

## **TOP-Online-Potenzialanalyse**

### **Identifikation erfolgskritischer Schlüsselqualifikationen**

#### **Frequently Asked Questions**

- **Was ist TOP?**
- **In welchen Bereichen wird TOP eingesetzt?**
- **Welcher Anwendungsnutzen ergibt sich durch TOP?**
- **Was genau wird gemessen?**
- **Wie sieht die Durchführung der TOP-Analyse aus?**
- **Wie wird das Ergebnis der TOP-Analyse dargestellt?**
- **Was unterscheidet die TOP-Analysen von anderen Verfahren?**
- **Auf welchen wissenschaftlich methodischen Hintergrund greift TOP zurück?**

## Was ist TOP?

Fachliches Können ist die Voraussetzung, die so genannten Soft Skills sind jedoch die Schlüsselfaktoren, für erfolgreiches Handeln.

Die TOP-Analyse (Therapiebegleitende Osnabrücker Persönlichkeitsdiagnostik) ist ein Messverfahren, mit dem wir exakte Aussagen darüber treffen können, welche Ressourcen und Potenziale im Bereich der Soft Skills (emotionale, persönliche, soziale Kompetenzbereiche) einem Menschen zum Handeln zur Verfügung stehen.

TOP ermöglicht somit ein sehr genaues und individuelles Profil über alle relevanten Persönlichkeitsfunktionen eines Menschen. Insgesamt können mehr als 240 der wichtigsten Persönlichkeitsfacetten gemessen werden, aus denen sich dann die berufsrelevanten, erfolgskritischen Schlüsselqualifikationen, die soft skills, ableiten lassen.

Wir setzen die TOP-Analyse z.B. im Rahmen unserer Führungskräfteentwicklungsprogramme ein, in denen Managementkompetenzen in Zeiten des Wandels ausgebildet werden.

## In welchen Bereichen wird TOP eingesetzt?

Wir setzen TOP bei unterschiedlichen Fragestellungen ein:

### Auswahlsituationen

- Aufgabenanalysen, Stellenprofile
- Rekrutierungsentscheidungen
- Assessmentverfahren
- Potenzialanalysen

### Entwicklungssituationen

- Einzelcoachings
- Teamentwicklungen
- Trainings

### TOP-Potenzialanalyse

- Integrales Training in dem Einzelcoachings, Teamsituationen und erfahrungsorientiertes Lernen verbunden werden

TOP-Analysen können auch an unternehmensspezifische Kontexte und Fragestellungen angepasst werden. Mit Hilfe von im TOP-System erarbeiteten Unternehmensprofilen fließen Unternehmensleitbilder und Stellenanforderung als Benchmarks in die Auswertung ein.

## Welcher Anwendungsnutzen ergibt sich durch TOP?

Mit der TOP-Analyse lassen sich exakte Aussagen darüber treffen, welche Potenziale ein Mitarbeiter oder ein Bewerber hat z.B. für Planungsfunktionen und Problemlösungsstrategien, Führungsfähigkeit, Stressmanagement, Selbstmotivierung, Anstrengungsbereitschaft, Umgang mit Misserfolgen.

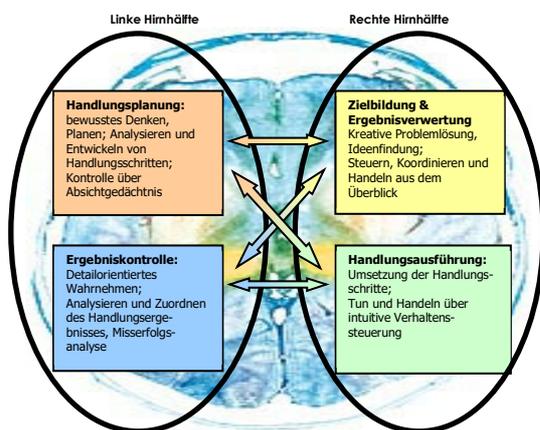
Durch die TOP-Analyse können zielgenaue Trainingsmaßnahmen bestimmt werden, die die Leistungsfähigkeit, Belastbarkeit und Flexibilität jedes Einzelnen signifikant steigern. Für Interessierte, Unternehmen, Mitarbeiter, Bewerber und Personalberater eröffnen sich dadurch vollkommen neue Möglichkeiten. Für die Personalauswahl und die Personalentwicklung können individuelle Assessmentverfahren und Trainings entwickelt werden, die mit hoher Präzision den spezifischen Anforderungen eines Unternehmens entsprechen!

## Was genau wird gemessen?

Die menschlichen Fähigkeiten zur Selbststeuerung, zur Selbst- und Fremdmotivation, zur Informationsverarbeitung, zum Umgang mit Stimmungen und Gefühlen, sind die entscheidenden Persönlichkeitskompetenzen für den Erfolg im Berufs- und Privatleben.

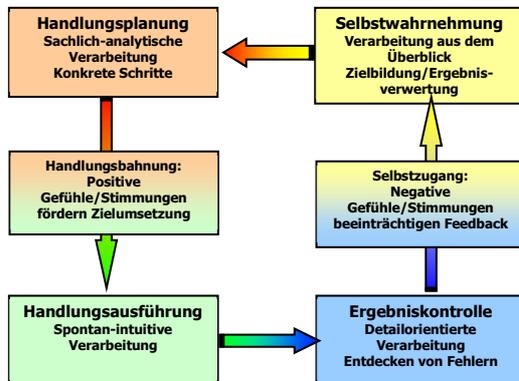
Wir wissen heute, dass sich diese persönlichen Kompetenzen durch individuelle psychophysiologische Prozesse ausbilden.

Um diese Prozesse abzubilden nutzen wir folgende schematische Darstellung:



Das Gehirn unterscheidet vier verschiedenen Verarbeitungs- und Steuerungssysteme (siehe vier verschiedenfarbige Kästchen), die für die Aufnahme und Verarbeitung von Information und das Handeln von zentraler Bedeutung sind.

Wann immer wir aktiv werden, laufen bestimmte Steuerungsprozesse in unserem Gehirn ab.



- Wir kommen beispielsweise
- ⇒ aus der Selbstwahrnehmung: Zielbildung/Ergebnisverwertung (gelber Bereich)
  - ⇒ zur Handlungsplanung: einleiten konkreter Schritte (roter Bereich)
  - ⇒ zur Handlungsausführung: Konkretes Tun/Handeln (grüner Bereich)
  - ⇒ zur Ergebniskontrolle: Entdecken von Fehlern (blauer Bereich) und wieder
  - ⇒ zur Selbstwahrnehmung: Lernen aus Fehlern.

Die Fähigkeit zum schnellen Wechsel zwischen den Gehirnhälften, zur sozial kompetenten Bewältigung komplexer Aufgaben, ist ein Abbild der "emotionalen Kompetenz". Der Wechsel zwischen den vier Steuerungssystemen im Gehirn geschieht über unsere positiven und negativen Gefühle. Die Fähigkeit im Umgang mit Gefühlen und Stimmungen ist demnach ein wesentliches Merkmal unserer emotionalen Kompetenz.

Ebenso wichtig ist die Art und Weise mit welchem Steuerungssystem wir bevorzugt Informationen aufnehmen und verarbeiten.

Arbeiten wir

- aus dem Überblick
- aus dem strategisch analytischen Denken
- durch intuitive Verhaltenssteuerung
- durch Wahrnehmung aus dem Detailfokus

Neben dem Umgang mit Gefühlen und der bevorzugten Art der Informationsaufnahme werden durch die TOP-Analyse noch die Motivationsquellen und die Selbstmanagementfähigkeit analysiert. Die Motivation ist die wesentliche Quelle für die Energie und Kraft unseres Handelns. Der Selbstmanagementfähigkeit kommt dabei eine besondere Rolle zu. Sie koordiniert die bereits betrachteten Bereiche, d.h. das Wahrnehmen und Erschließen der eigenen Bedürfnisse und Motive zum Handeln und das selbständige Regulieren der Gefühle und Stimmungslage.

**TOP misst Persönlichkeitsmerkmale in den Bereichen:**

<b>Emotion</b>		<b>Motivation</b>	
Kontaktfreudigkeit innere Gelassenheit Begeistungsfähigkeit positive Grundeinstellung	Optimismus Freundlichkeit Höflichkeit	Durchsetzungsstärke Überzeugungsstärke Kontaktstärke Leistungsmotivation Fleiß Einsatzbereitschaft	Ehrgeiz Kundenorientierung Lernbereitschaft Eigeninitiative Neugier Informationsbereitschaft Führungsstärke
<b>Kognition</b>		<b>Interaktion der kognitiven Systeme</b>	
Auffassungsgabe analytische, konzeptionelle Denkweise selbstsicheres Auftreten gründliche, zuverlässige Arbeitsweise	Gewissenhaftigkeit Abschluss-Signale erkennen können Aktives Zuhören sachliches Argumentieren	Kommunikationsstärke Flexibilität Innovationsverhalten Konfliktfähigkeit/ Kompromissbereitschaft	Organisationsvermögen Verhandlungsgeschick Teamfähigkeit Kritikfähigkeit Urteilsfähigkeit Führungsvermögen
<b>Selbststeuerung</b>			
Belastbarkeit Stressresistenz Misserfolgsbewältigung selbständiges Arbeiten Lernfähigkeit	Selbstbewusstsein Selbstvertrauen Zuverlässigkeit Verantwortungsbewusstsein Eigenverantwortung	Prioritäten setzen Selbstdisziplin Koordinationsfähigkeit Zeitmanagement persönliche Beziehungen aufbauen können Einfühlungsvermögen	Menschenkenntnis Zielstrebigkeit Handlungsorientierung Delegationsfähigkeit Emotionskontrolle

Bei dieser Darstellung handelt es sich um eine vereinfachte Zuordnung, da die zugrunde liegenden emotionalen Kompetenzen aus der Interaktion dieser Persönlichkeitsmerkmale ermittelt werden.

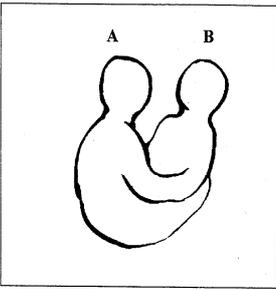
## Wie sieht die Durchführung der TOP-Analyse aus?

Die Analyse führen Sie auf Ihrem Computer online oder stationär durch. Sie können die TOP-Analyse bequem vom Büro oder von zu Hause aus machen und benötigen dafür zwischen 2,5 und 3 Stunden.

Die TOP-Analyse setzt sich aus mehreren Teilen zusammen. Der erste Teil enthält unter anderem Fragen zu Ihrer persönlichen Qualifikation und zu Ihrem derzeitigen beruflichen Umfeld. Der zweite Teil stellt Ihnen offene Fragen zum Managementalltag und bittet Sie um Ihre persönliche Einschätzung. Der 3. Teil arbeitet mit Bildern, die offene soziale Situationen darstellen, die Sie kommentieren und weiterentwickeln (OMT: Operander Motiv Test).

### Beispiel für eine Bildertestfrage:

1)



Was ist für die Person in dieser Situation wichtig und was tut sie?  
\_\_\_\_\_

Wie fühlt sich die Person?  
\_\_\_\_\_

Warum fühlt sich die Person so?  
\_\_\_\_\_

Wie geht die Geschichte aus?  
\_\_\_\_\_

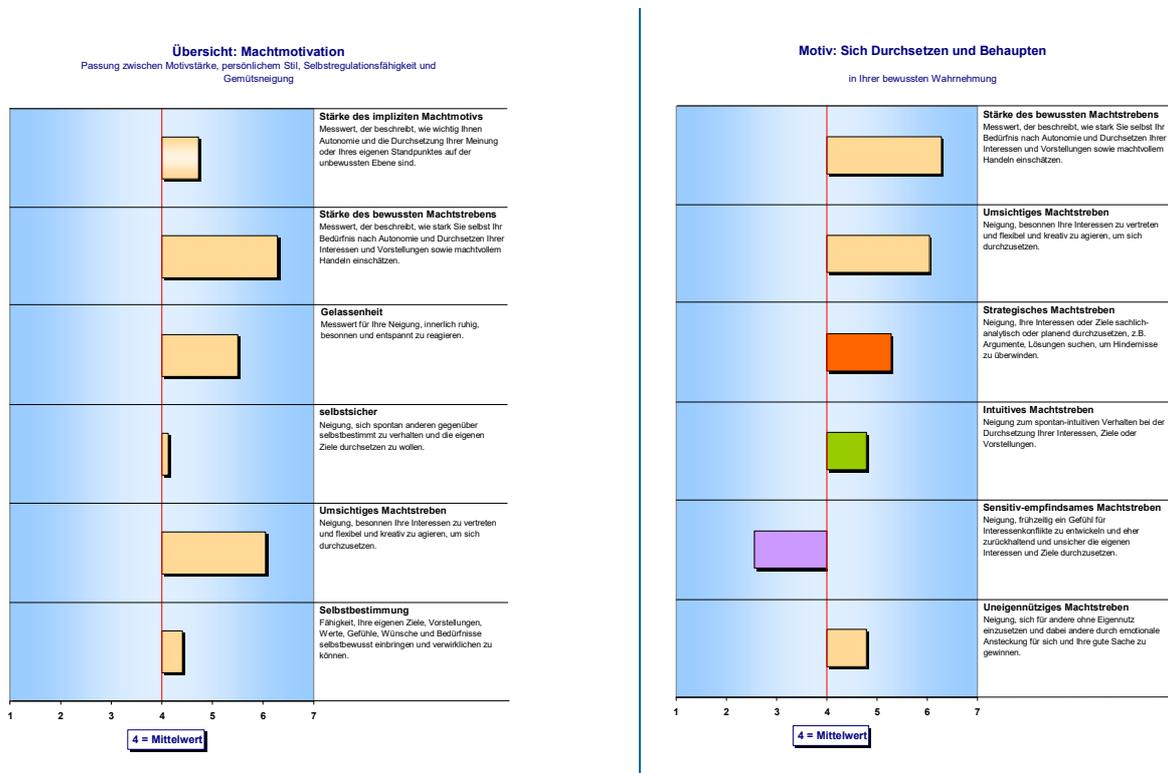
Im Rahmen der TOP-Analyse werden Sie aufgefordert unterschiedliche Situationen einzuschätzen und zu beschreiben.

### Beispiel für eine Selbstbeurteilung:

	trifft gar nicht zu	trifft etwas zu	trifft überwiegend zu	trifft ausgesprochen zu
Unangenehme Dinge beginne ich meist erst dann, wenn es dringend wird	( )	( )	( )	( )
Nervosität kann ich ganz gezielt abbauen	( )	( )	( )	( )
Ich setze mich oft selbst unter Druck	( )	( )	( )	( )

In der Regel sind die Fragen so gestellt, dass Sie nicht lange überlegen müssen und spontan antworten können. Eine Überprüfung Ihrer Antworten findet im Rahmen von vielfältigen Kontrollfragen statt.

## Wie wird das Ergebnis der TOP-Analyse dargestellt?



Die TOP-Analyse differenziert zwischen bewussten und unbewussten Motiven

Sie erhalten ein umfangreiches schriftliches Gutachten (ca. 70 Seiten) mit mehr als 80 grafisch dargestellten ausgewerteten Einzelparametern. Ihre Ergebnisse werden dabei in Bezug zu Ihrer Kohorte gesetzt. Das Ergebnis besprechen wir mit Ihnen in einem 3-stündigen Coachinggespräch.

## Was unterscheidet die TOP-Analyse von anderen Verfahren?

### TOP differenziert zwischen Erst-, Zweit- und Drittreaktionen

- Erstreaktion =** die spontane Reaktion, die der Mensch zeigt, wenn er mit einer neuen Situation konfrontiert wird. Hier wirken noch keine Motive oder Selbststeuerungsmechanismen.
- Zweitreaktion =** das, was eine Person aus einer ersten Reaktion macht; sie ist für die Entscheidungs- und Handlungsfähigkeit wichtig und beinhaltet die bewussten und unbewussten Motive (Macht, Leistung, Beziehung), aus denen der Mensch seine Energie für das Handeln bezieht.
- Drittreaktion =** macht deutlich, inwieweit der Mensch in der Lage ist, in schwierigen oder stressigen Situationen sich selbst zu steuern, d.h. wie gut ihm der Umgang mit Schwierigkeiten, Belastungen bzw. Unsicherheiten, Ängsten und Risiken gelingt.

Die Erstreaktion wird in den so genannten Typologieverfahren (z.B. DISG, MBTI) gemessen. Sie erklärt noch nicht den Unterschied im Verhalten von Menschen und bietet noch keinen individuellen Ansatzpunkt für Veränderungsmaßnahmen.

Die Zweit- und Drittreaktionen erklären den Unterschied im Verhalten von Menschen und bieten somit individuelle Ansatzpunkte für Veränderung. Wir leiten hieraus individuelle Trainings- und Entwicklungsmaßnahmen ab. Zudem ist die TOP-Analyse so messgenau, dass sie als Evaluationsinstrument erneut, nach erfolgtem Training eingesetzt werden kann.

### Weitere Unterschiede zu anderen Verfahren:

#### Messen statt Testen

Gesamtbild aller wichtigen Persönlichkeitsbereiche statt Testen isolierter Einzelmerkmale: Weltweit einzigartige innovative Evaluationsmethodik. (Integration vieler neuer Forschungsansätze)

#### Entwicklungsorientiertes Motivations-Assessment

keine statische Beurteilung, Persönlichkeit als dynamischer Prozess statt statischer Struktur.

#### Objektive Methoden

Selbstbeurteilungsmethoden sind an objektiven Methoden validiert: Experimentelle Verhaltensanalyse, Hirnstrommessung etc. Die objektiven Methoden (EMOSCAN) können auch direkt eingesetzt werden.

#### Ursachenanalyse zur Erzielung größerer Nachhaltigkeit

Dasselbe Leistungsmerkmal (z.B. Nicht-umsetzen von Vorsätzen) kann verschiedene Ursachen haben.

### Schlankes Coaching und Training

Vermeiden überflüssiger Trainingsmaßnahmen durch Vorabfeststellung der Funktionsbereiche mit den individuell optimalen Entwicklungschancen (Mikro-Analyse aller relevanten Funktionen). Durch dieses Konzept werden in kürzester Zeit kostengünstig optimale Effekte erzielt.

### Komplexitätsmanagement

Viele Funktionen werden erfasst, aber nur wenige relevante dem Teilnehmer zurückgemeldet. Die Komplexität der Wirkungszusammenhänge sieht nur der Experte: Er kann sie für den Ratsuchenden auf eine sehr einfache Formel bringen, weil er auf eine neue Prozesstheorie der Persönlichkeit zurückgreifen kann.

## Auf welchen wissenschaftlich methodischen Hintergrund greift TOP zurück?

Auf der Suche nach einer wissenschaftlich fundierten Antwort gelang es einem Team von Wissenschaftlern unter Leitung von Prof. Dr. Julius Kuhl, persönliche Kompetenzen exakt zu erkennen und abzubilden. Dabei ist es gelungen, die Funktionen der Persönlichkeit, die unserem Handeln zugrunde liegen, in verifizierbare Einzelfunktionen zu differenzieren und objektiv messbar zu machen.

Die psychologische Grundlage von TOP leitet sich aus der PSI-Theorie (Theorie der Persönlichkeits-System-Interaktion) ab. Die PSI-Theorie integriert die großen Theorien der Psychologie (u.a. von Jung, Skinner, Hull, Pavlov, Maslow, Rogers) in ein interaktives System. Sie liefert damit Antworten auf die Fragen:

- Wovon hängt es ab, ob ein Mensch sich mit seinen Zielen und Aufgaben identifizieren kann?
- Woran liegt es, dass jemand seine Ziele effektiv umsetzt, kreativ ist oder dass jemand gut mit anderen Menschen umgehen kann?

Das Selbstmanagementverfahren (TOP) ist das Ergebnis von mehr als 20 Jahren experimenteller und praxisbezogener Persönlichkeits- und Motivationsforschung. Mit Hilfe objektiver Messverfahren und neuer, z.B. bildgebender Verfahren zur Darstellung der Hirnaktivität, konnten die einzelnen handlungssteuernden Funktionen der Persönlichkeit erstmals wissenschaftlich exakt identifiziert werden.



Neue Forschungsmethoden ermöglichen es, dem Gehirn „bei der Arbeit“ zuzusehen:

- Wie sich Menschen an neue Situationen anpassen
- wie sie Entscheidungen treffen
- Wie sie auf unterschiedlichen Wegen Lösungen finden
- Wie sie Fehler und Rückschläge verarbeiten

Die TOP-Analyse wurde in der Entwicklung mit diesen bildgebenden Verfahren validiert.

© Text, verändert scan-up AG 2003