

Tests und Tools

ISIS – Interaktives System zur Identifikation sozialer Kompetenzen

Rezension von Elisabeth Precht

Zusammenfassung. Das „Interaktive System zur Identifikation sozialer Kompetenzen (ISIS)“ erfasst fünf Facetten interpersonaler und führungsbezogener Kompetenzen für die Zielgruppe Mitarbeiter mit Führungsfunktion. Die computergestützte Multimedia-Umsetzung folgt dem Grundprinzip situativer Beurteilungstests. Eine soziale Situation aus dem beruflichen Alltag wird geschildert und die Antwort mit Hilfe von Multiple-Choice-Alternativen erhoben. Für die Situationsvorgabe werden neben Textbeschreibungen auch Video-, Audio- und Bilddateien eingesetzt. Da zum jetzigen Zeitpunkt wichtige empirische Güteprüfungen mit nicht-studentischen Stichproben noch ausstehen und die Normstichprobe noch unzureichend ist, sollte ISIS nicht als alleinige Informationsgrundlage für Personalentscheidungen eingesetzt werden.
Schlüsselwörter: Soziale Kompetenz, computergestützte Diagnostik, Personalauswahl, Multimedia-Anwendung

ISIS – Interactive System for the Identification of Social Competences

Abstract. „Interaktives System zur Identifikation sozialer Kompetenzen [Interactive System for the Identification of Social Competences] (ISIS)“ is a computer-based tool to measure five different aspects of social and leadership competence. The implementation is based on the framework of situational judgment tests, but utilizes the advantages of computer-based multimedia applications: A great variety of text-, image-, sound- and video-based stimuli is used for the description of the critical job situations. The answer is given by using multiple-choice alternatives. Important validity studies utilizing non-student samples are still missing and the norm sample is incomplete. Therefore, ISIS should only be used as an additional, non-exclusive reference for personnel decisions.

Key words: social competence, computer-based testing, personnel selection, multimedia application

Dieter Strametz & Partner GmbH in Kooperation mit der Universität Osnabrück (2001). *Interaktives System zur Identifikation sozialer Kompetenzen (ISIS) Version 2.0*. Liederbach: Dieter Strametz & Partner GmbH.

ment Audit und Trainingsbedarfsanalysen. Das System liegt bereits in der zweiten Version (ISIS 2.0) vor.

Zielsetzung

ISIS ist ein standardisiertes Verfahren zur computerbasierten Erfassung sozialer Kompetenzen. Die vom Teilnehmer selbst vorgenommene Bedienung ermöglicht die Durchführung sowohl mit einzelnen Personen als auch in Gruppen. Im Verlauf der Simulation werden Szenen aus dem Berufsalltag eines fiktiven Unternehmens dargeboten, um soziale Kompetenzen situationsgebunden zu erfassen. Der Hersteller sieht folgende Einsatzfelder für das System vor: Vorauswahl größerer Bewerbergruppen, Auswahl einzelner interner oder externer Bewerber, Potentialanalyseprozesse, Manage-

Theoretischer Hintergrund

Der Begriff Soziale Kompetenz findet sich als Standardelement in vielen beruflichen Anforderungsprofilen. Dennoch liegen bisher kaum Testverfahren vor, mit denen soziale Kompetenzen im Berufskontext erfasst werden können. Das Gros der Verfahren entstammt dem klinisch-psychologischen Anwendungsbereich und ist nur bedingt in der Personalpsychologie einsetzbar: Im klinischen Bereich wird vor allem die Facette der Durchsetzungsfähigkeit etwa bei ängstlichen Personen betont. Dahingegen wird soziale Kompetenz im organisationspsychologischen Bereich als Kompromiss zwischen Anpassung und Durchsetzung verstanden (vgl. für eine Übersicht Kanning, 2003).

Tabelle 1. Die im ISIS-System erfassten Dimensionen sozialer und Führungskompetenz

| Dimensionen | Beschreibung | Verhaltensaspekte |
|--------------------------------------|---|---|
| Soziale Wahrnehmungskompetenz | Fähigkeit, Situationen und Personen angemessen und richtig wahrzunehmen und relevante Signale korrekt zu interpretieren | <ul style="list-style-type: none"> – Frühzeitig und sensibel alle relevanten Signale der Situation und der an ihr beteiligten Personen erkennen und einschätzen – Gefühlsaspekte von Nachrichten erfassen und verstehen |
| Konflikt- und Kritikfähigkeit | Fähigkeit, situationsangemessen mit Konflikten umzugehen sowie Kritik zu äußern und anzunehmen | <ul style="list-style-type: none"> – Zu einem gegenwärtigen Konflikt Abstand nehmen und ihn aus einer inneren Distanz heraus betrachten – Fehler eingestehen und sich ggf. entschuldigen |
| Beziehungsmanagement | Fähigkeit, soziale Kontakte zu anderen aufzunehmen, aufrechtzuerhalten und ggf. zu vertiefen bzw. abzubauen | <ul style="list-style-type: none"> – Offen über eigene Gefühle und Interessen/Absichten sprechen – Auch unangenehme Themen ansprechen |
| Teamkompetenz | Fähigkeit, aufgaben- und zielorientiert mit den Mitgliedern der Gruppe zu kooperieren | <ul style="list-style-type: none"> – Zielorientierter gegenseitiger Austausch von Informationen – Sich selbst und andere in das Team integrieren |
| Führungskompetenz | Fähigkeiten zum Umgang mit einzelnen Mitarbeitern und der Interaktion mit Gruppen. Letzteres bezieht sich auf die Fähigkeit, Gruppen konstruktiv und produktiv anzuleiten sowie das Teamklima und die Teamdynamik zu verbessern | <ul style="list-style-type: none"> – Verantwortung übernehmen, Entscheidungen treffen, damit umgehen und dafür gerade stehen – Mitarbeiter ihren Fähigkeiten entsprechend fordern und fördern |

Unter sozialen Kompetenzen verstehen die Autoren „die Kenntnis und Anwendung von Verhaltensweisen zur sozialen Interaktion“. Diese müssen zielgerichtet und situationsspezifisch eingesetzt werden. Darüber hinaus sollen sie „langfristig zu positiven Ergebnissen führen und von der Umwelt akzeptiert werden“ (ISIS-Dokumentation, S. 3). Das dem Instrument zugrunde liegende Verständnis sozialer Kompetenzen wurde aus Experteninterviews abgeleitet und deckt sich mit anderen Definitionen (vgl. Schuler & Barthelme, 1995; Riemann & Allgöwer, 1993). Die fünf im ISIS-Verfahren erfassten Dimensionen sozialer Kompetenz sind in Tabelle 1 dargestellt.

wurden qualitativ den Dimensionen sozialer und Führungskompetenzen zugeordnet. Eine Textversion wurde einer Stichprobe von $n = 198$ Studierenden vorgegeben. Die verfahrenswissenschaftlichen statistischen Analysen (z. B. eine konfirmatorische Faktorenanalyse; vgl. Bastians, ohne Datum) verliefen unbefriedigend. Auf der Grundlage einer neuerlichen Expertenbefragung wurde deshalb ein Teil der Items neu zugeordnet, umformuliert oder ganz entfernt. Zusätzlich erstellten die Experten eine Rangreihe der sozial kompetentesten Antwortalternativen. Von den ursprünglich 106 Items blieben 63 erhalten. In einem letzten Schritt wurden die Iteminhalte dann in die computergestützte Multimedia-Umgebung transferiert.

Testkonstruktion

Um ein Instrument zur Erfassung dieser Kompetenzen zu erstellen, wurden in einer Expertenbefragung ($N = 15$) zunächst mit Hilfe der Methode kritischer Ereignisse erfolgsrelevante Interaktionssituationen des Berufsalltags ermittelt. Die daraus abgeleiteten Items

Aufbau

Mit ISIS werden soziale Kompetenzen und Führungskompetenzen multimodal erfasst. Am Computer werden verschiedene realitätsnahe Arbeitssituationen aus zwei virtuellen Arbeitstagen des fiktiven Unterneh-

mens Penguinplay vorgegeben. Die insgesamt 63 Items (49 Items für soziale Kompetenzen und weitere 14 Items für Führungskompetenzen) werden als Text-, Audio- und Videoelemente dargeboten. Der Teilnehmer hört beispielsweise den Anrufbeantworter ab, nimmt an Meetings teil und gibt schriftliche Anweisungen an die Sekretärin. Im ersten Testteil erlebt der Teilnehmer das Unternehmen aus der Sicht eines Mitarbeiters, um dann im zweiten Teil zur Führungskraft befördert zu werden. Gegen Ende der Darbietung soll sich der Teilnehmer an die „Kollegen“ erinnern und deren Namen zuordnen. Die im Rahmen unserer Studien durchgeführten ISIS-Anwendungen haben gezeigt, dass speziell die durchdachte Gestaltung der Bedienoberfläche sowie der Wechsel von Text-, Video- und Audioelementen von Teilnehmern als ansprechend erlebt wird.

Die einzelnen Skalen werden in ISIS mit unterschiedlich vielen Items abgebildet. Der Skala „Konflikt- und Kritikfähigkeit“ sind beispielsweise 17 Items zugeordnet, wohingegen die Skala „Beziehungsmanagement“ mit nur sechs Items überprüft wird.

Durchführung

Durch die computerbasierte Darbietung und Führung durch die Szenarien kann die Version ISIS 2.0 sowohl einzeln als auch in der Gruppe durchgeführt werden. Die von den Autoren angegebene 90-minütige Bearbeitungszeit hängt sehr von dem einzelnen Teilneh-

mer ab. Die tatsächlich benötigte Zeit variiert jedoch erheblich.

Das Testverfahren folgt dem üblichen Prinzip situativer Beurteilungstests (vgl. z.B. Schuler & Höft, 2004, S. 491–493): Nach der video-, audio- oder textbasierten Situationsschilderung werden mehrere Antwortmöglichkeiten präsentiert. Der Teilnehmer wählt die auf ihn zutreffendste Situationseinschätzung bzw. Reaktion im Multiple-Choice-Format aus. Ein beispielhafter Verfahrensauszug ist in Abbildung 1 dargestellt. Jede Frage wird nur einmal in einer vorgegebenen Reihenfolge präsentiert. Es muss jedes Item bearbeitet werden, da ansonsten das nächste nicht geöffnet werden kann. Die Durchführung kann nur vom Testleiter unterbrochen werden.

Auswertung, Interpretation und Rückmeldung

Da die Instruktion, Itemvorgabe und Durchführung am Computer erfolgen, besteht keine Gefahr von Verzerrungen durch Testleiter. Für die Auswertung und die Profildarstellungen der Kompetenzen werden die Rohwerte des Probanden in eine zusätzliche Excel-Auswertungsdatei kopiert. Da aufgrund der vorgegebenen Testvorgabe jeder Teilnehmer alle Items beantworten muss, entstehen keine fehlenden Werte. Die Werte des Teilnehmers werden als Stanine-normierte Werte dargestellt. Neben den Werten für die einzelnen

Dimensionen wird ein Gesamtwert berechnet. Die zugrunde liegende Normierungsstichprobe umfasst $N = 202$ Führungskräfte aus dem Versicherungsbereich. Weitere Angaben sowie alters- und geschlechtsspezifische Normen liegen nicht vor.

Das in der Auswertungsdatei automatisch erstellte Ergebnisprofil sozialer Kompetenzen bietet eine Grundlage für die Rückmeldung der Ergebnisse an die Testteilnehmer. Hierfür werden auch Ankerbeispiele der einzelnen Kompetenzbereiche bereitgestellt.

Aufgrund der Standardisierung kann von einer hohen Objektivität ausgegangen werden.



Abbildung 1. Bildschirmansicht aus ISIS 2.0

Gütekriterien

Zur Validierung des Instrumentes liegen bislang erst wenige Studien vor:

- Zusätzlich zu der ISIS-Erstversion bearbeitete eine Stichprobe von 198 studentischen Probanden den Selbsteinschätzungsfragebogen ICQ (Interpersonal Competence Questionnaire, Riemann & Allgöwer, 1993). Hier zeigten sich Korrelationen der ICQ-Dimension „Durchsetzung persönlicher Rechte“ mit den ISIS-Dimensionen „Beziehungsmanagement“ ($r = .30$) und „Führungskompetenzen“ ($r = .20$) (Bastians & Runde, 2002).
- Bei einer studentischen Stichprobe ($N = 46$) wurden die ISIS-Ergebnisse mit der Gesamteinschätzung eines Assessment Centers verglichen ($r = .35$). Hierbei zeigten sich die deutlichsten Korrelationen mit den AC-Dimensionen „Aktive Rolle“ ($r = .26$), „Konflikt- und Kritikfähigkeit“ ($r = .31$) sowie „Führungsfähigkeit“ ($r = .36$). Keine Korrelationen ergeben sich mit dem Intelligenztest IST 70 (Amthauer, 1973), lediglich der Subtest „Zahlenreihen“ korreliert mit ISIS mit $r = .29$ (Bastians, ohne Datum; Bechtold, 2003). Um die diskriminante Validität abzuschätzen, wurde der Persönlichkeitstest NEO-FFI eingesetzt. ISIS korreliert alleinig mit dem Faktor „Offenheit“ ($r = .44$). Diese Ergebnisse konnten in einer Stichprobe ($N = 42$) mit Führungskräften aus dem höheren Dienst der Polizei bestätigt werden (vgl. für eine Übersicht Runde, Bastians, Kluge & Wübbelmann, 2001; Runde, 2003).
- Untersuchungen zur Reliabilität zeigen unterschiedliche Ergebnisse: Während in einer ersten Ergebnispräsentation der Testautoren befriedigende interne Konsistenzen (Cronbachs Alpha = $.58$ bis $.75$) berichtet wurden (Runde, Bastians, Kluge & Wübbelmann, 1999), resultierten in einer weiteren Untersuchung von Bechtold (2003) nur ungenügende interne Konsistenzen. Bechtold vermutet eine mögliche Ursache in der vergleichsweise hohen Stichprobenhomogenität in der ersten Untersuchung. Retest-Reliabilitätsschätzungen liegen nicht vor.

Weitere wichtige Untersuchungen zur Validität, etwa zum Zusammenhang mit spezifischen Leistungstests oder kriteriumsbezogene Studien mit Berufserfolgskriterien, fehlen.

Anwendungsbereiche

Zielgruppe des Verfahrens sind Mitarbeiter aus dem unteren bis mittleren Management mit überwiegender Bürotätigkeit. Das Instrument ist sowohl für den Ein-

satz in der Personalselektion als auch in der Personalentwicklung geeignet. Durch den Einbezug von Führungskompetenzen im zweiten Testteil eignet es sich auch zur Potentialbestimmung. Allerdings erweist sich die im Test nicht konsequent durchgeführte Trennung von sozialen und Führungsfähigkeiten insbesondere beim Einsatz für Mitarbeiter ohne Führungsverantwortung als problematisch. Da Items für beide Bereiche sowohl während des ersten als auch des zweiten Testteils vorgegeben werden, ist, anders als im Testheft angekündigt, die separate Durchführung des Tests zur sozialen Kompetenz und des Führungsteils kaum möglich.

Da das Verfahren mit einem eigenen, relativ differenzierten Anforderungsprofil arbeitet (vgl. Tabelle 1), dürfte eine inhaltlich stringente Integration in ein bereits bestehendes Assessment Center schwierig sein. Am ehesten bietet sich der Einsatz als Vorauswahlverfahren im Rahmen eines sequentiellen Auswahlprozesses an. Wegen der noch lückenhaften empirischen Güteprüfung sollte das Verfahrensergebnis aber nicht als alleinige Grundlage für eine Entscheidung dienen.

Systemvoraussetzungen, Bezugsquelle und Kosten

Die technischen Anforderungen von ISIS werden von gängigen PCs problemlos erfüllt (mindestens Windows 95, Pentium 133 MHz, Festplatte mit 500 MB frei und Arbeitsspeicher 32 MB; Kopfhörer und Soundkarte, CD-Rom-Laufwerk und Bildschirmauflösung 800×600). Da einzelne Audioelemente mit leicht variierender Lautstärke dargeboten werden, ist es zusätzlich wichtig, diese während der Testdarbietung verändern zu können.

Das ISIS-System wird von der Unternehmensberatung Dieter Strametz & Partner GmbH (Villa im Park, 65835 Liederbach, <http://www.dspartner.de>) vertrieben. Einzelkomponenten sind auch im ELIGO-System abrufbar (ELIGO GmbH, Universitätsstr. 142, 44799 Bochum, <http://www.eligo.de>). Eine Grundgebühr fällt bei der von Strametz vertriebenen Version nicht an. Der Preis wird pro Anwendung berechnet und ist nach der Anwendungszahl gestaffelt: Bei zehn Durchführungen kostet jede Anwendung aktuell € 100,00, bei größeren Abnahmemengen reduziert sich der Einzelpreis auf bis zu € 50,00 (ab 1000 Durchführungen). Die tatsächlich genutzte Applikationszahl wird über einen kodierten Kopierschutzstecker kontrolliert.

Zusammenfassende Bewertung

Mit dem „Interaktiven System zur Identifikation sozialer Kompetenzen (ISIS)“ werden fünf unterschiedliche Facetten interpersonaler und führungsbezogener Kompetenzen für Mitarbeiter aus dem unteren bis mittleren Management erfasst. Die Umsetzung erfolgt computergestützt in Form einer Multimedia-Anwendung mit Einsatz von Video-, Audio- und Bilddateien. Da zum jetzigen Zeitpunkt ausreichende Ergebnisse zur Bestimmung der Gütekriterien an nicht-studentischen Stichproben genauso wenig wie eine ausreichende Normierungsstichprobe vorliegen, sollte ISIS nicht als alleinige Informationsgrundlage für Personalentscheidungen eingesetzt werden. Zurzeit empfiehlt sich ISIS jedoch als effiziente Ergänzung in der Diagnostik sozialer Kompetenzen.

Literatur

- Amthauer, R. (1973). *Intelligenz-Struktur-Test (IST 70)*. Göttingen: Hogrefe.
- Bastians, F. (ohne Datum). *ISIS – Interaktives System zur Identifikation Sozialer Kompetenzen: Entwicklung und erste Evaluation*. Download am 01.12.2004 unter <http://www.fraukebastians.de/life/projects/isis1.html#val>.
- Bastians, F. & Runde, B. (2002). Instrumente zur Erfassung sozialer Kompetenzen. *Zeitschrift für Psychologie*, 210, 186–196.
- Bechtoldt, M. (2003). *Die Bedeutung Sozialer Kompetenz für die Bewältigung interpersoneller Stress-Situationen am Arbeitsplatz*. Elektronisch publizierte Dissertation. Johann-Wolfgang-Goethe-Universität Frankfurt am Main. Internetquelle: <http://publikationen.stub.uni-frankfurt.de/volltexte/2004/382>.
- Kanning, U. P. (2003). *Diagnostik sozialer Kompetenzen*. Göttingen: Hogrefe.
- Riemann, R. & Allgöwer, A. (1993). Eine deutschsprachige Fassung des „Interpersonal Competence Questionnaire“ (ICQ). *Zeitschrift für Differentielle und Diagnostische Psychologie*, 14, 153–163.
- Runde, B. (2003). Verständnis und Erfassung sozialer Kompetenzen. In K.-C. Hamborg & H. Holling (Hrsg.), *Innovative Personal- und Organisationsentwicklung* (S. 73-87). Göttingen: Hogrefe.
- Runde B., Bastians, F., Kluge, S. & Wübbelmann, K. (1999). ISIS – Interaktives System zur Erfassung Sozialer Kompetenzen. Entwicklung und erste Evaluation. In G. Krampen, H. Zayer, W. Schönplflug & G. Richardt (Hrsg.), *Beiträge zur Angewandten Psychologie. 20. Kongress für Angewandte Psychologie des BDP* (S. 72-75). Bonn: Deutscher Psychologen Verlag.
- Runde, B., Bastians, F., Kluge, S. & Wübbelmann, K. (2001). ISIS – Interaktives System zur Identifikation Sozialer Kompetenz. In W. Sarges & H. Wottawa (Hrsg.), *Handbuch wirtschaftspsychologischer Tests* (S. 313-318). Lengerich: Pabst.
- Schuler, H. & Barthelme, D. (1995). Soziale Kompetenz als berufliche Anforderung. In B. Seyfried (Hrsg.), *„Stolperstein“ Sozialkompetenz* (S. 77–116) Bielefeld: Bertelsmann.
- Schuler, H. & Höft, S. (2004). Berufseignungsdiagnostik und Personalauswahl. In H. Schuler (Hrsg.), *Enzyklopädie der Psychologie (D/III/3): Organisationspsychologie – Grundlagen und Personalpsychologie*. (S. 439-532). Göttingen: Hogrefe.

Dipl.-Psych. Elisabeth Prechtl

Betriebswirtschaftliches Forschungszentrum für Fragen der mittelständischen Wirtschaft e. V.
an der Universität Bayreuth (BF/M-Bayreuth)
Parsifalstraße 25
95445 Bayreuth
E-Mail: elisabeth.prechtl@uni-bayreuth.de