

# SoCo

Professional Social Competence Inventory

HANDBUCH <sup>V2011.1</sup>





## Inhaltsverzeichnis

1) Kurzbeschreibung des Verfahrens .....	3
a) Anwendung .....	4
b) Vorteile .....	4
2) Testaufbau.....	5
a) Grundlagen .....	5
b) Gemessene Inhalte.....	7
c) Rahmenbedingungen.....	7
3) Aufbau der Ergebnisauswertung .....	8
a) Prozentrangwert (PR) .....	9
b) Stanine-Wert (SW).....	11
c) Interpretation der Beurteilungen in Textform .....	12
4) Ablauf einer Testung .....	13
a) Grundlagen .....	13
b) Ergebnisrückmeldung.....	14
5) Ergebnisinterpretation .....	14
6) Testgütekriterien .....	18
a) Normierung .....	18
b) Objektivität.....	18
c) Reliabilität/Zuverlässigkeit.....	19
d) Validität/Gültigkeit.....	20
e) Ökonomie .....	20
f) Fairness .....	20
g) Nützlichkeit .....	21
h) Testwiederholung.....	21
i) Interkorrelationstabelle .....	22
7) Fallbeispiel: Ergebnisinterpretation.....	22
8) Professioneller Support & Akkreditierung.....	27

---

**i** Bitte beachten Sie, dass wir nachfolgend der Einfachheit halber die männliche Form in den Beschreibungen verwendet haben. Die weibliche Form ist selbstverständlich immer mit eingeschlossen.

---



# SoCo

Professional Social Competence Inventory

## 1) Kurzbeschreibung des Verfahrens



„Ohne soziale Kompetenz der Mitarbeiter hat heutzutage kein Unternehmen, das auf Dauer auf dem Weltmarkt bestehen will, eine Chance. Sie ist der Schlüssel zum Erfolg, das künftige Lebenselixier der Wirtschaft.“  
(Zitat Faix & Laier: 1996, p.41).

**W**ährenddem lange Zeit ein Hauptaugenmerk auf fachliche Qualifikationen und Kompetenzen gerichtet wurde, rücken soziale Fähigkeiten und Fertigkeiten bei der Berufseignungsdiagnostik zunehmend ins Zentrum des Interesses.

Die soziale Kompetenz ist in der heutigen Arbeitswelt unverzichtbar geworden. Arbeitskräfte mit hohen sozialen Kompetenzen sind kommunikativ begabter, arbeiten in Teams produktiver, lösen Konflikte konstruktiver, handeln rücksichtsvoller gegenüber Kunden und können sich besser durchsetzen, als Personen mit niedrigen sozialen Kompetenzen.

Arbeitskräfte mit hohen sozialen Kompetenzen steigern im Endeffekt auch die Produktivität eines Unternehmens.

Damit ein Mitarbeitender auch längerfristig berufliche Höchstleistungen erbringt, ist es nicht nur notwendig, dass seine Fachkompetenzen (Kenntnisse, Techniken, etc.) mit den jeweiligen Anforderungen übereinstimmen, sondern dass er auch hinsichtlich seiner „Persönlichkeit“ alle Erwartungen erfüllt. Dieser Übereinstimmungsgrad spielt also sowohl hinsichtlich der erbrachten Leistung als auch bezüglich der Zufriedenheit der betroffenen Person eine ganz besondere Rolle.

In diesem Sinne profitieren sowohl Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer von einer Abklärung persönlichkeitsbezogener Merkmale und erhalten wichtige Grundlagen für fundierte Entscheidungen.

**D**as Nantys-SoCo Testverfahren stellt ein psychometrisches Instrument dar, das sowohl an neusten theoretischen Erkenntnissen ausgerichtet, als auch hinsichtlich einer zeitgemässen psychologischen Diagnostik ausgearbeitet wurde. Dabei orientiert sich das Verfahren an einer breiten arbeitstätigen Bevölkerung und zielt darauf ab, die zwischenmenschlichen Fähigkeiten und Kompetenzen einer Person zu erheben.

Da die Beurteilung der Leistungsfähigkeit einer Person nicht ausreicht, um ein umfassendes Bild ihrer Kompetenzen zu erhalten, zielt der Nantys-SoCo darauf ab, die persönlichkeitsbezogenen Merkmale eines Menschen zu erheben, welche im Umgang mit anderen eine wichtige Rolle spielen. Sobald Daten aus unterschiedlichen Quellen (Testergebnisse, Verhaltensbeobachtungen, biografische Hinweise, etc.) vorliegen, kann einerseits nämlich ein Vergleich mit anderen (im Sinne der Differentialdiagnostik) gezogen und andererseits ein Abgleich zu beruflichen Anforderungen in spezifischen Positionen vorgenommen werden. Als Ergebnis daraus lassen sich Stärken und Schwächen einer Person hinsichtlich unterschiedlicher Facetten ihrer sozialen Kompetenzen ableiten, die auch Hinweise zu entsprechenden Entwicklungsmöglichkeiten liefern sollen.



Dieses Handbuch soll die Interpretation der SoCo-Ergebnisse vereinfachen, wobei vor allem im Kapitel 5) eine Übersicht über die Ergebnisinterpretation dargestellt und im Kapitel 5 im Detail auf die Auslegung entsprechender Test-Skores eingegangen wird. Schliesslich wird im Kapitel 7) anhand einer Fallbeschreibung ein möglicher Einsatz des Verfahrens im Rahmen eines Auswahl- oder Entwicklungsprozesses vorgestellt.

## a) Anwendung

In nachfolgenden Bereichen lässt sich das Testverfahren Nantys-SoCo einsetzen:

### 1 Personalselektion

Durch einen Abgleich mit vordefinierten und erfolgskritischen Anforderungen kann aufgrund von Nantys-SoCo Test-Skores geprüft werden, ob Kandidaten in persönlichkeitsbezogener Hinsicht den anstehenden Herausforderungen gewachsen sind.

### 2 Personalentwicklung

Nantys-SoCo Ergebnisse erlauben es, mögliche persönlichkeitsbezogene Defizite im zwischenmenschlichen Umgang zu identifizieren, für die gezielte Entwicklungsmassnahmen abgeleitet werden können.

### 3 Standortbestimmung

Geht es im Rahmen einer Standortbestimmung darum zu prüfen, inwiefern die Person über zwischenmenschliche Kompetenzen verfügt, um sich in eine gewünschte Richtung zu entwickeln, liefert der Nantys-SoCo wichtige Hinweise, wenn z.B. eine Führungsfunktion oder eine Position mit einem hohen Anteil an Interaktionen ansteht.

## 4 Teamentwicklung

Der Fragebogen ermöglicht die Identifikation von problematischen Konstellationen und möglichen Konfliktursachen. Die Nantys-SoCo Ergebnisse können damit auch in der Konfliktmoderation als wichtiges Werkzeug dienen, um ganz gezielt die Ursachen von Spannungen und Teamentwicklungspotenziale zu identifizieren.

Bei diesem Fragebogen handelt es sich um ein Selbstbeurteilungsverfahren. Bitte beachten Sie, dass vor jedem Einsatz des Nantys-SoCo eine sorgfältige Analyse der Arbeitsbedingungen erfolgen sollte, um die Zuverlässigkeit der Ergebnisinterpretation zu optimieren. Eine Überprüfung der Praxisrealitäten empfiehlt sich beim Einsatz des Nantys-SoCo also immer, um zweckmässige Schlüsse zuzulassen.

## b) Vorteile

Zusammengefasst bietet der Einsatz des Sozialkompetenztests SoCo folgende Vorzüge:

- Durch eine zuverlässige Messung der Sozialkompetenzen können zukünftige Leistungen im Beruf gut vorhergesagt werden, was die Gefahr von Fehlbesetzungen deutlich mindern sollte.
- Personen lernen ihre Stärken und Schwächen in der zwischenmenschlichen Interaktion besser kennen und können dadurch selbst darauf einwirken, um ihre Sozialkompetenzen laufend weiter zu entwickeln.
- Vorgesetzte oder HR-Verantwortliche erhalten bei Spannungen wichtige Hinweise zu möglichen zwischenmenschlichen Ursachen, die Auseinandersetzungen nähren und können so unmittelbar auf diese einwirken.

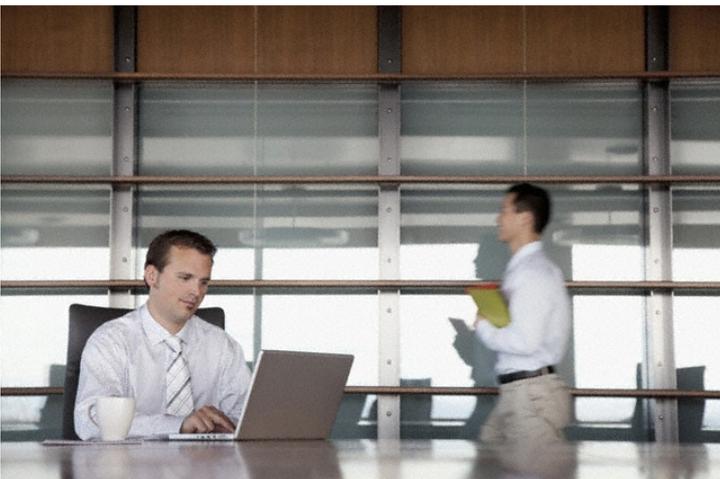


- Nantys-SoCo Ergebnisse können im Abgleich mit entsprechenden Anforderungsprofilen wichtige Hinweise zu Einstellungsentscheidungen liefern und so auch eine Grundlage für Einstellungsgespräche (z.B. strukturierte Einstellungsinterviews) darstellen.
- Bei Teamspannungen können Nantys-SoCo Ergebnisse in der Mediation oder Teammoderation dazu genutzt werden, das „Eis“ in der Interaktion zu brechen und den Dialog zwischen den beteiligten Parteien wieder herzustellen bzw. die Konfliktursachen rasch zu identifizieren.

## 2) Testaufbau

### a) Grundlagen

**E**s gibt viele verschiedene Definitionen des Konzepts „Soziale Kompetenzen“. Krisps (1992) versteht darunter beispielsweise die „Fähigkeit von Managern, ihre Ziele in Zusammenarbeit mit anderen zu erreichen und das angepasst an die Situation und mit Austausch von Feedback.“ Entwicklungspsychologen dagegen verstehen darunter ganz allgemein die Anpassung einer Person an die Umgebung, in welcher sie sozial eingebunden ist (Kanning, 1996).



Die unterschiedlichen Definitionen ergeben sich aufgrund jeweils vorliegender Fragestellungen. Je nachdem aus welchem Blickwinkel man also die soziale Kompetenz betrachtet, werden unterschiedliche Aspekte als relevant erachtet. In diesem Sinne können soziale Kompetenzen in bestimmten Tätigkeiten absolut unerlässlich, in anderen eher hinderlich sein, nämlich dann, wenn diese in der Position so nicht ausgelebt werden können. Dies auch wenn man sich aufgrund gegenwärtiger Entwicklungen kaum mehr eine berufliche Aktivität vorstellen kann, bei der nicht ein Mindestmass an zwischenmenschlichen Interaktionen für die erfolgreiche Erledigung beruflicher Aufgaben notwendig ist.

**A**us diesem Grund sollte man die soziale Kompetenz möglichst differenziert und umfassend erheben, damit auch einzelne Facetten der sozialen Kompetenz erfasst werden, die für die jeweilige Fragestellung von Bedeutung sein können. Der Nantys-SoCo Fragebogen orientiert sich teilweise am Modell von Kanning (2003), das vergleichsweise breit gefasst wurde und ausgehend von entsprechenden Forschungsergebnissen viele Facetten der sozialen Kompetenz einschliesst. Kanning (2002c) unterscheidet bei den sozialen Kompetenzen zwischen:

- einem wahrnehmenden-gedanklichen Bereich (unter anderem Wissen, Selbstaufmerksamkeit, Perspektivenübernahme),
- einem motivational-emotionalen Bereich (u.a. emotionale Stabilität, Wertepluralismus) und
- einem verhaltensorientierten Bereich (u.a. Extraversion, Konfliktverhalten, Kommunikationsfertigkeiten).

Diese Bereiche beinhalten Eigenschaften, die als Potenzial oder Ressourcen für sozial kompetentes Verhalten angenommen werden. Das jeweilige Arbeitsumfeld trägt dann dazu bei, dass entsprechende Fähigkeiten einen Beitrag zu einem sozial kompetenten Verhalten leisten und damit auch den beruflichen Erfolg mitbestimmen.



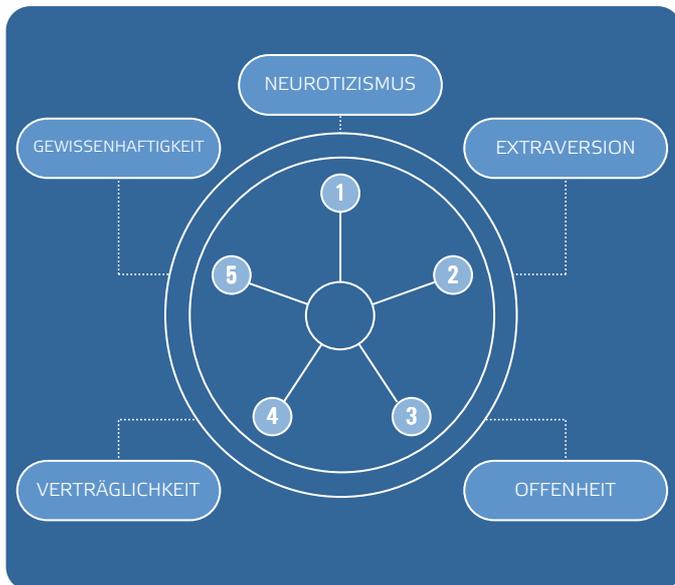
# SoCo

Professional Social Competence Inventory

U numgänglich ist bei der Konstruktion eines persönlichkeitsbezogenen Verfahrens die Berücksichtigung des „Big Five“ Modells der Persönlichkeit (Tupes & Cristal, 1961), das auch bei der Konstruktion des Nantys-SoCo eingeflossen ist. Dabei werden Persönlichkeitsmerkmale in fünf übergeordnete Dimensionen aufgeteilt, die sich in unterschiedlichen Kulturen und Forschungszusammenhängen immer wieder bestätigen liessen. Folgende 5 Dimensionen werden dabei unterscheiden:

- (1) Extraversion    (2) Verträglichkeit    (3) Gewissenhaftigkeit  
(4) Neurotizismus    (5) Offenheit für Erfahrungen

Diese Dimensionen schliessen unterschiedliche Facetten ein, die auch für ein sozial kompetentes Verhalten von Bedeutung sein können. So enthält der Bereich „Verträglichkeit“ z.B. die Hilfsbereitschaft einer Person, die im Umgang mit Menschen einen entscheidenden Einfluss ausüben kann.



Big Five“ Modell der Persönlichkeit (Allport & Odbert, 1936)

Als Hauptgrundlage für die Entwicklung dieses Fragebogens diente die Definition der sozialen Kompetenzen nach Simonet (2007):

„Die sozialen Kompetenzen beziehen sich auf die Gesamtheit aller Dispositionen (Wissen, Fähigkeiten, Erfahrungen, Motive, Persönlichkeitseigenschaften, etc.) einer Person, Beziehungen zu anderen Menschen im Sinne der echten Wechselseitigkeit positiv zu gestalten und diese unabhängig von situativen Gegebenheiten, der beteiligten Personen oder zeitlicher Aspekte aufzubauen, zu pflegen und weiterzuentwickeln.“

Für die Entwicklung dieser Definition wurde die bisherige Forschung, das Modell von Kanning und auch das Fünf-Faktoren Modell der Persönlichkeit (Costa & McCrae, 1992) berücksichtigt. Der Nantys-SoCo erfasst dabei vorwiegend jene Persönlichkeitsfacetten, die hinsichtlich der sozialen Kompetenzen als besonders relevant eingestuft wurden. Für eine umfassende Diagnostik der sozialen Kompetenzen (im Sinne einer integrativen und multimodalen Abklärung) empfiehlt sich der Einsatz weiterer Werkzeuge und Übungen (z.B. strukturierte Interviews, Rollenspiele, etc.), um eine umfassende Erhebung sozialer Fertigkeiten einer Person zu ermöglichen. Auch dieser Fragebogen misst „traits“ (also eher zeitstabile Eigenschaften) und sogenannte „states“, die eher veränderbar und damit rascher durch entsprechende Massnahmen verändert werden können.

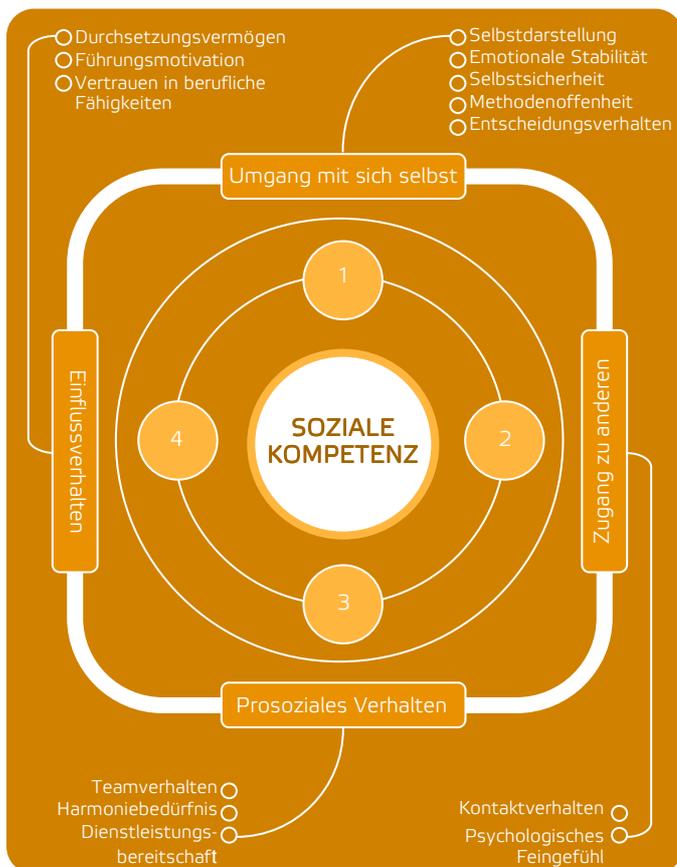
Die erste Version des Nantys Sozialkompetenztests wurde 2007 erstellt und wissenschaftlich geprüft. Im Jahre 2010 wurden anlässlich einer Skalenrevision einige Skalenbezeichnungen angepasst und diese neu geordnet.



## b) Gemessene Inhalte

Der Nantys-Soco-Fragebogen misst die folgenden verschiedenen Dimensionen der sozialen Kompetenz:

- 1 Umgang mit sich selbst
- 2 Zugang zu anderen
- 3 Prosoziales Verhalten
- 4 Einflussverhalten



Modell der Sozialkompetenzen gemäss Nantys-SoCo

Zu jeder dieser Dimensionen werden verschiedene wichtige Aspekte erhoben (siehe Abbildung oben). Jeder Aspekt zeugt von einem gewissen Charakter, birgt Ressourcen aber auch Risiken und lässt Platz für bestimmte Entwicklungsmöglichkeiten. Es ist zu berücksichtigen, dass diese Dimensionen das Konstrukt der sozialen Kompetenz sicher nicht vollständig und abschliessend erfassen können, es handelt sich dabei aber um eine breite Erfassung, welche laufend weiterentwickelt respektive ergänzt werden soll. Im Kapitel 5 wird auf die verschiedenen Facetten genauer eingegangen.

## c) Rahmenbedingungen

### Einsatz des Verfahrens

Vor dem Einsatz des Testverfahrens sollte unbedingt geklärt werden, welche Fragestellung damit bearbeitet werden soll bzw. wofür der Einsatz dienen soll. Beim Einsatz im Rahmen einer Auswahlprozedur (also z.B. in einem Assessment) sollte im Vorfeld eine sorgfältige Anforderungsanalyse erfolgen, welche die gewünschten Ausprägungen tätigkeitsbezogen festlegt. Wenn immer möglich sollte der Nantys-SoCo auch nicht isoliert von anderen Beurteilungsgrundlagen verwendet werden, um die Zuverlässigkeit der abgeleiteten Aussagen zu stärken. Der Nantys-SoCo Fragebogen dient als Instrument bei der Personalselektion, bei der Personalentwicklung, der Standortbestimmung und Teamentwicklung.

Der Nantys-SoCo sollte unter standardisierten Bedingungen durchgeführt werden: das heisst, es sollte darauf geachtet werden, dass bei der Testdurchführung die Datenerhebung nicht zu stark durch Umweltfaktoren beeinflusst wird. Der Proband sollte also beispielweise alleine in einem Raum die Fragen bearbeiten und nicht durch starke Lärmbelastung gestört oder während der Durchführung unterbrochen werden.



## Anwender

Es wird empfohlen, dass Anwender eine Schulung bei der Nantys AG besuchen, damit das Verfahren auch korrekt eingesetzt und die Resultate folgerichtig interpretiert werden können. In Hinsicht auf die allgemeinen Anforderungen an Anwender verweisen wir zudem auf die Richtlinien der DIN-33430 (für die Berufseignungsdiagnostik), die wir unbedingt zu berücksichtigen empfehlen.

## Umgang mit dem Probanden

**P**robanden sollten vorgängig offen über den Zweck des Einsatzes des Verfahrens informiert werden. Bei der Ergebnismeldung sollte ebenfalls transparent kommuniziert und alle verfügbaren Ergebnisse den jeweiligen Probanden zur Verfügung gestellt werden.

Die Resultate sind für jeden Probanden individuell zu betrachten. Mit steigendem Alter der Probanden sowie der Intensität der gemachten Erfahrungen steigt die Aussagekraft des Verfahrens, da sich die soziale Kompetenz meist mit zunehmendem Alter festigt.

## Normierung

Dieses Handbuch enthält die Beschreibung einer Normierung, die nur für diese Version des Nantys-SoCo Fragebogens gilt. Es gilt stets die Normierung der aktuellsten Version des Fragebogens respektive jene Referenzstichprobe, die Ihrer Fragestellung am besten entspricht.

## Reliabilität

Wie auch bei anderen Messgrössen (z.B. der Temperaturmessung) können die wahren Werte von den gemessenen Ergebnissen abweichen (Prämisse der klassischen Testtheorie). Eine wiederholte Messung kann je nach Situation also empfohlen werden. Bei jüngeren Personen kann eine Messwiederholung schon nach 1 bis 2 Jahren sinnvoll sein.

Mit zunehmendem Alter erhärten sich manche Persönlichkeitseigenschaften und die empfohlene Dauer zwischen zwei Messzeitpunkten wird entsprechend länger. Dies gilt im Übrigen nicht nur für dieses Verfahren, sondern ganz allgemein beim Einsatz psychometrischer Messinstrumente.

## Mindestanforderungen an die Probanden

Die sprachliche Kompetenz des Probanden sollte ausreichend sein, um die Fragen in der jeweiligen Sprache zu verstehen. Bei der Formulierung haben wir zwar darauf geachtet, verständliche Sätze zu verfassen, allerdings empfehlen wir den Test in der jeweiligen Muttersprache des Probanden durchzuführen.

Der Testleiter sollte sich gegebenenfalls durch Nachfragen vergewissern, dass der Proband die Instruktion richtig verstanden hat. Beim Einsatz der computerunterstützten Online-Version des Tests ist ein Minimum an Kenntnissen im Umgang mit einem PC und Internet von Vorteil.

**F**alls sich der Proband nicht in der Lage sieht, den Test durchzuführen oder die Ergebnisse widersprüchlich scheinen, empfehlen wir, im Austausch mit dem Kandidaten abzuklären, was die Ursachen für entsprechende Probleme oder Abweichungen sein können (z.B. verzerrte Selbstwahrnehmung, Antworttendenzen während der Befragung, Überforderung etc.).

## 3) Aufbau der Ergebnisauswertung

### Verwendete Begriffe

**F**ür eine zweckmässige Ergebnisauslegung empfiehlt sich vorerst eine Auseinandersetzung mit den Begriffen, welche in den jeweiligen Bereichen des Ergebnisberichtes dargestellt werden. Nachfolgend wird also auf einige Begriffe verwiesen, die für die zweckmässige Ergebnisinterpretation von Bedeutung sein dürften.



# SoCo

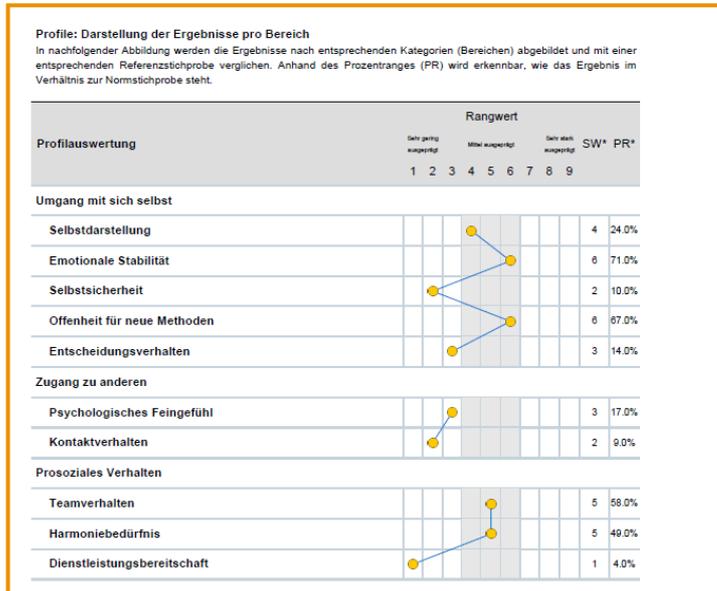
Professional Social Competence Inventory

Die Ergebnisse eines Testverfahrens stehen vorerst immer als Rohwerte (RW: Summe der erreichten Skores pro Dimension) zur Verfügung, welche meist auch standardisiert (SW) vorliegen. Wichtig für die Interpretation sind dabei vor allem die Standardwerte (SW), denn diese erlauben einen Abgleich zu einer Referenzpopulation. Beim Nantys-SoCo werden die Ergebnisse nur in Standardwerten ausgegeben; einerseits als Stanine- (SW) und andererseits als Prozentrangwerte (PR).

(Beispiel-Auswertungen und -Interpretationen befinden sich am Ende des Handbuchs.)

**H**ier ein Beispiel dafür, wie ein Resultat für die Bereiche „Umgang mit sich selbst“, „Zugang zu anderen“ und „Prosoziales Verhalten“ der sozialen Kompetenz ausfallen könnte.

Zur angemessenen Ergebnisauslegung ist es notwendig, über Kenntnisse zur Einordnung von Stanine- (SW) und Prozentrangwerten (PR) zu verfügen.



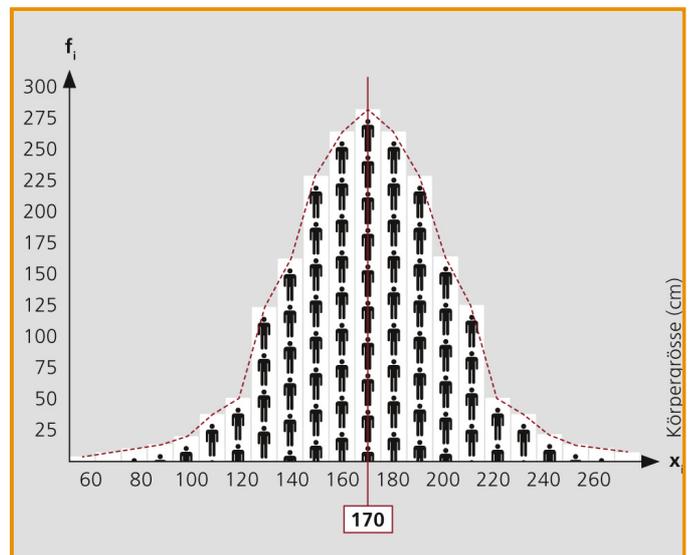
Auszug Nantys-SoCo Ergebnisprofil

## a) Prozentrangwert (PR)

### Gruppeneinteilung

Gemäss der klassischen Testtheorie sind Persönlichkeitsmerkmale innerhalb einer repräsentativen Bevölkerung sogenannt "normalverteilt". Dies entspricht auch dem naturwissenschaftlichen Prinzip der Normalverteilung bestimmter Charakteristiken in der "Natur". Dieses kann zum Beispiel anhand der Verteilung der Grösse von Menschen innerhalb einer Referenzstichprobe illustriert werden.

**D**abei werden nur sehr wenige besonders klein- oder grossgewachsene Menschen beobachtet und eine Mehrheit durchschnittlich grosser Personen identifiziert. Auf den beiden Verteilungspolen können damit ca. 16% (also besonders klein- oder grossgewachsene Menschen) und im Durchschnitt der Verteilung 68% der Personen beobachtet werden. Entscheidend für die Ausprägung dieser Verteilungen ist allerdings die Referenzstichprobe.



Verteilung der Körpergrösse innerhalb einer Referenzpopulation

Der Verteilungsdurchschnitt kann damit variieren, je nachdem ob die Norm etwa aus Asien stammt (wo die Durchschnittsgrösse niedriger ausfällt) oder z.B. in Skandinavien erhoben wurde (wo im Mittel grössere Menschen leben).



# SoCo

Professional Social Competence Inventory

Es ist also bei einem psychometrischen Verfahren immer wichtig zu prüfen, mit welchen Personengruppen die Ergebnisse abgeglichen werden, um Aussagen über den Ausprägungsgrad (besonders niedrig, mittel oder besonders stark) eines Merkmalskores machen zu können. Wenn z.B. eine Person für eine Strecke von 100m 12 Sekunden benötigt, dann kann nur dann von einer brillanten Leistung gesprochen werden, wenn wir wissen, dass diese Leistung bei einer 12-jährigen Person (also im Vergleich zu Gleichaltrigen) gemessen wurde. Handelt es sich dabei allerdings um einen ausgewachsenen Spitzensportler (also im Vergleich zur Elite), dann würde man eher von einer schlechten Leistung sprechen.

**N**ur aufgrund von Rohwerten oder Prozentskores (z.B. 80% der Antworten in eine bestimmte Richtung) können also keine zuverlässigen Schlussfolgerungen abgeleitet werden. Denn wenn 90% der Teilnehmer ein Ergebnis erzielen, das ausgeprägter ausfällt als 80%, dann sind 80% eben kein besonders markantes Ergebnis, sondern bestenfalls Durchschnitt.

Auch bei der Beurteilung von Sozialkompetenzen ist die Berücksichtigung der Referenznorm entscheidend, um zweckmässige Schlussfolgerungen ziehen zu können. Beim Nantys-SoCo werden die Normen in regelmässigen Abständen aktualisiert und wir liefern auf Anfrage gerne aktuelle Informationen zur Zusammensetzung der jeweiligen Referenzstichprobe.

**D**er Prozentrangwert zeigt, wie viel Prozent der Personen in der Normstichprobe einen bestimmten Skore erreicht haben (Kubinger, 1995). Ein Prozentrangwert von 33 bei einem Deutshtest kann also so ausgelegt werden, dass 33% der Befragten einen schlechteren und 67% einen besseren Testwert erzielt haben. Auch wenn also die Person möglicherweise 60% des Tests richtig gelöst hat, liegt ihr Skore im Vergleich zu anderen eher im unteren Drittel der Verteilung. Erzielt also eine Person einen Testwert genau im Mittel einer Referenzstichprobe, so wird ihr ein Prozentrangwert von 50 zugewiesen.

Nachfolgend eine kurze Übersicht der Einordnung entsprechender Prozentrangwerte:

Prozentrangwert	Beurteilung:
< 20	Sehr gering ausgeprägt
20-40	Eher gering ausgeprägt
40-60	Durchschnittlich ausgeprägt
60-80	Stark ausgeprägt
80-100	Sehr stark ausgeprägt



Die Einstufungen gelten nur als Orientierungshilfen und es kann durchaus sein, dass Unternehmen andere Anforderungen definieren und die Gewichtung entsprechender Skores auch hinsichtlich bestimmter Positionen spezifischer vornehmen. Man könnte sich etwa vorstellen, dass für eine bestimmte Position die Erreichung eines Prozentrangwertes von 25 für ein bestimmtes Merkmal als ausreichend ausgelegt wird, wobei für eine andere Position (mit anspruchsvollen Tätigkeiten hinsichtlich des Kriteriums) ein Ergebnis von mindestens 80 gefordert wird. In diesem Sinne kann es also keine absolute Ausprägung eines Merkmals geben, die als besonders positiv oder negativ ausgelegt werden kann, sondern die Wertung erfolgt im Abgleich mit der Anforderung, die für die Position festgelegt wird.

## b) Stanine-Wert (SW)

Der Begriff "Stanine" stammt vom Englischen und bedeutet ausgeschrieben "standard of nine". Diese Skalierung wird häufig bei psychologischen Tests verwendet, um Persönlichkeitsskores darzustellen. Der Stanine-Wert bildet Persönlichkeitsmerkmale 9-stufig ab und erlaubt ebenfalls eine Einstufung hinsichtlich einer zugrunde liegenden Referenzstichprobe.

Als (besonders) niedrig ausgeprägt gelten damit Merkmalskores zwischen einem Staninewert von 1-3, als mittel ausgeprägt Werte von 4-6 und als (besonders) stark ausgeprägt Werte zwischen 7 und 9. Die Ausprägung (niedrig, mittel oder hoch) sagt allerdings noch nichts über die Interpretation des Skores aus, denn was als positiv oder negativ ausgelegt werden kann, hängt von den definierten Anforderungen ab.

Im Kapitel 5) werden für die Pole (schwach oder stark ausgeprägt) jeweiliger Merkmalsbereiche (Messskalen) kurze Beschreibungen formuliert, welche die Ergebnisinterpretation vereinfachen sollen. Als (besonders oder eher) schwach ausgeprägt werden also Stanineskores von 1-3 und als (eher oder besonders) stark ausgeprägt Stanineskores zwischen 7 und 9 bezeichnet:



Stanineskores zwischen 4 und 6 entsprechen Werten, welche für die Mehrheit der Personen innerhalb der Referenzstichprobe gelten. Eine Person mit einem mittleren Testergebnis agiert also hinsichtlich der beschriebenen Dimension nicht systematisch oder konsequent in eine bestimmte Richtung hin, sondern orientiert sich viel mehr an der vorliegenden Situation, um ihr Verhalten zu steuern. Beschreibt sich also eine Person als durchschnittlich extravertiert, dann wird sie sich nicht über alle Situationen hinweg extra- oder introvertiert verhalten, sondern passt ihr Vorgehen den jeweiligen Gegebenheiten an. Wenn sie sich also z.B. sicher genug fühlt, dann wird sie die soziale Exposition nicht scheuen, wird sich aber in anderen Situationen eher zurück nehmen und aus der "zweiten Reihe" heraus agieren.

**Wichtig:** Alle Ergebnisse sind das Produkt eines Abgleichs mit der Referenzstichprobe. Auch wenn also eine Person einen Staninewert von 1 bei der Durchsetzungsstärke erzielt, heisst das nicht, dass sich die Person unter keinen Umständen durchsetzen kann, sondern dass sie sich im Vergleich mit anderen sehr viel schwerer damit tut und sich meist anpasst, statt darauf aus zu sein, die eigenen Vorstellungen auch gegen Widerstände immer durchzusetzen.

### Auswertung

Bei der computergestützten Version des Verfahrens erfolgt ein automatischer Abgleich mit der Referenzstichprobe. In der Papier-Bleistift Version des Tests erfolgt nach der Durchführung eine Eingabe in das elektronische System. Dabei können gewisse Abweichungen erwartet werden, wobei auch das „Setting“ der Durchführung (z.B. die Instruktion) eine wichtige Rolle spielen kann.



Gewisse Untersuchungen weisen darauf hin, dass Profile bei elektronischen Versionen ausgeprägter ausfallen können als bei Papier-Bleistift Durchführungen.

Das System liefert einen Normwertabgleich für die unterschiedlichen Facetten der sozialen Kompetenz, welche eine Charakterisierung der Person hinsichtlich ihrer Möglichkeiten und „Defizite“ in ihren sozialen Fähigkeiten erlaubt. Dabei sollte es auch darum gehen, konkrete Hinweise abzuleiten, um die Entwicklung entsprechender Kompetenzen zu fördern.

In der Profilbeschreibung erfolgt eine Darstellung hinsichtlich des erzielten Prozentrangwertes, der eine Einordnung eines Personenmerkmals im Vergleich zu anderen Menschen ermöglicht.

## c) Interpretation der Beurteilungen in Textform

Nachfolgend finden Sie ein Beispiel eines Ergebnisses für die Skala oder Facette „Selbstbewusstsein“ für die a) eine allgemeine Charakterisierung der Person, b) Nutzen und mögliche Risiken, sowie c) Entwicklungsempfehlungen beschrieben werden.

Eine ausführlichere Beschreibung der Nantys-SoCo-Facetten wird im Kapitel 5) dargestellt.

<p><b>Facette: Selbstbewusstsein</b></p> <p><b>Charakterisierung der Person:</b> Sie haben sehr wenig Vertrauen in Ihre beruflichen Fähigkeiten, fachliche und zwischenmenschliche Schwierigkeiten mit Erfolg zu meistern. Insbesondere das Erleben von Misserfolg wirkt sich sehr negativ auf Ihr Selbstvertrauen aus. Sie wirken auf andere sehr unsicher und haben keine Freude daran, in der Öffentlichkeit aufzutreten. Wenn Sie kritisiert werden, beginnen Sie an Ihren beruflichen Fähigkeiten zu zweifeln. Bei der Bearbeitung von Tätigkeiten sind Sie auf die Unterstützung anderer angewiesen.</p> <p><b>Nutzen und mögliche Risiken:</b> Sie eignen sich für Aufgaben, bei denen Sie von Kollegen unterstützt werden und anschliessend selbstständig arbeiten können. Es ist wichtig, dass Sie nicht zu viel in der Öffentlichkeit auftreten müssen und somit wenig Kritik ausgesetzt sind. Wenn Schwierigkeiten oder Misserfolge auftreten, verlieren Sie das Vertrauen in Ihre beruflichen Fähigkeiten und werden dadurch handlungsunfähig.</p> <p><b>Entwicklungsempfehlungen:</b> Achten Sie häufiger auf Situationen, in denen Sie Erfolg im Beruf haben, und nutzen Sie diese Erfolgsergebnisse, um Ihr Selbstvertrauen zu stärken. Suchen Sie vermehrt das Rampenlicht, damit Sie lernen, mit dem Bewertungsdruck umzugehen. Es ist wichtig, dass Sie Kritik und negative Rückmeldungen nicht zu persönlich nehmen, sondern einen konstruktiven, sachlichen Umgang üben.</p>	<p>Prozentrang <b>13.4</b></p>
--	--------------------------------

Für eine differenzierte und ganzheitliche Ergebnisauslegung empfehlen wir die Unterstützung durch einen Experten (eine

Liste der akkreditierten Nantys-SoCo Berater finden Sie auf unserer Homepage: [www.nantys.ch](http://www.nantys.ch) oder auf Anfrage: [info@nantys.ch](mailto:info@nantys.ch)).

### Charakterisierung der Person

In diesem Absatz werden allgemeine Hinweise zur Facette formuliert, die zur Beschreibung der Person hinsichtlich des erzielten Skores dienen.

### Nutzen und mögliche Risiken

Hier wird beschrieben, welche Möglichkeiten und Risiken sich aufgrund des erzielten Wertes für die Person ergeben.

### Entwicklungsempfehlungen

Schliesslich wird für den erreichten Facetten-Wert eine Entwicklungsempfehlung abgegeben, welche der Förderung der sozialen Kompetenz dienen soll.

Auch wenn die Facetten jeweils für sich genommen beschrieben werden, bestehen zwischen den Skalen Abhängigkeiten, die bei einer professionellen Ergebnisauslegung berücksichtigt werden sollten. Im Kapitel 6) Absatz i) wird eine Interkorrelationstabelle abgebildet, die Ihnen helfen soll, diese Zusammenhänge in der Ergebnisinterpretation zu berücksichtigen.

### Sonderfall Soziale Erwünschtheit (Facette „Selbstwahrnehmung“)

Bei der Auslegung von Ergebnissen eines psychometrischen Tests ist man immer wieder mit der Frage konfrontiert, inwiefern die Person den Fragebogen mehr oder weniger bewusst so beantwortet hat, dass Verzerrungen, z.B. aufgrund der Absicht, sozial erwünschte Antworten abzugeben, entstehen.



# SoCo

Professional Social Competence Inventory

Dabei kann es tatsächlich vorkommen, dass sich die Person ein Idealbild vorstellt und Antworten danach ausrichtet oder eine verzerrte Selbstwahrnehmung aufweist.

Auch ein ausgeprägter Wert für die Facette „Selbstwahrnehmung“ bedeutet nicht zwangsläufig eine negative Ergebnisauslegung, denn auch hier gilt es, einen Abgleich mit den Anforderungen in der Tätigkeit vorzunehmen. Durchaus sinnvoll kann sich die Bereitschaft, sich sozial angepasst zu verhalten nämlich dann erweisen, wenn es etwa darum geht, andere von einem Produkt, einer Dienstleistung oder Idee zu überzeugen.

**B**ei einer starken Ausprägung der sozialen Erwünschtheit muss bei der Ergebnisinterpretation allerdings schon darauf geachtet werden, dass die erzielten Skores relativiert betrachtet werden. Dabei gilt es auch nach Widersprüchen zwischen den Facetten Ausschau zu halten, um Inkonsistenzen in der Beantwortung zu identifizieren.

Besonders wichtig ist es, während der Instruktion ausdrücklich darauf hinzuweisen, dass es darum geht, ein glaubwürdiges Bild der Person abzuleiten und Verfälschungen keinesfalls dazu führen, einen besseren Eindruck zu hinterlassen. Dies gilt besonders dann, wenn das Verfahren im Rahmen eines Selektionsprozesses eingesetzt wird. Schliesslich kennt die Person die erwünschten Ausprägungen meist nicht genau und kann sich durch Verzerrungen meist selbst vielmehr schaden, als ihr das möglicherweise bewusst ist.

## 4) Ablauf einer Testung

### a) Grundlagen

#### Instruktion

**N**ach dem Einloggen erhält der Proband zu Beginn die Testinstruktion, die ihm Hinweise zum Ziel und Ablauf der Untersuchung liefert. Dabei wird er auch über geltende Datenschutzbestimmungen (die von Land zu Land variieren können) informiert und aufgefordert, möglichst spontan auf die Fragen zu antworten.

Dabei wird ihm auch nahegelegt, eher „Bauch-“, statt „Kopfentscheidungen“ bei der Beantwortung der Fragen zu treffen, da es sonst zu Ergebnisverzerrungen kommen kann, die sich nicht unbedingt zu seinem Vorteil auswirken können.

Auf diesen Aspekt sollte auch bei einer mündlichen Instruktion mit Nachdruck hingewiesen werden, um die Qualität der produzierten Daten zu garantieren.

#### Durchführung

Der Nantys-SoCo Fragebogen steht in einer computergestützten und einer Papier-Bleistift Version zur Verfügung. Dabei werden 167 Aussagen formuliert, welche von den Probanden hinsichtlich ihrer Übereinstimmung mit ihrer Selbstwahrnehmung eingeschätzt werden sollen. Dies erfolgt auf einer Skala von 1 (entspricht überhaupt nicht meiner Beurteilung) bis 5 (entspricht vollständig meiner Beurteilung). Das Ausfüllen des Fragebogens beansprucht im Durchschnitt ca. 30 Minuten. In der computergestützten Version erscheinen die jeweiligen Fragen, die entsprechend beantwortet werden sollen, wie folgt:

The screenshot shows the SoCo web interface. At the top is the SoCo logo and the text 'Professional Social Competence Inventory'. Below that, the question is displayed: 'Die Befriedigung der Bedürfnisse anderer Personen (Kunden, Vorgesetzte etc.) hat gegenüber meinen eigenen Bedürfnissen Vorrang.' Below the question is a 5-point Likert scale with radio buttons. The scale is labeled '1 - entspricht überhaupt nicht meiner Beurteilung' on the left and '5 - entspricht vollständig meiner Beurteilung' on the right. A red button labeled 'ZUR NÄCHSTEN FRAGE' is positioned below the scale. At the bottom, there is a progress bar with numbers 1 through 167, where the number 1 is highlighted in orange.



# SoCo

Professional Social Competence Inventory

## b) Ergebnismeldung

**N**ach Abschluss der Testung folgen Hinweise zum weiteren Ablauf. Entweder werden die Testergebnisse unmittelbar zugestellt oder erst an einen Auftraggeber versandt, der dann die Verantwortung für die Ergebnismeldung übernimmt.

## 5) Ergebnisinterpretation

### 1 Umgang mit sich selbst

#### Selbstdarstellung

In diesen Bereich fallen Aspekte, welche vor allem mit der Art, wie die Person sich selber wahrnimmt, zusammenhängen. Diese grundlegende Einstellung gegenüber sich selber wirkt sich dann aber auch auf das Sozialverhalten gegenüber anderen aus.

#### ↙ Ausprägung

Eine tiefe Ausprägung zeigt, dass die Person ehrlich und aufrichtig auch ihre eigenen Schwächen preisgibt, was ihr im Gespräch Glaubwürdigkeit verleiht, aber zum Beispiel in Berufen, bei welchen der Verkauf zum Aufgabengebiet dazugehört, auch Nachteile mit sich bringen kann.

#### ↗ Ausprägung

Eine hohe Ausprägung bedeutet, dass die Person bemüht ist, Rollen vorstellungen gerecht zu werden und dabei Schwächen tendenziell eher zu verbergen. Dieser hohe Wert gestaltet die Interpretation der erreichten Ergebnisse eher schwierig, weil die Person sich auch beim Beantworten der Fragen verstellen kann.

#### Emotionale Stabilität

Dabei geht es um die Frage, ob das berufliche Verhalten mehr von Emotionen (emotionale Labilität) oder aber vom Verstand (Stabilität) gelenkt wird. Dazu gehört auch die rasche Verarbeitung von Rückschlägen, Widerständen und Misserfolgen.

#### ↙ Ausprägung

Wenn eine Person ein tiefes Resultat erzielt, bedeutet dies, dass sie besonders in schwierigen und stressvollen Situationen anfällig ist für Stimmungsschwankungen und gereizt reagieren kann.

#### ↗ Ausprägung

Eine hohe Ausprägung in der emotionalen Stabilität bedeutet, dass die Person ihre Stimmungen unter Kontrolle hat und auch rasch über Misserfolge hinweg kommt.

#### Selbstsicherheit

Zur Selbstsicherheit gehört, dass die Person genug Selbstvertrauen besitzt, um auch bei Rückschlägen den Glauben in sich nicht zu verlieren und dass es der Person Freude bereitet, im Mittelpunkt zu stehen.

#### ↙ Ausprägung

Ein tiefer Wert deutet darauf hin, dass die Person schnell den Glauben in sich selbst verliert, wenn sie kritisiert wird und dass sie Situationen eher meidet, in welchen sie im Zentrum steht.

#### ↗ Ausprägung

Eine hohe Ausprägung bedeutet ein selbstbewusstes, selbstsicheres und souveränes Auftreten, auch wenn es darum geht, vor einem grösseren Publikum aufzutreten.



# SoCo

Professional Social Competence Inventory

## Offenheit für Methoden

Bei dieser Facette geht es um die Offenheit gegenüber Methoden und Arbeitsweisen, welche man bisher noch nicht eingesetzt hat. Darunter fällt auch das Interesse an anspruchsvollen und fordernden Aufgaben und die Bereitschaft zur Weiterbildung.

### ↙ Ausprägung

Ein tiefes Resultat spricht dafür, dass die Person lieber an Bewährtem festhalten möchte, als neue Methoden auszuprobieren

### ↗ Ausprägung

Ein hoher Wert deutet auf eine starke Bereitschaft hin, sich ungewissen und auch schwierigen Situationen auszusetzen bzw. Veränderungen als positiv zu bewerten.

## Entscheidungsverhalten

Unter dem Entscheidungsverhalten versteht man eine genau analysierende und unabhängige Entscheidungsfähigkeit.

### ↙ Ausprägung

Eine tiefe Ausprägung bedeutet, dass die Person eher Mühe dabei bekundet, wenn sie sich in andere Personen einfühlen oder deren Perspektive übernehmen soll. In sozialen Situationen könnte sie sich teilweise eher schwer tun.

### ↗ Ausprägung

Eine hohe Ausprägung bedeutet, dass sich die Person für Entscheidungen Zeit lässt, sie dafür aber gut plant und prüft bzw. die Ursachen und Wirkungen sorgfältig abklärt, bevor Entscheidungen getroffen werden.

## 2 Zugang zu anderen

### Psychologisches Feingefühl

Unter dem psychologischen Feingefühl versteht man das Einfühlungsvermögen, sowie die Fähigkeit zur Perspektivenübernahme. Dazu gehört auch, wie differenziert die Person psychologische Vorgänge wahrnehmen, analysieren und einordnen kann.

### ↙ Ausprägung

Eine tiefe Ausprägung bedeutet, dass die Person eher Mühe dabei bekundet, wenn sie sich in andere Personen einfühlen oder deren Perspektive übernehmen soll. In sozialen Situationen könnte sie sich teilweise eher schwer tun.

### ↗ Ausprägung

Erreicht ein Proband im psychologischen Feingefühl einen hohen Wert, deutet das darauf hin, dass er Konfliktsituationen richtig einzuschätzen weiss und tragfähige Lösungen für alle Beteiligten zu finden vermag.

### Kontaktstärke

Darunter wird der sichere und unbefangene Umgang mit anderen verstanden, wie beispielsweise die Fähigkeit, neue berufliche Kontakte zu knüpfen oder das Bedürfnis nach einem intensiven Austausch mit anderen.

### ↙ Ausprägung

Ein tiefes Resultat bedeutet, dass die Person es bevorzugt, wenn andere auf sie zukommen und sich der berufliche Kontakt mit fremden Personen in Grenzen hält.

### ↗ Ausprägung

Eine hohe Ausprägung in dieser Facette zeigt, dass die Person gerne neue Personen kennenlernt und auch keine Mühe dabei bekundet, berufliche Netzwerke aufzubauen.



# SoCo

Professional Social Competence Inventory

## Teamverhalten

Unter dem Teamverhalten wird vor allem die Kooperationsbereitschaft verstanden. Dazu gehört aber auch die Bereitschaft, Verantwortung zu teilen und damit den Koordinationsaufwand der Gruppenarbeit mitzutragen.

### ↙ Ausprägung

Ein tiefer Wert deutet darauf hin, dass die Person in vielen Situationen nicht die Anliegen aller Beteiligten berücksichtigen möchte und dass sie auch bei Gruppenentscheidungen Wert auf ihren eigenen Erfolg legt.

### ↗ Ausprägung

Eine hohe Ausprägung bedeutet, dass für diese Person der Erfolg des Teams wichtiger ist als ihr eigener und sie Wert darauf legt, dass alle Mitglieder der Gruppe bei Entscheidungen einbezogen werden.

## ③ Prosoziales Verhalten

### Harmoniebedürfnis

Diese Facette zeigt, inwiefern eine Person bereit ist, auf Fehler und Missverhalten mit Wohlwollen bzw. bei zwischenmenschlichen Spannungen eher nachgiebig zu reagieren, um eine „friedvolle“ Atmosphäre zu bewahren.

### ↙ Ausprägung

Eine tiefe Ausprägung deutet darauf hin, dass es der Person nichts ausmacht, auch mal einen Streit auszutragen, um einen Konflikt oder ein Problem zu lösen

### ↗ Ausprägung

Ein hoher Wert bedeutet, dass diese Person geduldig und kaum reizbar ist. Sie meidet Konflikte und bevorzugt ein harmonisches Arbeitsumfeld.

## Dienstleistungsbereitschaft

Die Dienstleistungsbereitschaft beschreibt das Interesse an den Bedürfnissen anderer Menschen und die Bereitschaft, entsprechend grosszügig Hilfestellung zu bieten.

### ↙ Ausprägung

Ein tiefer Wert deutet darauf hin, dass die Person die Bedürfnisse von anderen Personen eher den eigenen Bedürfnissen unterordnet

### ↗ Ausprägung

Eine hohe Ausprägung weist darauf hin, dass die Person anderen gerne Dienste erweist und auch dazu bereit ist, sich grosszügig zu zeigen, auch wenn sie dafür eigene Bedürfnisse vernachlässigen muss.

## ④ Einflussverhalten

### Vertrauen in berufliche Fähigkeiten

Bei dieser Facette geht es darum, wie kompetent sich die Person selbst erlebt und wie sie diese Kompetenz in ihrer Ausdrucksfähigkeit geschickt zu vermitteln vermag. Vertrauen in die beruflichen Fähigkeiten führt zu sozialer Akzeptanz, Überzeugungsfähigkeit und einem höheren Ansehen.

### ↙ Ausprägung

Eine tiefe Ausprägung bedeutet, dass die Person beruflich eher unsicher ist und nicht immer genau weiss, wie sie vorgehen oder sich ausdrücken sollte.

### ↗ Ausprägung

Ein hoher Wert deutet darauf hin, dass sich die Person in fachlicher Hinsicht einiges zutraut und von ihren fachlichen Kompetenzen und Fähigkeiten auch dann überzeugt bleibt, wenn sie hinterfragt wird.



# SoCo

Professional Social Competence Inventory

## Durchsetzungsvermögen

Hierbei handelt es sich um die Überzeugungsfähigkeit und Hartnäckigkeit in der Argumentation sowie um das Bedürfnis nach Dominanz und Autorität.

### ↙ Ausprägung

Ein tiefes Resultat lässt darauf schliessen, dass die Person bei Konflikten tendenziell rasch nachgibt und nicht auf ihren eigenen Vorstellungen beharrt.

### ↗ Ausprägung

Personen mit hohem Durchsetzungsvermögen vertreten auch dann beharrlich und offensiv ihre eigenen Standpunkte, wenn sie dabei auf Widerstände stossen oder kritisiert werden.

## Führungsmotivation

Darunter wird das Bedürfnis verstanden, Führungsverantwortung zu übernehmen und andere Menschen anzuleiten.

### ↙ Ausprägung

Ein tiefer Wert bedeutet, dass die Person Führungsentscheidungen von grösserer Tragweite lieber anderen überlassen möchte und es eher nicht als persönliches Ziel ansieht, eine Führungsposition inne zu haben.

### ↗ Ausprägung

Eine hohe Ausprägung auf dieser Facette bedeutet, dass die Person gerne Entscheidungen trifft, andere beeinflusst und motiviert sowie bereit ist, auch unangenehme oder unpopuläre Führungsentscheidungen zu treffen.



# SoCo

Professional Social Competence Inventory

## 6) Testgütekriterien

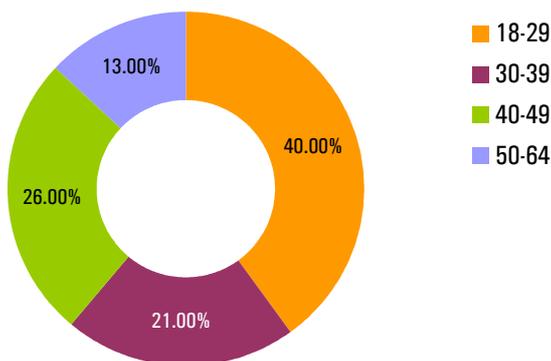
### a) Normierung

**D**er Nantys-Soco-Fragebogen wurde an einer repräsentativen Schweizer Stichprobe berufstätiger Personen aus allen Regionen des Landes normiert (N = 700). Diese Daten wurden 2007-2010 von der Firma Nantys AG erhoben. Die Norm wird mit den neu erworbenen Daten laufend erweitert.

Über die Zusammensetzung der Stichprobe können folgende Hinweise abgegeben werden (bitte beachten Sie, dass es sich hier um eine Momentaufnahme zum Zeitpunkt des Drucks dieses Handbuchs handelt):

**D**ie Referenzstichprobe besteht aus beruflich aktiven Personen, die unterschiedlichen Funktionsstufen (v.a. Fach- und Führungskräfte) zugeordnet werden können. Diese ist zusammengesetzt aus einem Anteil von 55% Männern und 45% Frauen, was zu einer leichten Überrepräsentation männlicher Personen in der Normstichprobe führt.

Hinsichtlich der Altersverteilung liefert folgende Abbildung eine Übersicht über die Zusammensetzung der Stichprobe:



**B**itte beachten Sie, dass aufgrund einer regelmässigen Überarbeitung der Referenzstichprobe (ca. alle 6 Monate) Änderungen in der Stichprobenszusammensetzung möglich sind. Eine laufende Aktualisierung liefern wir Ihnen gerne auf Anfrage ([info@nantys.ch](mailto:info@nantys.ch)).

### b) Objektivität

**Testleiterunabhängigkeit:** Dieses Gütekriterium setzt voraus, dass Ergebnisse unabhängig vom Einfluss des Testleiters ausfallen. Da es sich beim Nantys-SoCo um ein computerunterstütztes Verfahren handelt, ist die Instruktion und Testdurchführung standardisiert, was die Durchführungsobjektivität gewährleistet.

**Verrechnungssicherheit:** Dieser Aspekt der Objektivität ist dann gegeben, wenn die gleichen Antworten des Probanden immer auch zu den gleichen Resultaten führen. Auch hier kann aufgrund der computerunterstützten, automatisierten Berechnung der Testergebnisse davon ausgegangen werden, dass dieses Kriterium vom Nantys-SoCo Verfahren erfüllt wird.



**Interpretationsobjektivität:** Als objektiv gilt die Ergebnisauswertung dann, wenn auch unterschiedliche „Auswerter“ bei gleichen Testskores die gleichen Schlussfolgerungen ziehen. Da durch die Normierung die Position jedes Probanden in der Population eindeutig festgelegt wird, gilt auch dieses Kriterium als erfüllt.

## c) Reliabilität/Zuverlässigkeit

Die innere Konsistenz des Nantys-SoCo betrug bei der Initialstichprobe mit 700 Personen durchschnittlich  $r = .75$ . Die Test-Halbierungsreliabilität erreichte Werte von durchschnittlich  $r_{tt} = .60$  und  $r_{tt} = .84$ , was nach wissenschaftlichen Standards als ausreichend bezeichnet werden kann, um die Zuverlässigkeit der Messung zu garantieren. Nachfolgend werden die Konsistenzwerte für die einzelnen Skalen abgebildet:

Bereich/Dimension	Cronbach Alpha	Anzahl Items	Split-half (Guttman)
<b>Umgang mit sich selbst</b>			
Selbstdarstellung	0.67	8	0.75
Emotionale Stabilität	0.80	10	0.76
Selbstsicherheit	0.74	8	0.80
Offenheit für neue Methoden	0.65	12	0.68
Entscheidungsverhalten	0.76	9	0.78
<b>Zugang zu anderen</b>			
Psychologisches Feingefühl	0.82	12	0.83
Kontaktverhalten	0.78	13	0.80

Bereich/Dimension	Cronbach Alpha	Anzahl Items	Split-half (Guttman)
<b>Prosoziales Verhalten</b>			
Teamverhalten	0.71	11	0.73
Harmoniebedürfnis <sup>1)</sup>	0.56	10	0.60
Dienstleistungsbereitschaft	0.67	8	0.75
<b>Arbeitsbezogene Aspekte</b>			
Vertrauen in berufliche Fähigkeiten	0.74	12	0.77
Durchsetzungsvermögen	0.83	12	0.84
Führungsmotivation	0.84	13	0.80

Das verhältnismässig geringe Ergebnis kam zustande, weil die Facette Harmoniebedürfnis verschiedene „Unterskalen“ beinhaltet. Dazu gehören einerseits ein streitlustiges bzw. streitvermeidendes Verhalten bei auftretenden Konflikten und andererseits das Kritisieren von Mitarbeitern und Arbeitskollegen. Der Zusammenhang zwischen diesen beiden Unterskalen ist geringer als ursprünglich angenommen, aber die Facette liefert insgesamt wichtige Erkenntnisse, um den Umgang mit anderen Menschen zu beschreiben. Hier empfiehlt es sich jeweils, eine Analyse der Ergebnisse auch auf Item-Ebene vorzunehmen.



# SoCo

Professional Social Competence Inventory

## d) Validität/Gültigkeit

**A**uch wenn der empirische Beweis der Validität des Verfahrens nur in Ansätzen vorliegt, erhebt das Nantys-SoCo Verfahren einen Validitätsanspruch hinsichtlich der sogenannten „face validity“ des Tests. Wir konnten in diesem Sinne sowohl Aussagen einer Vielzahl von Probanden und Experten sammeln, die uns die Gültigkeit der formulierten Aussagen und Ergebnisse bestätigen haben.

Durch die theoretische Verankerung des Verfahrens (z.B. Kubinger, 2003) gehen wir von der Validität der verwendeten Konstrukte aus, da sich das angestrebte Faktorenmodell so auch empirisch bestätigen liess

Studien zur prognostischen Validität sind momentan noch im Gange und die Ergebnisse dazu werden bei neuen Testversionen nachgeliefert. Dabei sind wir auch auf Ihre Unterstützung angewiesen, um Zusammenhänge zu konkreten Erfolgskriterien berechnen zu können.

## e) Ökonomie

**D**as Verhältnis zwischen dem Aufwand zur Testdurchführung und der Anzahl ableitbarer Aussagen über eine Person hinsichtlich ihrer sozialen Kompetenzen kann als durchaus erträglich bezeichnet werden. Die computergestützte Version dürfte sich als besonders ökonomisch herausstellen, da eine unmittelbare Ergebnisauswertung angeboten wird.

Auch die Tatsache, dass die Durchführung an einem beliebigen PC mit Internetanschluss ohne die Installation zusätzlicher Softwarepakete möglich ist, spricht für die Ökonomie des Einsatzes des Testverfahrens.

## f) Fairness

Psychometrische Testverfahren müssen fair sein, das heisst, dass keine Personengruppen diskriminiert werden dürfen (Kubinger, 2003). Diesen Sachverhalt haben wir an der Referenzstichprobe (N=700) anhand einer Kovarianzanalyse für Geschlecht, Alter und Sprachgruppenzugehörigkeit geprüft.

Dabei zeigten sich folgende Geschlechtsunterschiede, die bei der Ergebnisauslegung berücksichtigt werden sollten:

Dimension	Männer	Frauen
Harmoniebedürfnis	↓	↑
Dienstleistungsbereitschaft	↓	↑
Selbstsicherheit	↑	↓
Durchsetzungsvermögen	↑	↓
Führungsmotivation	↑	↓
Selbstdarstellung	↑	↓

Dimension	Männer	Frauen
Emotionale Stabilität	↑	↓
Kontaktverhalten	↑	↓
Vertrauen in berufliche Fähigkeiten	↑	↓

Folgende Ergebnisse wurden hinsichtlich des Alters und der Sprachgruppenzugehörigkeit von Probanden beobachtet:

### Alter

Das Alter hatte einen signifikanten Effekt auf die Teamfähigkeit. Je älter die Probanden waren, desto stärker ausgeprägt fiel die Teamfähigkeit aus.



## Sprachgruppenzugehörigkeit

**D**ie französischsprachigen Probanden haben sich bezüglich der Ausprägung des psychologischen Feingefühls signifikant von den deutschsprachigen unterschieden. Bei den französischsprachigen Personen fiel das psychologische Feingefühl weniger stark ausgeprägt aus als bei den deutschsprachigen Personen.

## Funktion

Die Funktion hatte einen Einfluss auf die Ausprägung der Führungsmotivation und des psychologischen Feingefühls. Beide Facetten der sozialen Kompetenz kamen bei Personen mit mehr Führungsverantwortung im Durchschnitt stärker ausgeprägt vor.

**B**ei allen anderen Facetten konnten keine signifikanten Unterschiede ausgemacht werden. Die beobachteten Differenzen sollten also zwar in der Ergebnisinterpretation berücksichtigt werden, fallen allerdings nicht so ausgeprägt aus, dass von einer Diskriminierung bestimmter Personengruppen ausgegangen werden kann. Das Nebengütekriterium der Fairness gilt damit für den Nantys-SoCo als erfüllt.

## **g) Nützlichkeit**

**D**ieses weitere Test-Nebengütekriterium setzt voraus, dass ein Test eine Eigenschaft misst, die für bestimmte Fragestellungen als relevant bezeichnet werden kann. Aufgrund diverser Studien, welche die Bedeutung der sozialen Kompetenzen für den beruflichen Erfolg belegen (siehe z.B. Kanning, 2005), darf davon ausgegangen werden, dass der Nantys-SoCo Test als nützlich bezeichnet werden kann.

Untersuchungen zeigen unmissverständlich die besondere Bedeutung sozialer Kompetenzen für Führungskräfte (Ade-nauer, 1998; Crisand, 2002) und für Mitglieder unterschiedlicher Arbeitsgruppen (Faix & Laier, 1989; Koreimann, 2002). Durch die zunehmende Bedeutung von Kompetenzen im Umgang mit anderen Menschen im Berufsalltag, dürften soziale Fertigkeiten und Fähigkeiten in einer zunehmend vernetzten Welt eher noch an Gewicht gewinnen und den Berufserfolg noch massgeblicher beeinflussen, als dies heute bereits der Fall ist.

## **h) Testwiederholung**

Auch für den Nantys-SoCo kann keine abschliessende Geltungsdauer bestimmt werden, da Faktoren wie etwa das Lebensalter einer Person, ihre Bereitschaft zur Veränderung („Leidensdruck“) oder kritische Lebensereignisse die sozialen Kompetenzen beeinflussen und verändern können.

Es empfiehlt sich dennoch, nach einem Zeitraum von zirka 3 Jahren die Ergebnisse der Begutachtung neu zu prüfen. Kurzfristigere Veränderungen sind aber keinesfalls auszuschliessen.

### i) Interkorrelationstabelle

Nachfolgend werden die Interkorrelationen zwischen den Facetten des Nantys-SoCo dargestellt, die auch bei der Auslegung der Ergebnisse berücksichtigt werden sollten:

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
1	1.00	0.50	0.25	0.25	0.44	0.37	0.35	0.42	0.01	0.39	0.44	0.30	0.22
2	0.50	1.00	0.43	0.29	0.33	0.49	0.36	0.36	-0.01	0.25	0.51	0.38	0.29
3	0.25	0.43	1.00	0.28	0.13	0.42	0.49	0.05	-0.26	-0.10	0.57	0.60	0.60
4	0.25	0.29	0.28	1.00	0.28	0.38	0.39	0.39	0.06	0.25	0.34	0.25	0.21
5	0.44	0.33	0.13	0.28	1.00	0.41	0.26	0.42	0.00	0.26	0.35	0.26	0.12
6	0.37	0.49	0.42	0.38	0.41	1.00	0.50	0.44	-0.05	0.28	0.60	0.47	0.37
7	0.35	0.36	0.49	0.39	0.26	0.50	1.00	0.32	-0.01	0.24	0.44	0.47	0.43
8	0.42	0.36	0.05	0.39	0.42	0.44	0.32	1.00	0.24	0.60	0.29	0.13	0.00
9	0.01	-0.01	-0.26	0.06	0.00	-0.05	-0.01	0.24	1.00	0.30	-0.15	-0.46	-0.35
10	0.39	0.25	-0.10	0.25	0.26	0.28	0.24	0.60	0.30	1.00	0.08	-0.10	-0.16
11	0.44	0.51	0.57	0.34	0.35	0.60	0.44	0.29	-0.15	0.08	1.00	0.61	0.48
12	0.30	0.38	0.60	0.25	0.26	0.47	0.47	0.13	-0.46	-0.10	0.61	1.00	0.66
13	0.22	0.29	0.60	0.21	0.12	0.37	0.43	0.00	-0.35	-0.16	0.48	0.66	1.00

Legende:

- 1) Selbstdarstellung
- 2) Emotionale Stabilität
- 3) Selbstsicherheit
- 4) Offenheit für neue Methoden
- 5) Entscheidungsverhalten
- 6) Psychologisches Feingefühl
- 7) Kontaktverhalten
- 8) Teamverhalten
- 9) Harmoniebedürfnis
- 10) Dienstleistungsbereitschaft
- 11) Vertrauen Fähigkeiten
- 12) Durchsetzungsvermögen
- 13) Führungsmotivation

### 7) Fallbeispiel: Ergebnisinterpretation

#### Ausgangslage

Frau Muster arbeitete schon in "jungen Jahren" als Verkäuferin in Bijouterie- oder Bekleidungsgeschäften und absolvierte auf "Druck" eine Ausbildung als Verkäuferin, die sie erfolgreich abschloss. Heute ist Frau Muster 43 Jahre alt und stellt zunehmend fest, dass Ihr Interesse am Detailhandel schwindet. Sie macht sich immer mehr Gedanken über eine berufliche Umorientierung und entscheidet sich deshalb dazu, eine Standortbestimmung vorzunehmen, bei der unterschiedliche psychometrische Tests zur Anwendung kommen. Auch der Nantys-SoCo wird dabei durchgeführt und liefert folgende Ergebnisse:

Frau Muster nimmt die Ergebnisse zur Kenntnis, vereinbart aber mit einem Berater einen Termin, um diese noch konkreter einordnen zu können. Während des Gesprächs legt der Berater die Ergebnisse (siehe Profil Seite 23) wie folgt aus:

#### Ergebnisinterpretation

"Sehr geehrte Frau Muster, ich schlage vor, dass ich Ihnen Ihre Nantys-Soco Ergebnisse Schritt für Schritt erkläre. In dieser Hinsicht werde ich mir erlauben, Ihnen die wichtigsten Erkenntnisse aus dem Testverfahren vorzustellen und Ihnen Hinweise bezüglich Ihrer Standortbestimmung zu liefern."

#### → Selbstdarstellung

"Aufgrund Ihres Ergebnisses in diesem Bereich können wir davon ausgehen, dass Sie den Fragebogen offen und ehrlich beantwortet haben. In diesem Sinne scheinen Sie bei der Beantwortung keine Tendenz dahingehend gezeigt zu haben, sich in einem besonders positiven Lichte darzustellen. Ganz im Gegenteil weisen Ihre Ergebnisse darauf hin, dass Sie Antworten eher aus dem Bauch heraus geliefert haben und dass Sie auch offen zu Ihren Schwächen stehen können, ohne diese systematisch schönfärben zu wollen. Wir können also davon ausgehen, dass auch nachfolgende Ergebnisse als zuverlässig und wahrheitsgetreu ausgelegt werden können".

#### → Emotionale Stabilität

"Diese Ergebnisse zeigen, dass es Situationen (wie z.B. Auseinandersetzungen, Misserfolge, etc.) geben kann, die Sie auch gefühlsmässig "berühren", sie also beunruhigen oder irritieren können, was Sie in entsprechenden Zusammenhängen zumindest zeitweise auch zu Überreaktionen verleiten kann. Dies auch wenn Sie sich meist darum bemühen, sich unter Kontrolle zu halten und die angestrebten Ziele nicht aus den Augen zu verlieren. Ein Abgleich mit Ihrem Selbstbewusstsein zeigt zudem, dass auch Ihr Selbstwertgefühl aufgrund einer emotionalen Reaktion auf Rückschläge und Kritik beeinträchtigt werden kann".



# SoCo

Professional Social Competence Inventory

## → Selbstbewusstsein

"Aufgrund einer niedrigen Ausprägung Ihres Selbstbewusstseins kann angenommen werden, dass Sie nicht immer unabhängig (genug) davon sind, was andere von Ihnen halten. Sie mögen es dementsprechend weniger, wenn Sie beobachtet/beurteilt werden oder im Zentrum der Aufmerksamkeit stehen. Sie sind zwar sehr zugänglich für kritische Rückmeldungen, diese können Sie – vor allem wenn sie weniger differenziert formuliert werden – möglicherweise stärker verunsichern, als dies unbedingt notwendig wäre. Zusammenfassend kann es Ihnen an einer gewissen Selbstüberzeugung fehlen, wenn Sie von anderen hinterfragt werden. Wir empfehlen in dieser Hinsicht, an Ihrem Selbstwertgefühl zu arbeiten, um einen überzeugenderen Eindruck zu hinterlassen und nicht an Leistungsfähigkeit einzubüssen, wenn Sie sich in sozialen Kontexten exponieren müssen. Denken Sie daran, selbstbewussten Personen traut man mehr zu, was sie schliesslich auch zu erfolgreichen Menschen macht".

## → Offenheit gegenüber neuen Methoden

Im Allgemeinen zeigen Sie sich eher offen hinsichtlich des Einsatzes auch neuer Methoden um bestimmte Probleme anzugehen. Wenn es sich also zeigt, dass sich bestehende Abläufe und Prozesse nicht bewähren, dann können Sie auch auf andere Vorgehensweisen zurück greifen, die Ihnen angeboten werden. Wenn sich allerdings bestehende Strukturen und Abläufe bewähren, dann haben Sie nicht das systematische Bedürfnis, sie ständig zu hinterfragen, sondern können diese auch übernehmen".

## → Entscheidungsfindung

"Ihre Angaben weisen darauf hin, dass Sie Ihr Entscheidungsverhalten der jeweiligen Situation anpassen. Wenn es Ihnen notwendig erscheint, können Sie also gewisse "Risiken" eingehen und rasch einen Beschluss fällen. In anderen Fällen werden Sie sorgfältiger alle Vorzüge und Nachteile einer Entscheidung abwägen, bevor Sie zur Tat schreiten. Dennoch scheinen Sie ein spontanes Herangehen zu bevorzugen und können sich in einem Arbeitsumfeld schwerer tun, in dem es auch auf analytischer Ebene darum geht, alle Details einer Entscheidung ganz besonders sorgfältig und über einen längeren Zeitraum zu untersuchen, bevor ein Beschluss gefällt werden kann".

## → Psychologisches Feingefühl

"Auch wenn es nicht in bewusster Absicht geschieht, so kann es dennoch vorkommen, dass Sie sich in eher angespannten zwischenmenschlichen Situationen etwas ungeschickt verhalten. Sie konzentrieren sich offensichtlich eher auf das "Gesagte" und achten weniger systematisch darauf, wie Ihnen entsprechende Inhalte vermittelt werden. In diesem Sinne kann es Ihnen zeitweise schwerer fallen, die tatsächlichen Absichten von Personen (auch etwa "hidden agendas") auf Anhieb zu erfassen. Deshalb lässt sich in solchen Situationen nicht ausschliessen, dass sich Ihr Verhalten als unangebracht herausstellt".



# SoCo

Professional Social Competence Inventory

## → Kontaktfähigkeit

„Sie sehen keine besonderen Schwierigkeiten darin, sich mit anderen Personen auszutauschen, dürften allerdings auch nicht zu den besonders extravertierten Menschen zählen. Im Austausch verhalten Sie sich wohl meist eher zurückhaltend und dürften weniger proaktiv auf andere zugehen. Sie ziehen es damit eher vor, von anderen angesprochen zu werden, als selbst das "Eis" zu brechen und andere systematisch anzugehen und bevorzugen den Austausch in kleineren Gruppen. Auch hinsichtlich Networking-Aktivitäten gehören Sie weniger zu den besonders offensiven Menschen, sondern bauen Beziehungen Schritt für Schritt auf, wenn dafür aus Ihrer Sicht eine entsprechende Notwendigkeit besteht. Diese Haltung hängt sicherlich auch mit Ihrem Selbstwertskore zusammen, denn wenn Sie sich weniger oft und stark auch kritischen Rückmeldungen aussetzen, haben Sie seltener die Gelegenheit, auch Rückmeldungen zu erhalten, die Ihr Selbstbewusstsein stärken könnten.“

## → Teamorientierung

"Sie schätzen den Austausch mit anderen Menschen, brauchen dann allerdings auch Freiräume, um unabhängig von anderen arbeiten zu können. Sie würden sich dementsprechend unwohl fühlen, wenn Sie in Ihrer Tätigkeit nur auf sich gestellt wären, möchten aber nicht immer von anderen abhängen, um Ihre Arbeit verrichten zu können. Idealerweise sollten Sie in einem beruflichen Umfeld tätig sein, in dem Sie sowohl selbständig und autonom als auch im Austausch mit einem Team agieren könnten".

## → Harmoniestreben

"Generell ziehen Sie es vor, dass sich zwischenmenschliche Interaktionen in einem angenehmen und ruhigen Rahmen abspielen. Sie sind also meist geduldig und suchen nach Kompromissen. Wenn Sie allerdings von einem Ereignis verärgert sind oder aus Ihrer Sicht unhaltbare Zustände feststellen, können Sie offensiver auftreten und auch unangenehme Wahrheiten ansprechen. Im Abgleich mit Ihrem eher niedrig ausgeprägten psychologischen Feingefühl kann diese Ausprägung dazu führen, dass Sie anderen (unabsichtlich) vor den Kopf stossen, ohne immer das ganze Ausmass damit einhergehender Reaktionen angemessen auszulegen. Sie können andere in bestimmten Situationen unbeabsichtigt verletzen (etwa durch die Äusserung einer Kritik) und - da Sie als eher kühl und distanziert wahrgenommen werden - diesen Effekt durch Ihre scheinbare "Unbeteiligtheit" ungewollt sogar noch verstärken".

## → Dienstleistungsbereitschaft

"Bitte achten Sie darauf, dass Ihr Testwert nicht bedeutet, dass Sie nicht in der Lage sind, anderen Dienste zu erweisen. Allerdings scheint es dabei meist so zu sein, dass Sie dafür jeweils eine Gegenleistung erwarten. Wenn es also über längere Zeiträume darum gehen soll, Dienstleistungen zu erbringen oder die Bedürfnisse Dritter zu befriedigen, dann könnte sich dieser Umstand nachträglich auf Ihren Antrieb auswirken. Sie sollten also Tätigkeiten eher meiden, bei denen es vor allem darum geht, anderen Dienste zu erweisen, ohne dafür ein unmittelbares "return on investment" erfahren zu können".

## → Vertrauen in die eigenen Kompetenzen

"Hinsichtlich Ihrer beruflichen Fähigkeiten und Kompetenzen scheinen Sie zuversichtlich zu sein und sich einiges zuzutrauen. Sie vertrauen Ihren eigenen Erfahrungen, Kenntnissen und Fertigkeiten und trauen sich zu, diese anderen so zur Verfügung stellen zu können, dass auftretende Probleme innerhalb Ihres Zuständigkeitsbereichs erfolgreich gelöst werden können".



## → Durchsetzungsvermögen

"Im Allgemeinen sind Sie bestrebt, Ihre eigenen Vorstellungen und Anliegen auch gegen Widerstände und Oppositionen durchzusetzen. Es ist Ihnen in diesem Sinne wichtig, Ihre eigene Meinung zu vertreten und Sie sind dafür bereit, auch einen "härteren Kurs" einzuschlagen, indem sie auch dominant auftreten können. Im Abgleich mit einem eher wenig ausgeprägten Hang zur Harmonie und einer mässigen "Sensibilität" kann dies auch dazu führen, dass Sie Spannungen verursachen und anderen vor den Kopf stossen. Ein Konfliktpotenzial besteht also insofern in Ihrem Verhalten, als dass Sie meist unvermittelt und direkt kommunizieren, ohne dabei allerdings konsequent auf die Gefühle Ihrer Interaktionspartner zu achten".

## → Führungsmotivation

"Auch wenn Sie nicht primär das Ziel verfolgen, möglichst umfangreiche Personengruppen zu führen, so zeigt sich in Ihrem Profil die Bereitschaft, überschaubare Führungsverantwortungen zu übernehmen. Auch wenn Sie Wert auf inhaltlich herausfordernde Tätigkeiten legen, könnten Sie sich durchaus vorstellen, die Tätigkeiten einer kleineren Gruppe an Personen anzuleiten und zu steuern. Sie verfügen in dieser Hinsicht über die dazu notwendige Durchsetzungsstärke, um dazugehörige Widerstände zu überwinden und sich auch bei Opposition angemessen durchzusetzen".

"So Frau Muster, wir haben nun die einzelnen Ausprägungen Ihres Sozialkompetenzprofils angesprochen und ich schlage Ihnen vor, nun die wichtigsten Punkte zusammen zu fassen, die vermutlich auch dazu beitragen, dass Sie sich in Ihrer heutigen beruflichen Tätigkeit unwohl fühlen. Aus meiner Sicht scheint es tatsächlich so zu sein, dass einige Ihrer Persönlichkeitsausprägungen weniger im Einklang stehen mit den Anforderungen im Bereich "Verkauf", beziehungsweise Sie sich auch weniger gut mit der Kultur Ihres Unternehmens identifizieren können. Folgende Aspekte möchte ich also festhalten:

- Eine geringe Bereitschaft, Dinge beschönigend darzustellen
- Ein eher gering ausgeprägtes Selbstbewusstsein
- Ein wenig ausgeprägtes Einfühlungsvermögen und eine offensive und direkte Art, Kritiken zu äussern
- Ein eher autoritäres und "unbiegsames" Verhalten
- Eine geringe Neigung dazu, sich sozial zu exponieren und Kontakte aktiv zu knüpfen
- Ein geringer Hang dazu, anderen aus "purem Vergnügen" heraus Dienste zu erweisen

Wie Sie also feststellen können Frau Muster, gibt es offensichtlich einige Abweichungen zu den Erwartungen, die in Ihrem Tätigkeitsfeld formuliert werden können. Deshalb erstaunt Ihre Unzufriedenheit nicht wirklich. Wenn Sie nach nochmaliger Lektüre Ihrer Ergebnisse und nachdem Sie sich intensiv mit der Thematik auseinander gesetzt haben zum Schluss kommen sollten, dass Sie eine berufliche Umorientierung in Betracht ziehen, dann würde ich Ihnen vorschlagen, diese anlässlich einer weiteren Sitzung konkreter zu besprechen, denn ich denke, dass es durchaus Arbeitsgebiete gibt, in denen sich Ihre Kompetenzen als vorteilhaft erweisen dürften. Mehr dazu werde ich Ihnen bei einem nächsten Gespräch sagen können, und ich freue mich, das Thema mit Ihnen weiter zu vertiefen. Überlegen Sie bis zu unserem nächsten Treffen bitte auch, welche Schlüsse Sie aus dem Gesagten für sich ziehen können".



**SoCo**

Professional Social Competence Inventory



Frau Muster

**Profile: Darstellung der Ergebnisse pro Bereich**

In nachfolgender Abbildung werden die Ergebnisse nach entsprechenden Kategorien (Bereichen) abgebildet und mit einer entsprechenden Referenzstichprobe verglichen. Anhand des Prozentranges (PR) wird erkennbar, wie das Ergebnis im Verhältnis zur Normstichprobe steht.

Profilauswertung	Rangwert									SW*	PR*	
	Sehr gering ausgeprägt			Mittel ausgeprägt			Sehr stark ausgeprägt					
	1	2	3	4	5	6	7	8	9			
<b>Umgang mit sich selbst</b>												
Selbstdarstellung					●						4	24.0%
Emotionale Stabilität										●	6	71.0%
Selbtsicherheit									●		2	10.0%
Offenheit für neue Methoden										●	6	67.0%
Entscheidungsverhalten					●						3	14.0%
<b>Zugang zu anderen</b>												
Psychologisches Feingefühl										●	3	17.0%
Kontaktverhalten										●	2	9.0%
<b>Prosoziales Verhalten</b>												
Teamverhalten										●	5	58.0%
Harmoniebedürfnis										●	5	49.0%
Dienstleistungsbereitschaft										●	1	4.0%
<b>Einflussverhalten</b>												
Vertrauen in berufliche Fähigkeiten										●	5	58.0%
Durchsetzungsvermögen										●	7	88.0%
Führungsmotivation										●	5	58.0%

\* SW = Staninwert, entspricht dem Rangwert / PR = Prozentrang - SW und PR zeigen, wie der erreichte Wert im Vergleich zur Normstichprobe einzuschätzen ist.



Ergebnisprofil von Frau Muster



# SoCo

Professional Social Competence Inventory

## 8) Prof. Support & Akkreditierung

Unsere erfahrenen Arbeits- und Organisationspsychologen/innen stehen Ihnen zu Bürozeiten (08h00-17h00, Montag bis Freitag) für eine Kurzberatung (unter 031 / 335-6570) bei der Ergebnisinterpretation oder hinsichtlich der Integration des Nantys-SoCo in unterschiedlichen HRM-Abläufen (Personalauswahl, Personalentwicklung, Teambuilding, Management Development etc.) zur Verfügung.

### Akkreditierungsschulung für Assessoren

Für die Ergebnisinterpretation empfehlen wir Ihnen den Besuch einer professionellen Nantys-Soco Schulung, durch die Sie als akkreditierter Nantys-SoCo Berater dann auch die Möglichkeit haben, auf unserer Homepage als solchen aufgeführt zu werden. Dabei werden Ihnen im Rahmen einer halbtägigen Schulung folgende Inhalte vermittelt:

- Im Vorfeld: Durchführung einer Testung (im Preis inbegriffen)
- Statistische Grundlagen eines psychometrischen Tests
- Theoretische Grundlagen des Nantys-SoCo
- Aufbau des Tests und der Ergebnismeldung
- Erste Schritte in der fragestellungsbezogenen Ergebnisauslegung
- Besprechung von Musterfällen für unterschiedliche Fragestellungen
- Akkreditierung nach einer kurzen Wissensprüfung ("multiple choice")

Nach dem erfolgreichen Besuch dieser Schulung werden wir Ihnen ein entsprechendes Zertifikat zukommen lassen, welches Sie als akkreditieren Nantys-SoCo Berater auszeichnet.

Wir empfehlen Ihnen, danach in regelmässigen Abständen (ca. 1x pro Jahr) an Erfa-Workshops teilzunehmen, um Ihre Erfahrungen mit anderen Teilnehmenden auszutauschen und auch "schwierigere" Fälle mit erfahrenen Beratern und Assessoren zu besprechen.

Bitte melden Sie sich bei uns, falls Sie am Besuch einer entsprechenden Veranstaltung interessiert sind (info@nantys.ch oder 031 / 335-6570).

### Individualberatung für Testanwender

Wenn Sie selbst den Test durchgeführt haben und eine Einzelberatung in Anspruch nehmen möchten, können wir Ihnen eine Liste der akkreditierten Nantys-SoCo Berater zukommen lassen oder Sie auf Wunsch auch unmittelbar in der Ergebnisauslegung unterstützen. Zögern Sie nicht, uns ganz unverbindlich anzufragen, damit wir Sie zweckmässig beraten und unterstützen können.

Wir bieten Ihnen einerseits das Know-how unserer Berufseignungsexperten (Arbeits- und Organisationspsychologen mit universitärem Abschluss und Praxis-Erfahrungen im Bereich der Berufseignungsdiagnostik) der Firma Nantys AG oder verweisen Sie gerne an einen kompetenten Berater in Ihrer Gegend.