

## TOPAS - Musterbefund

### TOPAS Assessment System Befund

#### Biographische Daten

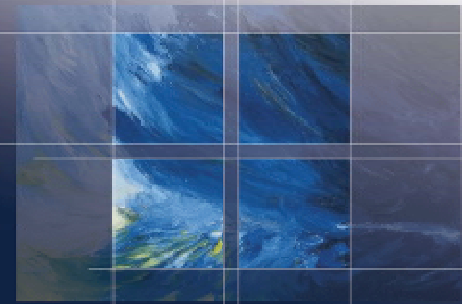
**Name:** Oliver Muster  
**Adresse:** Musterstrasse 5  
4569 Musterhausen  
**Datum:** 06. 07. 2006  
**Alter:** 21  
**Ausbildung:** Hauptschule  
**Berufserfahrung:** 2  
**Beruf, Position:** Sonstige

#### Summary

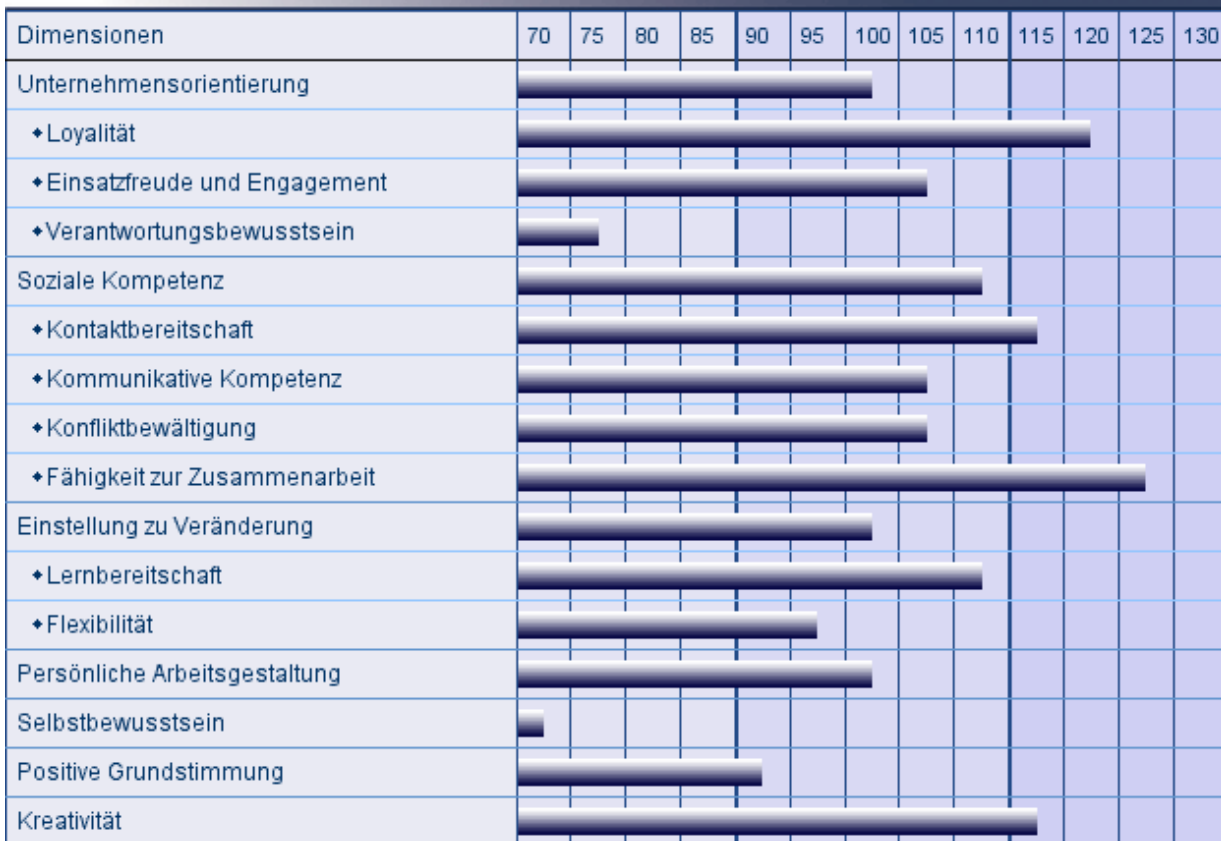
Die Testperson wurde am 6.7.2006 mittels TOPAS - Assessment System auf ihre Stärken, Schwächen und Potentiale überprüft.

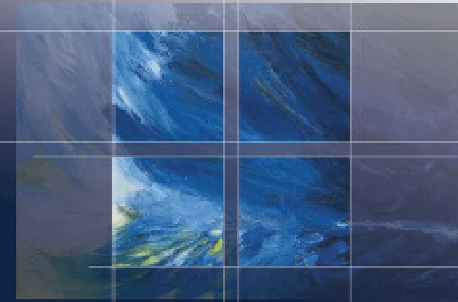
**Gesellschaft für Wirtschaftspsychologie  
und Organisationsdynamik**

Dipl. Psych. Mag. Josef Wegenberger



## Stärken- und Schwächenprofil





## Unternehmensorientierung

### **Loyalität**

Die **Loyalität** gegenüber dem eigenen Unternehmen, beziehungsweise der eigenen Führungskraft, ist mit einem Standardwert von 120 weit überdurchschnittlich ausgeprägt, das bedeutet, sie fühlt sich dem Unternehmen sehr stark verpflichtet und versteht sich als RepräsentantIn des Unternehmens, sowohl im beruflichen, als auch im privaten Umfeld. In schwierigen Zeiten des Unternehmens steht sie voll hinter dem Unternehmen.

### **Einsatzfreude und Engagement**

Die Testperson zeigt eine durchschnittliche Bereitschaft, Aufträge konsequent, rasch und zielstrebig, unter Einsatz aller körperlichen und seelischen Kräfte, zu realisieren. Das heißt, sie weist im beruflichen Umfeld Einsatzfreude und -bereitschaft auf. Sie erledigt ihre Aufgaben selbständig, und ihr Engagement beschränkt sich nicht nur auf das Notwendigste, sondern sie kümmert sich auch über die Dienstzeit, beziehungsweise ihr Aufgabengebiet hinaus, zum Teil um betriebliche Belange.

### **Verantwortungsbewusstsein**

Die Testperson zeigt nur eine sehr geringe Bereitschaft, im Unternehmen Verantwortung für Menschen, Sachwerte und Aufgaben zu übernehmen. Sie fühlt sich nur zu einem sehr geringen Teil für das Aufgabengebiet verantwortlich und nutzt den Handlungsspielraum nur zu einem sehr kleinen Teil, wenn überhaupt, aus.

## Soziale Kompetenz

### **Kontaktbereitschaft**

Der/die KandidatIn kann und will im beruflichen und privaten Bereich zu anderen Menschen rasch einen Kontakt herstellen und kann aktiv ein positives Gesprächsklima aufbauen.

### **Kommunikative Kompetenz**

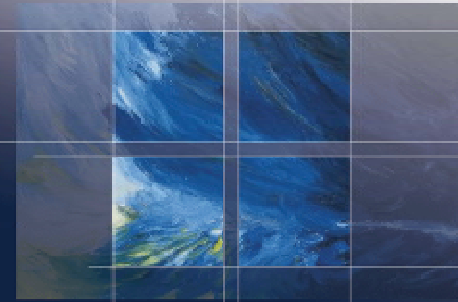
**Die kommunikative Kompetenz**, das heißt, die Fähigkeit, langfristig partnerschaftlich positive Gesprächsbeziehungen aufzubauen, ist ausgeprägt. Die Testperson kann sich in die Problemsituation anderer einfühlen und ist auch bereit, den anderen in seiner Person und Meinung zu akzeptieren.

### **Konfliktbewältigung**

Die Testperson erkennt, wo und wodurch Konflikte entstehen und kann daher auch Lösungen anstreben. Sie wird in konfliktreichen Situationen aktiv und konstruktiv reagieren und Konfliktsituationen selten aus dem Wege gehen.

### **Fähigkeit zur Zusammenarbeit**

Die **Fähigkeit zur Zusammenarbeit** mit KollegInnen, MitarbeiterInnen in einem Projektteam ist weit überdurchschnittlich ausgeprägt. Das bedeutet, es wird in einer



Gemeinschaft sinnvoll und reibungslos zusammengearbeitet; es treten keine Konflikte und Schwierigkeiten in der Zusammenarbeit auf und die Testperson kann sich sehr gut in eine Gruppe integrieren, unterstützt andere in ihrer Tätigkeit, teilt Erfolgserlebnisse mit anderen und setzt sich nicht auf Kosten anderer durch.

## Einstellung zu Veränderung

### **Lernbereitschaft**

Die **Lernbereitschaft** weist einen durchschnittlichen Wert auf, wobei eine leichte Tendenz zum überdurchschnittlichen Bereich besteht. Das heißt, die Testperson kann das Denken und Handeln permanenten Veränderungen flexibel anpassen. Sie ist Neuerungen gegenüber sehr aufgeschlossen und sieht sich in einem dauernden Lernprozess. Sie engagiert sich eigenverantwortlich für die eigene Weiterentwicklung.

### **Flexibilität**

Die Testperson kann das eigene Verhalten eher zielorientiert auf die jeweiligen Bedingungen des sozialen Umfeldes (MitarbeiterInnen - Führungskraft - Arbeitsteam) anpassen. Sie orientiert sich bei der Arbeit nicht nur an allgemein akzeptierten Normen und vorgegebenen Regeln und kann in veränderten Situationen eher flexibel reagieren.

## Persönliche Arbeitsgestaltung

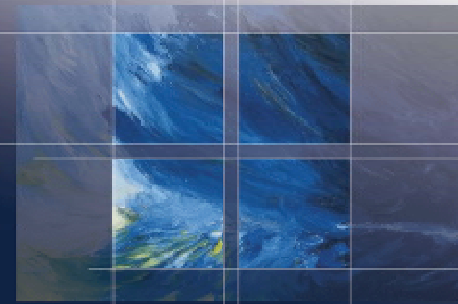
Das Ergebnis aus dem Modul "**Persönliche Arbeitsgestaltung**" - Effizienz und Effektivität in der Arbeitsorganisation - zeigt, dass diese Einstellungen grundsätzlich vorhanden sind. Das heißt, es werden Ziele und Prioritäten gesetzt und Termin- und Aktivitätenübersichten geführt. In der Tagesarbeit wird in der Mehrzahl der Fälle agiert, statt reagiert.

## Selbstbewusstsein

Der/die KandidatIn zeigt ein äußerst geringes Vertrauen in die eigene Person, beziehungsweise in die eigene Leistungsfähigkeit. Diese wird sehr unrealistisch und subjektiv beurteilt. Die Selbstsicherheit gegenüber anderen Personen ist nicht vorhanden. Die Testperson verhält sich anderen gegenüber sehr zurückhaltend und vorsichtig; Tätigkeiten, die eine aktive Auseinandersetzung mit anderen erfordern, liegen ihr fern.

## Positive Grundstimmung

Die Testperson hat eine eher optimistische Grundstimmung, das heißt, sie blickt eher positiv in die Zukunft, wobei eine leichte Tendenz zu einer pessimistischen Grundhaltung gegeben ist. Das Vertrauen in ihre Fähigkeiten, mit allen Anforderungen in der Zukunft fertig zu werden, ist in geringem Ausmaß vorhanden. Das bedeutet, dass sie sich durch Misserfolge teilweise leicht entmutigen lässt.



## Kreativität

Die Kreativität ist überdurchschnittlich ausgeprägt, das heißt, dass die Testperson in den unterschiedlichsten Situationen gut neue Ideen und Gedanken einbringen kann und dass Probleme, Themenstellungen und Herausforderungen kreativ bearbeitet werden.

## Frustrationsfähigkeit

Die **Frustrationsfähigkeit**, das heißt die Fähigkeit, sich frustrierenden Situationen aktiv zu stellen und diese konstruktiv zu bearbeiten, ist bei der Testperson folgendermaßen ausgeprägt:

### Kompromissverhalten

Die Testperson zeigt ein **starkes Kompromissverhalten**. Sie wird daher in Diskussionen und Gesprächen eher häufig Kompromisse vorschlagen, beziehungsweise auf Kompromisse, die vom Gesprächspartner angestrebt werden, eingehen.

### Aggressionsverhalten

Das **Aggressionsverhalten** ist durchschnittlich ausgeprägt, das bedeutet; es kann durchaus vorkommen, dass die Testperson in frustrierenden und aggressionsgeladenen Situationen (zum Beispiel Konfliktsituationen in einer MitarbeiterInnenbesprechung, destruktive Kritik von KollegInnen, KundInnen, MitarbeiterInnen, ... an der eigenen Person) aggressiv reagieren wird.

### Verneinungsverhalten

Das **Verneinungsverhalten** ist weit unterdurchschnittlich. Das bedeutet, dass frustrierende Situationen nicht negiert werden. Sie stellt sich frustrierenden Situationen extrem offen gegenüber.

### Resignationsverhalten

Die Testperson zeigt ein geringes **resignatives Verhalten**, das heißt, sie wird in konfliktreichen Situationen im beruflichen, wie im privaten Umfeld eher selten aufgeben.

### Vernunftreaktion

Die Testperson wird sich in frustrierenden und aggressionsbeladenen Situationen **sehr destruktiv** verhalten, das heißt, sie kann auf solche Situationen ausschließlich reagieren statt zu agieren.