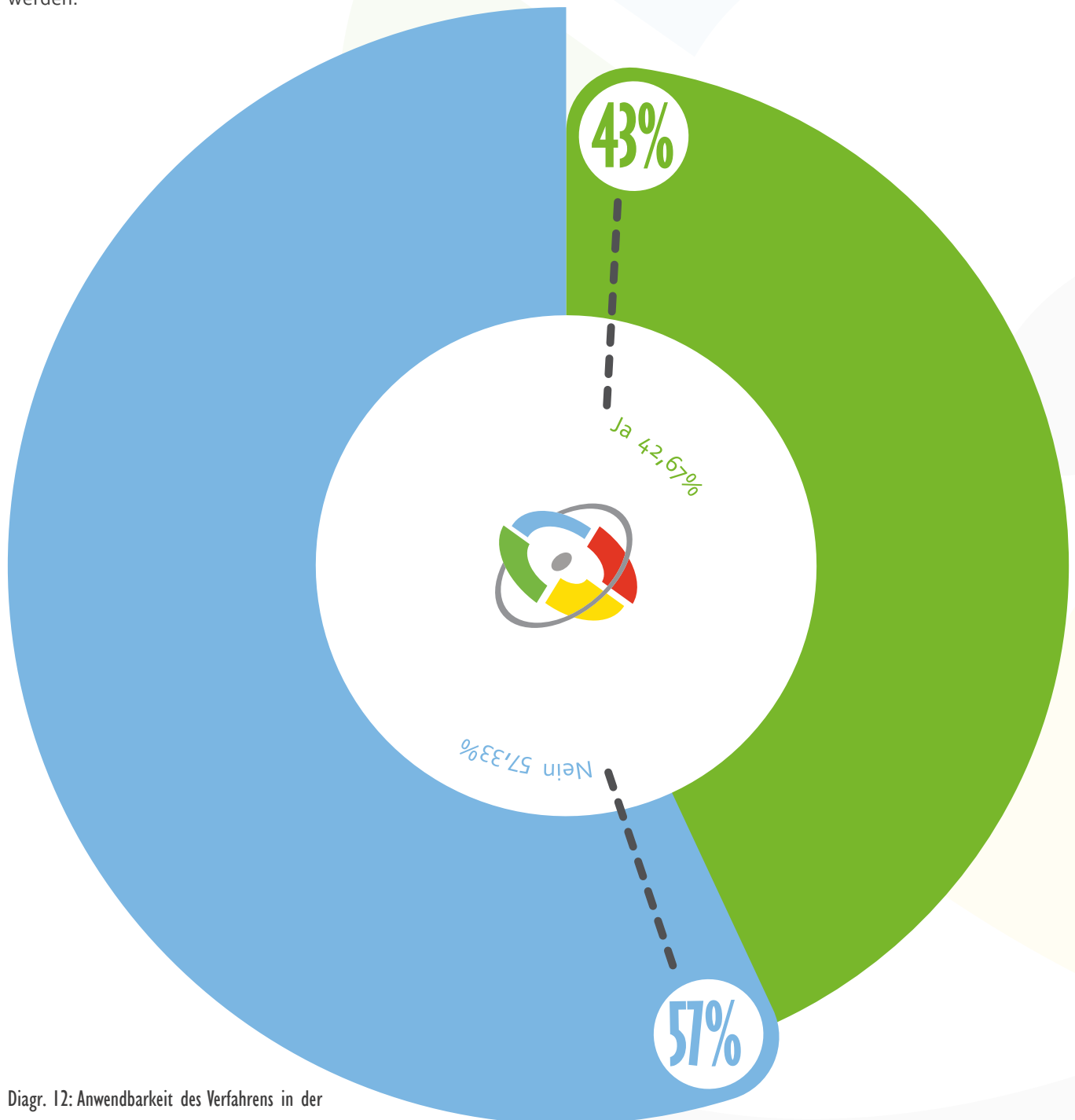
Ein Großteil der Teilnehmer hält das Verfahren in Partnerschaft und Ehe für anwendbar. Das TOPOINEX-Verfahren bietet neben dem Erstellen eines Basis-Profiles auch die Möglichkeit, Personenprofile mit Eigen- und Fremdbewertung zu erstellen. Diese Profile sind vor allem in Bezug auf Partnerschafts- oder Ehekonflikte sehr hilfreich. Sie wurden allerdings im Rahmen der Studie nicht berücksichtigt. Umso aussagekräftiger die große Anzahl an Ja-Stimmen, die die Anwendbarkeit in Partnerschaft und Ehe bestätigt.



Diagr. 11: Anwendbarkeit des Verfahrens in Partnerschaft und Ehe

Ein Großteil der Teilnehmer hält das Verfahren nicht in der Kindererziehung für anwendbar.

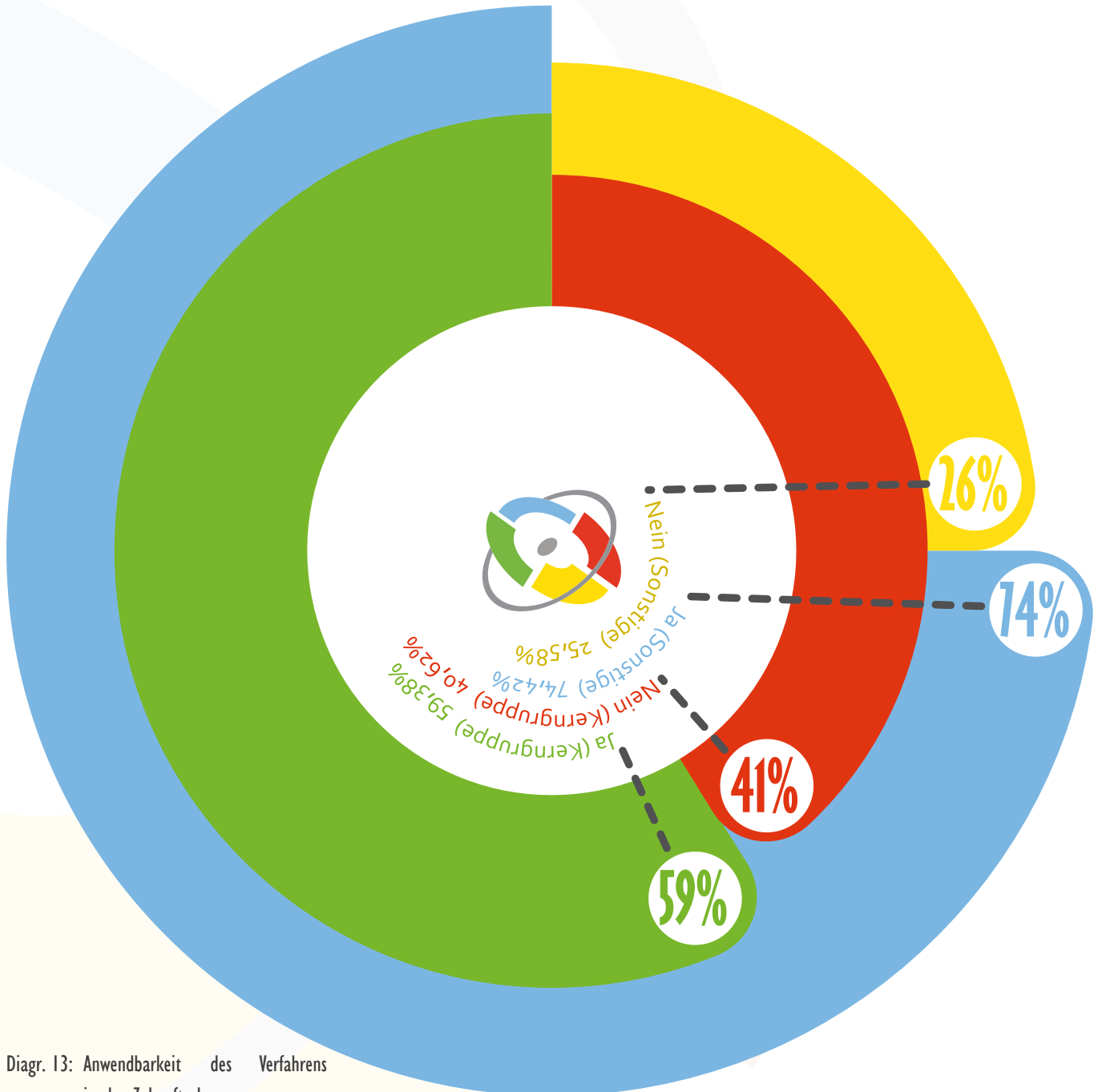
Dieses Ergebnis ist recht überraschend, da TOPOINEX-Profile mehrere Vorteile in Bezug auf die Erziehung bieten: Einerseits können mögliche Konfliktpotentiale schon im Voraus erkannt werden, sodass man nach Lösungen suchen kann, und andererseits können durch Eigen- und Fremdbewertung unterschiedliche Ansprüche – die Ansprüche der Eltern, die Ansprüche des Kindes –, die ebenfalls zu Konflikten führen können, aufgedeckt werden.



Diagr. 12: Anwendbarkeit des Verfahrens in der Kindererziehung

In Bezug auf die Frage, ob das Verfahren geeignet sei, um Zukunftsperspektiven nach Schule und Studium auszuloten, waren sich die Kerngruppe und die sonstigen Teilnehmer nicht einig.

Von den sonstigen Teilnehmern beantworteten 74,42 % die Frage mit Ja, von der Kerngruppe dagegen nur 59,38 %. 25,58 % der sonstigen Teilnehmer antworteten mit Nein, genauso wie 40,63 % der Kerngruppe.

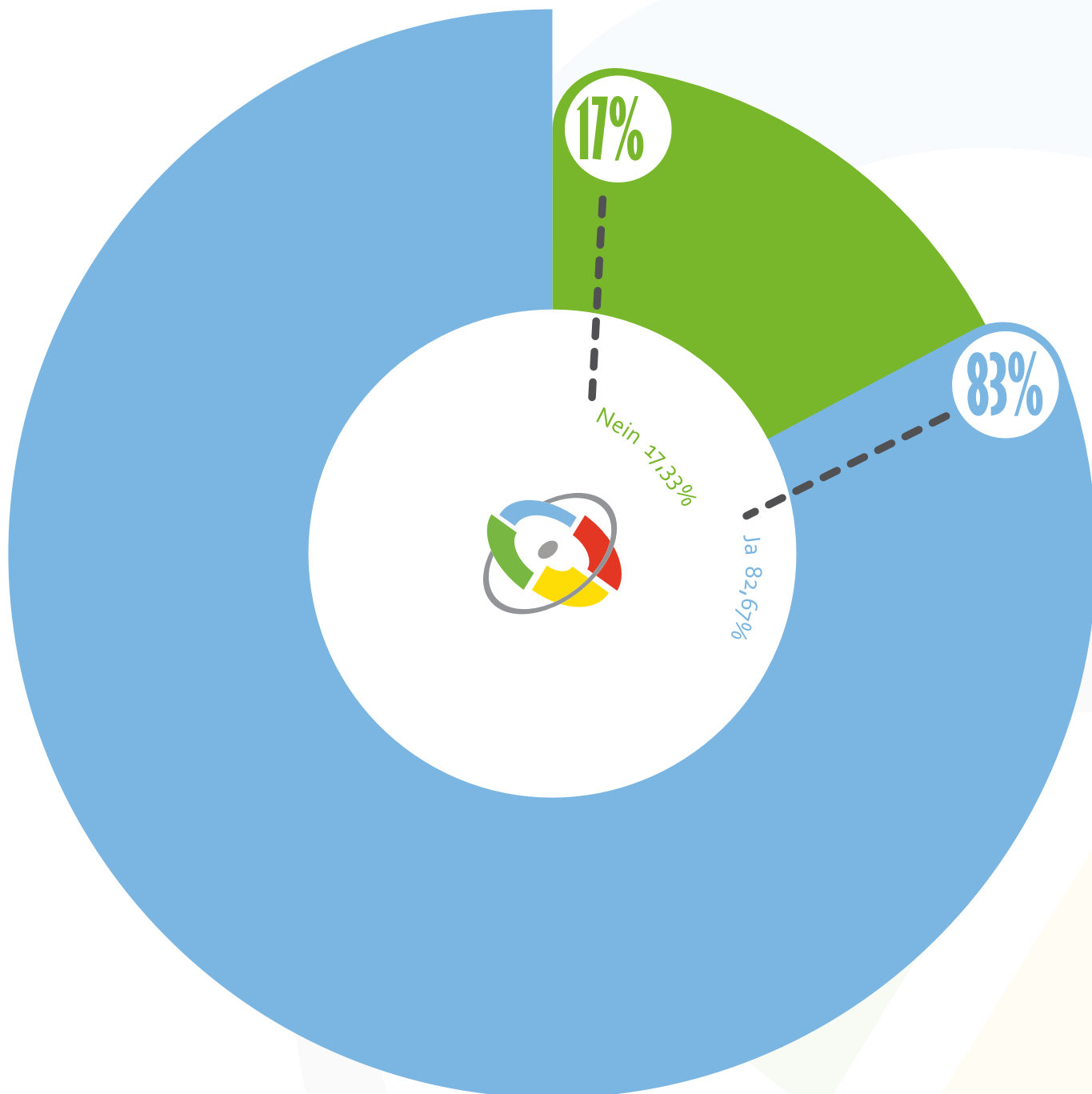


Diagr. 13: Anwendbarkeit des Verfahrens in der Zukunftsplanung

Man erkennt hier deutlich, dass bestimmte Anwendungsmöglichkeiten des Verfahrens für den Privatanwender interessanter sind als für Personen, die das Verfahren beruflich anwenden wollen. Die Privatanwender können sich gut vorstellen, das Verfahren zu nutzen, um

mögliche Zukunftsperspektiven auszuloten. Der Bedarf in dieser Gruppe ist vermutlich ein höherer als der in der Kerngruppe.

82,67 % der Teilnehmer halten TOPOINEX für ein geeignetes Teambildungsverfahren, 17,33 % der Teilnehmer stimmen dem nicht zu.

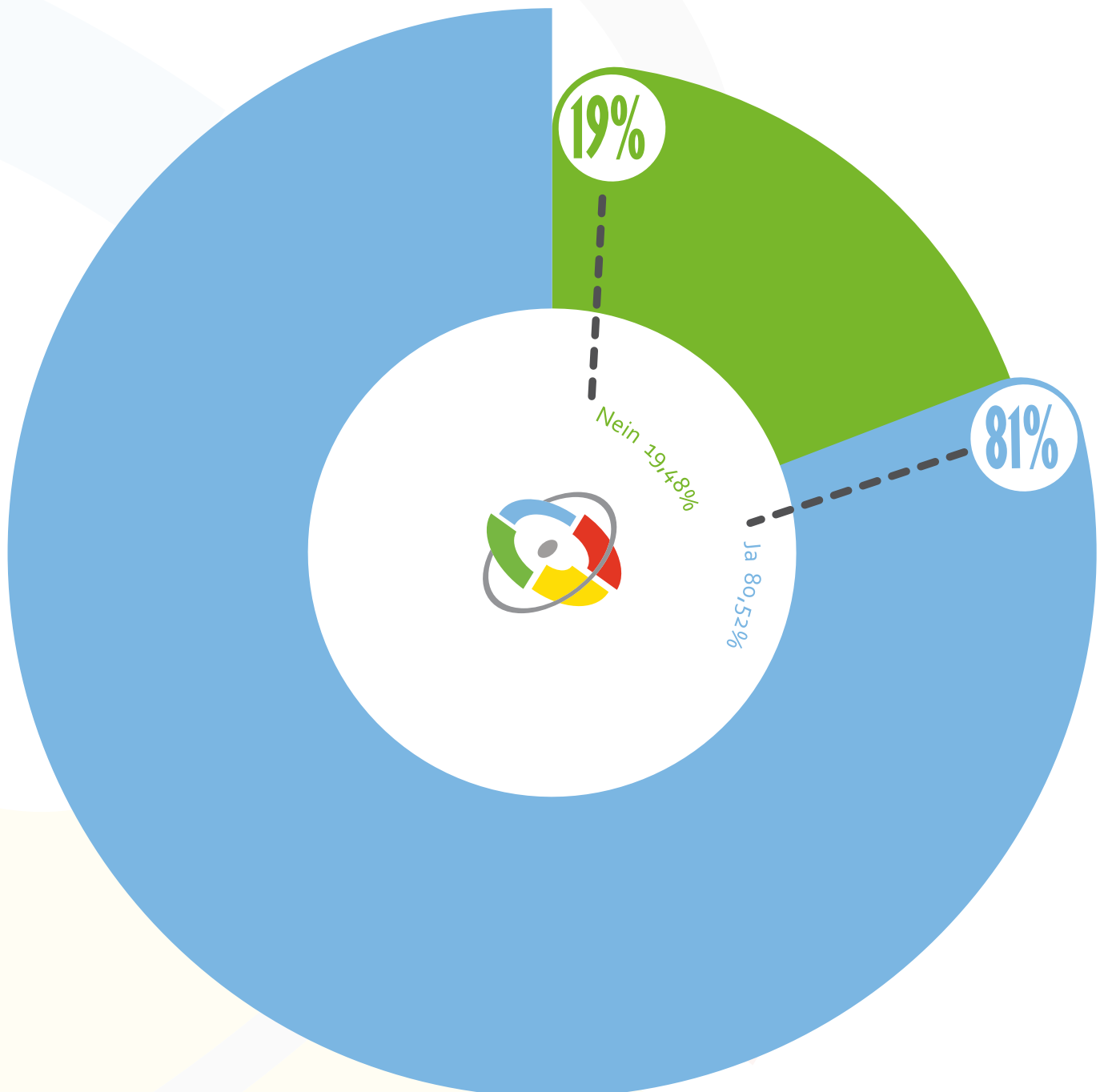


Diagr. 14: Anwendbarkeit des Verfahrens in der Teambildung

Ein Großteil der Befragten könnte sich also vorstellen, TOPOINEX in der Teambildung anzuwenden. Das ist kaum verwunderlich, da sich das Verfahren hierfür wunderbar eignet. An dieser Stelle sei noch einmal herausgestellt, dass TOPOINEX auch Aufgaben- und Stellenprofile bereitstellt. Ein Aufgabenprofil zeigt an, wie sich verschiedene Personen die optimale Besetzung für eine

bestimmte Aufgabe vorstellen. Mithilfe von TOPOINEX kann nicht nur der Mittelwert aus diesen Angaben errechnet werden. Gleichzeitig werden auch noch alle bisher erstellten und ausgewerteten Personenprofile mit dem Mittelwert verglichen. Auch davon wussten die Studienteilnehmer allerdings nichts. Das unterstreicht die Eignung von TOPOINEX für die Teambildung einmal mehr.

Auf die Frage, ob TOPOINEX ein geeignetes Personalentwicklungsverfahren sei, antworteten 80,52 % der Teilnehmer mit Ja und 19,48 % der Teilnehmer mit Nein.



Diagr. 15: Anwendbarkeit des Verfahrens in der Personalentwicklung

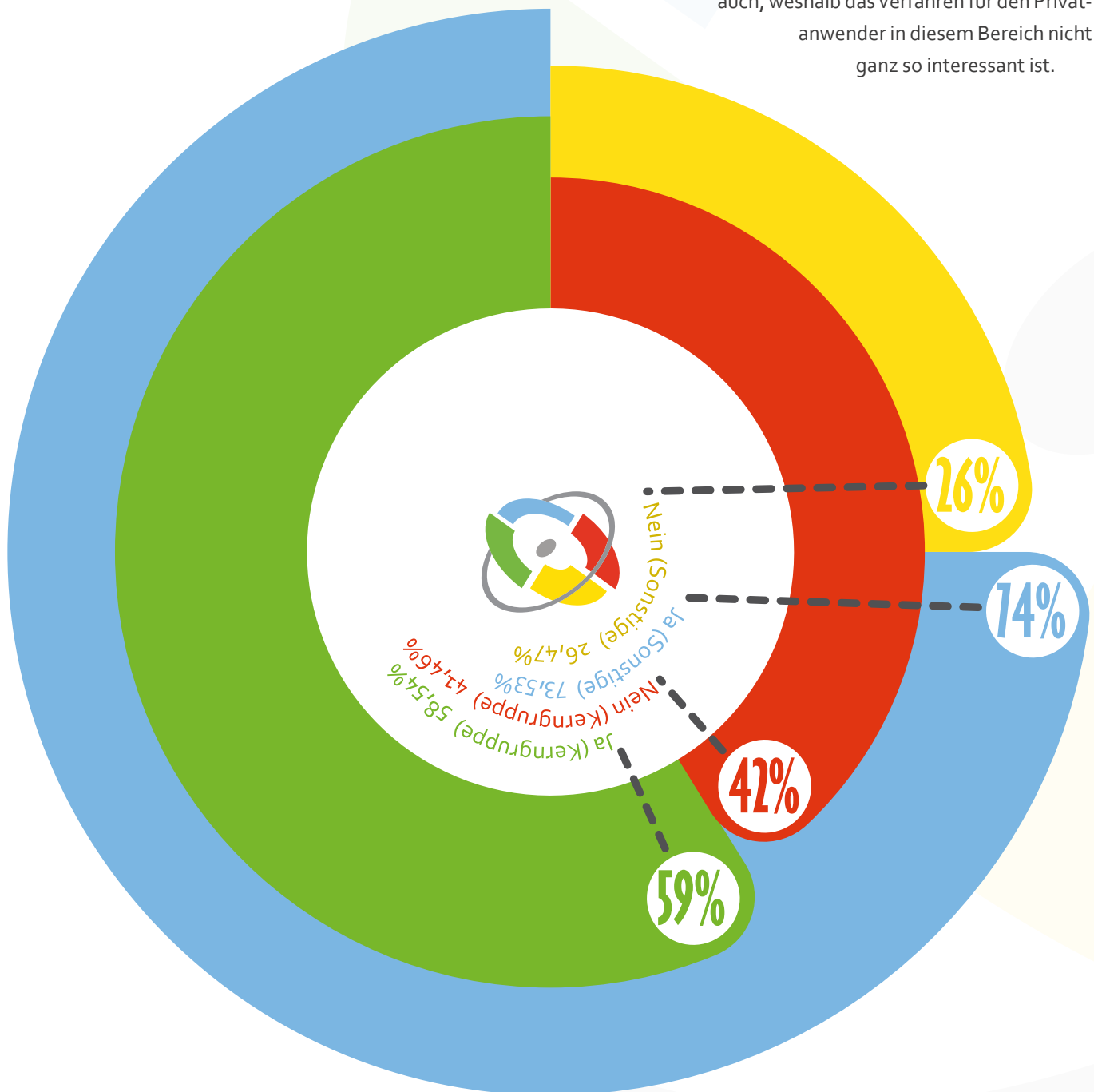


In Bezug auf die Frage, ob TOPOINEX auch zur Konfliktbewältigung genutzt werden könne, waren sich Kerngruppe und die sonstigen Teilnehmer wieder nicht einig.

Während von der Kerngruppe 73,53 % mit Ja antworteten und nur 26,47 % mit Nein, beantworteten nur 58,54 % der sonstigen Teilnehmer die Frage mit Ja, während 41,46 % mit Nein antworteten.

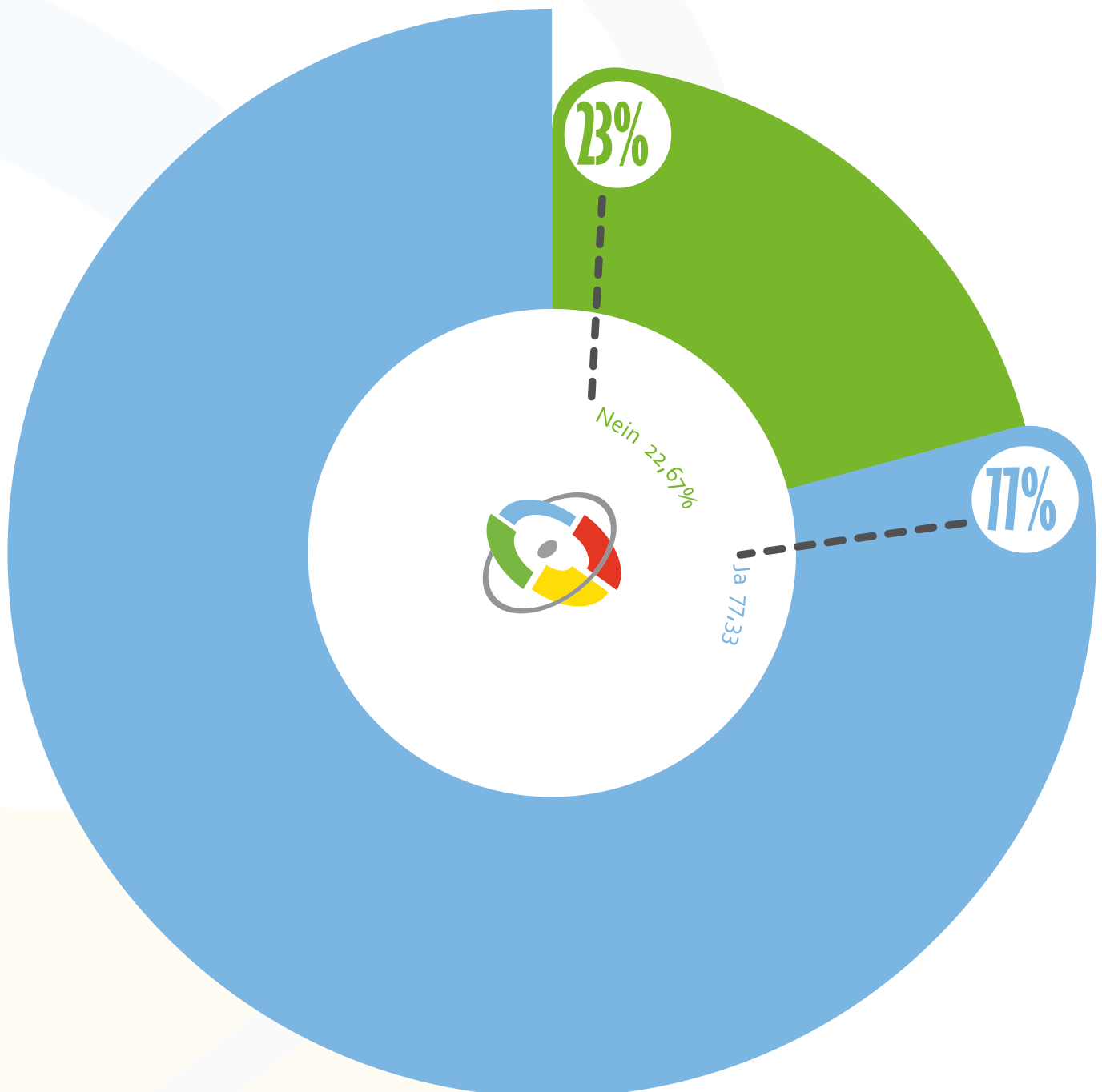
Man erkennt hier gut, dass es für die Privatanwender schwieriger ist, sich vorzustellen, wie ein Verfahren wie TOPOINEX in der Konfliktbewältigung genutzt werden könnte. In der Kerngruppe dagegen, die solche Verfahren beruflich häufig zur Konfliktbewältigung verwendet, ist das kein Problem.

TOPOINEX eignet sich hervorragend zur Konfliktbewältigung, eben auch, weil es einige Möglichkeiten bietet, die Ausgangslage verschiedener Personen abzubilden. Die Vermittlung einer dritten Person (eines Coaches oder Trainers beispielsweise) ist hier allerdings sehr hilfreich. Das erklärt auch, weshalb das Verfahren für den Privatanwender in diesem Bereich nicht ganz so interessant ist.



Diagr. 16: Anwendbarkeit des Verfahrens in der Konfliktbewältigung

Auf die Frage, ob TOPOINEX im Bereich Personalmanagement und Recruiting anwendbar sei, antworteten 77,33 % der Teilnehmer mit Ja und 22,67 % der Teilnehmer mit Nein.



Diagr. 17: Anwendbarkeit des Verfahrens im Personalmanagement

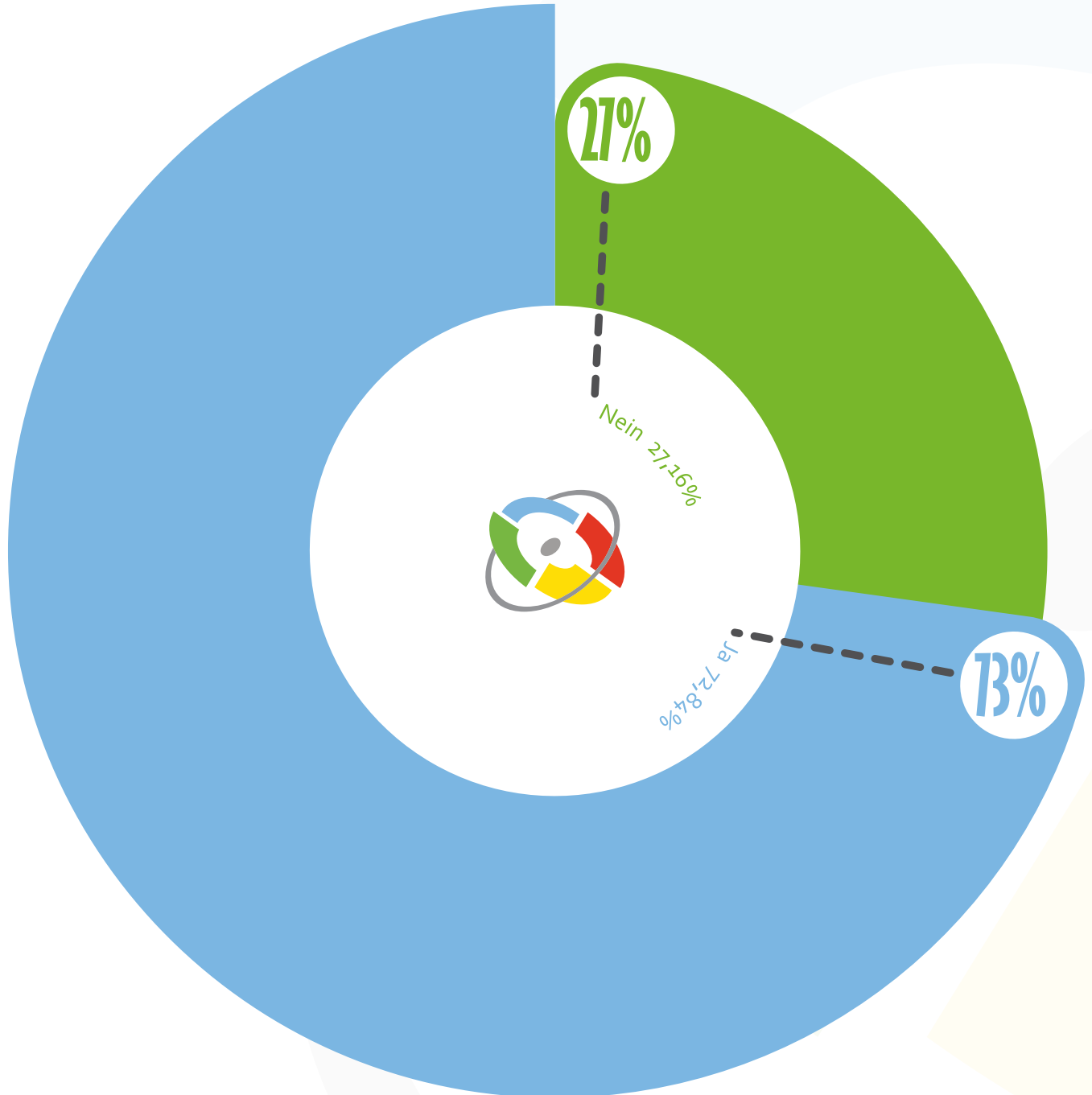
Hier waren sich die Teilnehmer wieder sehr einig. Der Großteil bestätigte das Personalmanagement als Anwendungsbereich für TOPOINEX.

TOPOINEX hilft dabei, Mitarbeiter gezielt in Gebieten einzusetzen, die ihnen liegen. Das sorgt für zufriedener Mitarbeiter und ebenso für ein erfolgreiches Unternehmen, das die Stärken seiner Mitarbeiter optimal nutzt.



Die Frage, ob TOPOINEX ein geeignetes Karriereplanungsverfahren sei, beantworteten 43,06 % der Teilnehmer mit Ja und 56,94 % der Teilnehmer mit Nein.

Die meisten Teilnehmer sehen in der Karriereplanung kein Anwendungsgebiet von TOPOINEX.



Diagr. 18: Anwendbarkeit des Verfahrens in der Karriereplanung

Dieses Ergebnis ist eher überraschend, insofern, als es für die Planung der eigenen Karriere definitiv von Vorteil ist, über die eigenen Stärken und Schwächen Bescheid zu wissen und sich anhand derer beruflich orientieren zu können. Das TOPOINEX-Profil enthält keine expliziten Tipps in Bezug auf die Berufswahl. Mit ein wenig Eigeninitiative lassen sich aus dem Profil jedoch viele Hinweise entnehmen, die bei der zukünftigen Karriereplanung von großem Vorteil sein können.

Zusammenfassend lässt sich also sagen, dass die Teilnehmer mit großer Mehrheit die folgenden Anwendungsgebiete für sinnvoll halten:

- ✔ Partnerschaft und Ehe
- ✔ Teambildung
- ✔ Personalentwicklung
- ✔ Personalmanagement und Recruiting

Die sonstigen Teilnehmer halten das Verfahren außerdem noch für das folgende Anwendungsgebiet für sinnvoll:

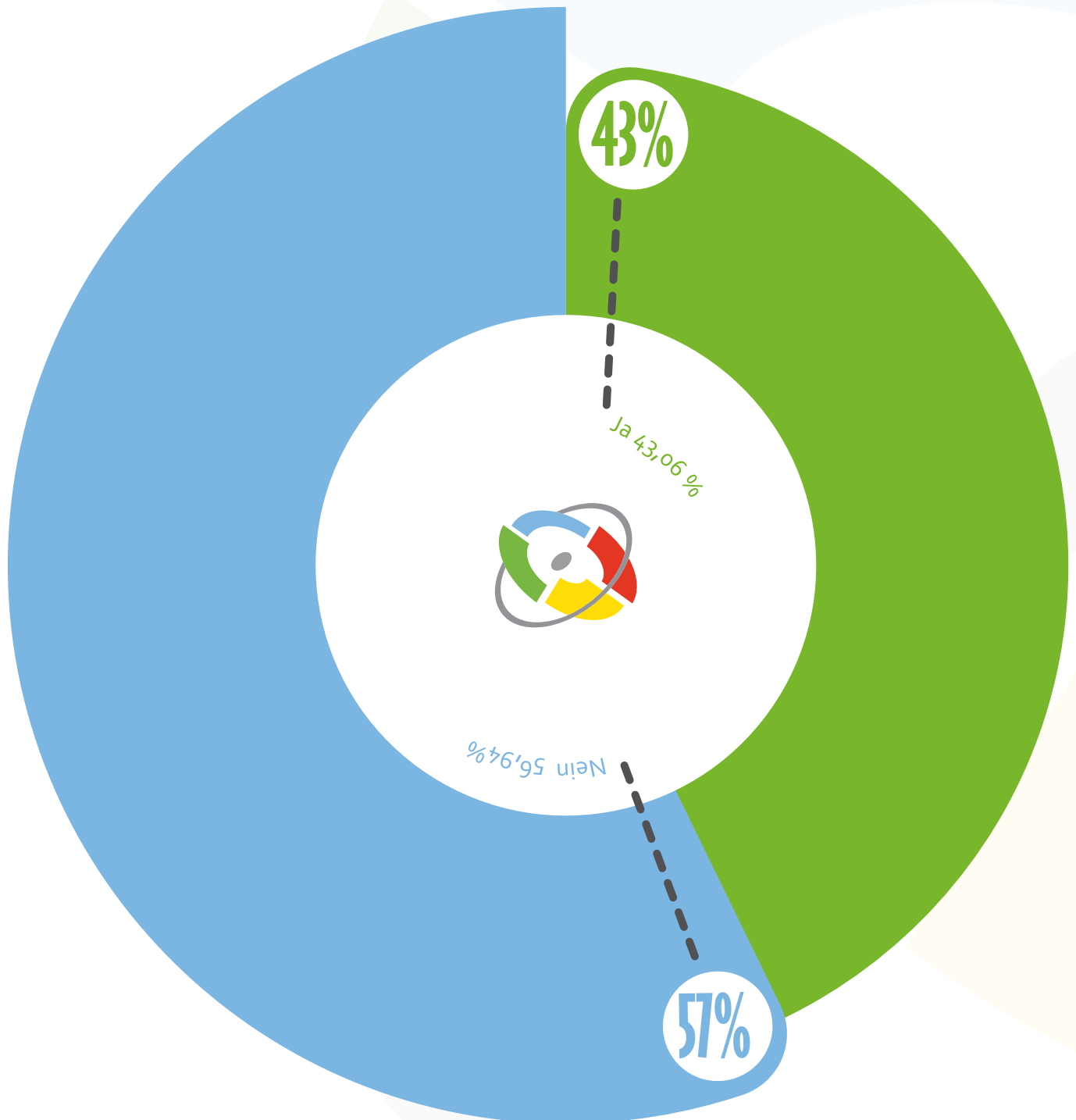
- ✔ Zukunftsplanung nach Schule und Studium

Die Kerngruppe hingegen könnten sich eine Anwendung des Verfahrens in diesem Bereich vorstellen:

- ✔ Konfliktbewältigung

Insgesamt konnten sich 72,84 % der Teilnehmer vorstellen, das Verfahren tatsächlich auch beruflich einzusetzen. 27,16 % gaben an, keine beruflichen Einsatzmöglichkeiten für das Verfahren zu haben.

Neben den gezielt abgefragten Anwendungsgebieten hatten die Teilnehmer die Möglichkeit, explizite Aufgabenstellungen oder Bereiche anzugeben, in denen sie das Verfahren einsetzen würden. Diese Bereiche sollen wieder in Tabellenform dargestellt werden, aufgesplittet nach den Antworten der Kerngruppe und den sonstigen Teilnehmern.



Diagr. 19: Können sich die Teilnehmer vorstellen, das Verfahren beruflich einzusetzen?

3.2 ANALYTISCH

3.2.1 KORRELATION VON BERUF UND FARBE

Das TOPOINEX-Profil soll auch dafür genutzt werden können, einen Anstoß für die Berufswahl zu geben. Zunächst stellt sich die Frage, ob Farbtyp und Beruf miteinander korrelieren. Diese Frage soll nun in Bezug auf die Studienteilnehmer gestellt werden.

Man kann annehmen, dass die Pole Aufgaben- und Menschenorientierung einem in bestimmten Berufen zugutekommen. Personen mit hoher Menschenorientierung werden tendenziell eher Berufe ergreifen, in denen sie viel mit Menschen arbeiten müssen und mit dieser Berufswahl auch längerfristig zufrieden sein. Aufgabenorientierte Menschen fühlen sich vermutlich eher in Berufen wohl, die zielorientiertes, präzises Arbeiten und ein Gefühl für Daten und Fakten erfordern.

Da die Gruppe der Teilnehmer recht klein ist und nicht alle Berufsfelder eindeutig der Menschen- oder der Aufgabenorientierung zugeordnet werden können, beschränkt sich die Untersuchung auf einige wenige Berufsfelder.

Auf der Seite der Menschenorientierung sollen die Personen betrachtet werden, die das Berufsfeld Coaching angegeben haben. Coaches arbeiten mit Personen oder Gruppen zusammen und helfen ihnen dabei, bestimmte Fragestellungen zu beantworten. Daher ist es für dieses Berufsfeld sicher von Vorteil, eine gewisse Affinität für die Arbeit mit Menschen zu haben und sich auf andere einlassen zu können. 55 Studienteilnehmer gaben an, im Coaching tätig zu sein. Hier wird untersucht werden, wie viele von ihnen dem gelben oder dem grünen Farbtypen angehören – den beiden Farbtypen, die menschenorientiert sind.

Auf der Seite der Aufgabenorientierung sollen stellvertretend die Personen untersucht werden, die im Bereich IT arbeiten: 22 Personen gaben das an. Dieses Berufsfeld wurde deshalb gewählt, weil man dort tendenziell viel mit Daten, Zahlen und Fakten zu tun hat und präzises sowie zielorientiertes und geordnetes Vorgehen von Vorteil ist. Hier wird untersucht werden, wie viele dieser Personen dem blauen oder dem

roten Farbtypen zugeordnet werden können – den beiden Farbtypen, die aufgabenorientiert sind.

In der Untersuchung werden nur Farben berücksichtigt werden, die über die 25%-Hürde kommen, um es nicht allzu kompliziert zu machen.

In Bezug auf das Berufsfeld »Coaching« sind 62,07 % der Teilnehmer menschenorientiert. 37,93 % der Teilnehmer sind aufgabenorientiert. In der Gruppe der Coaches lässt sich also eine leichte Tendenz zur Menschenorientierung feststellen. Interessant ist, dass insgesamt 65,52 % der Coaches einem extrovertierten Farbtypen zuzuordnen sind, während 34,48 % der Coaches einem introvertierten Farbtypen angehören.

In Bezug auf das Berufsfeld »IT« sind 59,09 % der Teilnehmer menschenorientiert. 40,91 % der Teilnehmer sind aufgabenorientiert. Auch in diesem Berufsfeld lässt sich eine leichte Tendenz zur Menschenorientierung erkennen. 63,64 % der Teilnehmer können einem introvertierten Farbtypen zugeordnet werden und 36,36 % gehören einem extrovertierten Farbtypen an.

Diese Ergebnisse lassen nicht den Schluss zu, dass eine Korrelation zwischen Beruf und Farbtyp existiert. Von den teilnehmenden Coaches gehören zwar über die Hälfte der Personen einem menschenorientierten Farbtypen an, doch dieses Ergebnis ist nicht eindeutig genug. Unter den ITlern sind tatsächlich mehr menschenorientierte Personen als aufgabenorientierte Personen – gegenteilig zur anfangs aufgestellten Hypothese also. An dieser Stelle ließ sich kein klares Ergebnis in der Untersuchung erzielen.

Natürlich waren die untersuchten Berufsgruppen auch recht klein. Die Zahlen können nicht als repräsentativ gelten. Dennoch lässt sich hier gut erkennen, dass der Arbeitsmarkt heute sehr viel komplexer geworden ist. Die heutigen Berufsbilder lassen sich nicht mehr auf Eigenschaften wie Menschen- oder Aufgabenorientierung reduzieren. Auch von Personen, die viel mit Zahlen und Daten zu tun haben,

wird erwartet, dass sie soziale Kompetenzen mitbringen. Andererseits ist strukturiertes, zielorientiertes Arbeiten auch in menschenbezogenen Berufen von Vorteil. Insofern überraschen die Ergebnisse nicht sehr.

Verfahren wie TOPOINEX sind in dieser komplexen Berufswelt von Vorteil. Persönlichkeiten können in einer neuen Komplexität erfasst werden, indem nicht nur eine, sondern mehrere Verhaltenspräferenzen aufgezeigt werden können.

3.2.2 BEWERTUNG DES VERFAHRENS DURCH DIE KERNGRUPPE UND DIE SONSTIGEN TEILNEHMER

Verfahren wie TOPOINEX werden vor allem von Mitgliedern der Kerngruppe häufig angewandt. Das DISG-Modell ist hier ein bewährtes Verfahren, das verwendet wird, um Menschen Hilfestellung bei allen möglichen Fragestellungen zu geben. Aus diesem Grund sind Personen, die der Kerngruppe angehören, häufig sehr vertraut mit Verfahren wie diesem und haben selbst schon einen oder sogar mehrere solcher Persönlichkeitstests durchgeführt. Deshalb wurden auch gezielt diese Personen zur Teilnahme an der Studie eingeladen. Mithilfe der Angabe des Berufsfelds ist es möglich, die Antworten der Kerngruppe von denen der sonstigen Personen zu separieren.

Im Rahmen der Studie wurde den Teilnehmern die Frage gestellt, ob sie durch das Profil neue Erkenntnisse über sich selbst gewonnen haben oder nicht. In beiden Fällen konnte die Antwort durch eine persönliche Erklärung ergänzt werden. Die Teilnehmer hatten wieder drei Antwortmöglichkeiten zur Auswahl: »Ja«, »Größtenteils« und »Nein«. Danach konnten sie entweder unter den Fragestellungen »Wenn ja, welche?« und »Wenn nein, warum nicht?« ihre Antwort begründen.

Vor dem Durchführen der Studie wurde die Hypothese aufgestellt, dass die Teilnehmer der Kerngruppe vermutlich weniger neue Erkenntnisse über sich selbst gewinnen würden als die anderen Teilnehmer, weil sie mit hoher Wahrscheinlichkeit schon zuvor solche Tests durchgeführt haben. Ob diese Hypothese sich bestätigen lässt, soll nun überprüft werden.

Von denjenigen Personen, die nicht der Kerngruppe angehören, bestätigten 36,96 %, dass sie durch das Verfahren neue Erkenntnisse über sich selbst gewonnen hätten. 13,04 % gaben an, größtenteils neue Erkenntnisse

über sich selbst gewonnen zu haben und 50 % antworteten mit Nein auf die Frage nach neuen Erkenntnissen.

In der Kerngruppe bestätigten 14,29 %, dass sie neue Erkenntnisse über sich selbst gewonnen hätten. 17,14 % gaben an, sie hätten größtenteils neue Erkenntnisse über sich gewonnen und 68,57 % konnten durch das Verfahren keine neuen Erkenntnisse gewinnen.

Die Zahlen unterscheiden sich bei beiden Gruppen beträchtlich. In der Gruppe der sonstigen Teilnehmer beantworteten doppelt so viele Personen wie in der Kerngruppe die Frage nach der Gewinnung neuer Erkenntnisse mit einem klaren Ja. Ein ebenso deutlicher Unterschied ist in der Höhe der Prozentzahlen der Nein-Stimmen zu erkennen: In der Kerngruppe antworteten fast 20 % mehr mit einem Nein als in der Gruppe der sonstigen Teilnehmer.

Diese Zahlen unterstützen die zuvor aufgestellte These. Zur weiteren Untersuchung sollen nun die von den Teilnehmern gegebenen Antworten herangezogen werden. Der Fokus liegt hierbei auf den Antworten, die ein »Nein, keine neuen Erkenntnisse« erklären. Diese sollen nun danach aufgeschlüsselt werden, ob sie eine Erwähnung anderer Testverfahren enthalten oder nicht – ob also darauf hingewiesen wird, dass das Ergebnis bereits bekannt war aufgrund anderer Tests.

In der Gruppe der sonstigen Teilnehmer wurde in 86,66 % der Fälle eine Erklärung genannt, die nichts mit anderen durchgeführten Tests zu tun hatte. Dass die Testergebnisse nicht überraschend waren, wurde zum Beispiel durch gute Selbstreflexion begründet. Nur in 13,33 % der Antworten wurde darauf hingewiesen, dass schon ähnliche Tests von den Teilnehmern durchgeführt worden seien und das Ergebnis deshalb nicht neu sei.

In der Kerngruppe beinhalteten dagegen 60,87 % der Erklärungen einen Verweis auf ähnliche, bereits bekannte Testverfahren. In 21,73 % der Antworten wurden die Testverfahren auch namentlich genannt. Unter anderem wurden das DISG- oder DISC-Verfahren, MDI Insights und die LIFO®-Methode genannt. (In der Gruppe der sonstigen Teilnehmer kam keine einzige namentliche Erwähnung eines anderen Testverfahrens vor.) 39,13 % der Erklärungen der Kerngruppe bezogen sich nicht auf andere Testverfahren, sondern auch auf gute Selbstreflexion, etc.

Auch diese Zahlen stützen die zuvor aufgestellte Hypothese. In der Kerngruppe, die sich beruflich mit solchen Verfahren auseinandersetzen, waren die Ergebnisse, die das TOPOINEX-Verfahren liefert, häufig schon durch andere, zuvor angewandte Testverfahren bekannt.

Von den Erklärungen der Kerngruppe, die auf andere Testverfahren hinwiesen, enthielten 85,71 % den Hinweis, dass die Ergebnisse des TOPOINEX-Verfahrens sich mit den Ergebnissen der anderen Verfahren deckten. 14,28 % gaben an, dass dem nicht so sei.

Insgesamt lässt sich also sagen, dass das TOPOINEX-Verfahren vergleichbare Ergebnisse wie andere, zeitaufwendigere Persönlichkeitsverfahren liefert. Das wird durch die Kerngruppe bestätigt.

Außerdem haben mithilfe des Verfahrens insgesamt knapp die Hälfte der Teilnehmer größtenteils oder sogar vollständig neue Erkenntnisse über ihre Persönlichkeit gewonnen. Mit Blick auf die Zahlen, die bestätigen, dass sich knapp 95 % der Teilnehmer in ihren Ergebnissen wiederfinden, lässt sich sagen, dass das Verfahren insgesamt gute Ergebnisse liefert.

4. ABSCHLIESSENDE BEURTEILUNG

Das Verfahren wurde von der großen Mehrheit der Teilnehmer positiv aufgenommen. Obwohl den Teilnehmern bei der Erstellung des Profils keine Hilfestellung gegeben wurde – abgesehen von einem kurzen Einleitungstext –, erlebten knapp 99 % der Teilnehmer die Bedienung des Verfahrens als intuitiv verständlich. Das TOPOINEX-Verfahren kann also auch ohne ausführliche Erklärung verwendet werden.

Nur 5 % der Teilnehmer fanden sich in ihrem Ergebnis gar nicht wieder. Die überwältigende Mehrheit, knapp 95 % der Teilnehmer, konnte sich in ihrem Ergebnis größtenteils oder sogar vollständig wiedererkennen und wertvolle Informationen über ihren Farbtypen gewinnen. Die Treffsicherheit des Verfahrens ist damit sehr hoch.

Aufgrund einer Aufteilung der Ergebnisse in die Antworten von der Kerngruppe und den sonstigen Teilnehmern konnte außerdem festgestellt werden, dass die Ergebnisse des TOPOINEX-Verfahrens sich zum größten Teil mit den Ergebnissen anderer bewährter Persönlichkeitstestmethoden decken, die allerdings im Regelfall sehr viel mehr Zeit und Aufwand in Anspruch nehmen. Auch das spricht für die Treffsicherheit des Verfahrens und unterstreicht den großen Vorteil des Verfahrens: die zeitsparende und neuartige Testweise.

Auf besonderes Interesse der Teilnehmer stießen die im Ergebnis erhaltenen Informationen zu eigenen Stärken und Schwächen sowie die Tipps zur Kommunikation mit anderen Farbtypen.

Die Teilnehmer bestätigten die Eignung des Verfahrens für viele Anwendungsgebiete (neben der reinen Selbsterkenntnis), nämlich: Partnerschaft und Ehe; Teambildung; Personalentwicklung; Personalmanagement und Recruiting. Die sonstigen Teilnehmer halten das Verfahren auch im Bereich Zukunftsplanung für anwendbar, die Kerngruppe hingegen zusätzlich im Bereich Konfliktbewältigung. Eine Anwendung auf diesen Gebieten wurde für sinnvoll erachtet, obwohl die Teilnehmer im Rahmen der Studie nur Zugriff auf das Persönlichkeits-Basisprofil hatten. Das TOPOINEX-Verfahren bietet zusätzlich noch die Möglichkeiten, der Selbsteinschätzung eine Fremdeinschätzung gegenüberzustellen und Aufgabenprofile zu erstellen. Diese beiden Funktionen erleichtern die Anwendung in vielen Aufgabengebieten zusätzlich, konnten bei der Studie aber noch nicht berücksichtigt werden.

Auch konnte bestätigt werden, dass ein Verfahren wie TOPOINEX in vielen Berufen sinnvoll eingesetzt werden kann. Drei Viertel der Teilnehmer konnten sich vorstellen, das Verfahren beruflich einzusetzen.





TOPOINEX®
WWW.TOPONEX.DE

Trigemis GmbH
Kettelerstraße 5 - 11
97222 Rimpfing

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

info@trigemis.de

WB 1801