

Daniel Jungo / Willibald Ruch / René Zihlmann

Das VIA-IS

in der Laufbahnberatung

Diese Informationen sind für den Einsatz des VIA-IS („Values in Action Inventory of Strengths“) im Rahmen einer Laufbahnberatung gedacht, die Anwendung und Interpretation setzt somit entsprechende laufbahnberaterische Fachkundigkeit voraus.

Erarbeitet unter Mitwirkung der Diagnostik-Kommission, des Psychologischen Instituts der Universität Zürich und des Laufbahnzentrums in Zürich sowie von **Claudia Harzer** und **Esther Albrecht**.

IMPRESSUM

1. Auflage 2008

© SDBB, Bern. Alle Rechte vorbehalten.

Herausgeber:

Schweizerisches Dienstleistungszentrum Berufsbildung |
Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung SDBB, Bern

Lektorat: Daniel Jungo, Zürich

Grafik und Umsetzung: Roland Müller, SDBB

Druck: Cavelti AG, Gossau

Vertrieb/Kundendienst:

SDBB Versandbuchhandlung, Zürichstr. 98, 8600 Dübendorf

Tel. 0848 999 001, Fax 044 801 18 00

vertrieb@sdbb.ch, www.shop.sdbb.ch

Artikelnummer: LF1-3002

Verlag:

SDBB Verlag, verlag@sdbb.ch, www.sdbb.ch

Mit Unterstützung des Bundesamtes für Berufsbildung und Technologie BBT.

Inhaltsverzeichnis

Vorwort (<i>Daniel Jungo</i>)	2
1. Sind Laufbahnberater Glücksberater? Beratungsphilosophische Überlegungen zur Positiven Psychologie (<i>René Zihlmann</i>)	3
2. Positive Psychologie und das Values in Action Inventory of Strengths (VIA-IS) (<i>Willibald Ruch</i>)	9
3. Interpretationshilfen für die Praxis der Laufbahnberatung (<i>Daniel Jungo</i>)	24
4. Informationen und Materialien für die Anwendung	30
4.1 Charakterstärken und ihr Zusammenhang mit Berufen und Interessen (<i>Claudia Harzer</i>)	30
4.2 Profile verschiedener Berufe (<i>Claudia Harzer</i>)	40
4.3 Profilblatt für die Einzelberatung	45
4.4 Testdurchführung über das Internet (<i>Daniel Jungo</i>)	46
4.5 Checkliste Signaturstärken (<i>Daniel Jungo</i>)	47
4.6 Arbeitsblatt «Arbeit und persönliche Zufriedenheit» für die Einzelberatung (<i>Daniel Jungo</i>)	48
4.7 Übersicht, Kurzbeschreibungen und ausführliche Beschreibungen der Tugenden und Stärken	51
4.8 Fallbeispiel (<i>Esther Albrecht</i>)	60
4.9 Wortlaut der einzelnen Items und deren Zuordnung zu den Skalen (<i>Claudia Harzer</i>) ..	65
4.10 Hinweise zu den Normen (<i>Claudia Harzer</i>)	74
5. Literatur	75

Vorwort

Wie ist eigentlich dieses Arbeitsheft entstanden?

Begonnen hat es mit einem ☺. Wie der Zufall es will, lachte mich eines Tages bei einer Buchhandlung im Hauptbahnhof von Zürich ein Gesicht an und bei näherem Hinschauen entpuppte sich dieses Gesicht als ein Teil eines Buchdeckels. Das knallgelbe Buch hiess «Der Glücks-Faktor», hatte den Untertitel «Warum Optimisten länger leben» und wurde vom bekannten Psychologieprofessor Martin Seligman geschrieben. Statt bei Negativem wie Depressionen zu bleiben, hat Seligman seinen Weg zu Positivem wie dem Glück gefunden. Mit Seligman hat auch die wissenschaftliche Psychologie diese veränderte Sichtweise aufgenommen und es entstand die Positive Psychologie.

Beim Lesen dieses Buches bemerkte ich schon bald, dass die Sichtweise der Positiven Psychologie bestens zur Berufs- und Laufbahnberatung passt, denn in der Beratung versuchen die Beratungspersonen positive Entwicklungen zu fördern wie z.B. durch die Identifikation von Interessen und Fähigkeiten, durch die Unterstützung der Verwirklichung des Selbstkonzeptes oder durch das Suchen nach Berufung.

Und dann erschien Prof. Ruch und mit ihm ein weiterer wichtiger Puzzlestein. Als Nachfolger von Prof. Stoll nahm er Einsitz in die Diagnostikkommission und stellte einen neuen Test vor: das VIA-IS. Dieser Persönlichkeitstest zur Erfassung von Charakterstärken und Tugenden entstand aus der Positiven Psychologie und deckte den Bereich von Persönlichkeitsstärken ab, welcher auch für die Beratung von Erwachsenen oft wichtig ist.

In der Folge ging es dann recht schnell. Zusammen mit Prof. Ruch und Dr. Zihlmann konnte ich zum VIA-IS eine SVB-Weiterbildung durchführen. Dabei zeigte sich, dass es sich um ein noch sehr wissenschaftliches Instrument handelt und für die Praxis Anpassungen nötig sind. Ausserdem blieben noch einige wichtige Fragen offen.

Mit diesem Arbeitsheft sollen diese Lücken geschlossen werden. So werden hier die Positive Psychologie und das Instrument ausführlich vorgestellt, die Verbesserungen der Testdurchführung über das Internet präsentiert, empirisch ermittelte Berufsprofile, Profilblätter und Arbeitsblätter dargestellt und ein Fallbeispiel beschrieben.

Am Schluss möchte ich meinen Dank an folgende Personen richten:

- Prof. Dr. Willibald Ruch und seine Assistentin Dipl.-Psych. Claudia Harzer
- Verschiedene Personen im Laufbahnzentrum, insbesondere Dr. René Zihlmann und dipl. Psych. FH Esther Albrecht mit den wertvollen Inputs der Erfa-Gruppe
- An die Mitglieder der Diagnostikkommission
- Herr Chester Romanutti und Herr Roland Müller vom SDBB.

Ich hoffe, dass Laufbahnberater und Laufbahnberaterinnen für die Praxis ein nützliches Instrument erhalten haben, welches bei ihnen und den Ratsuchenden positiv wirkt.

Diagnostik-Kommission

Dr. Daniel Jungo, Präsident

1. Sind Laufbahnberater Glücksberater?

Beratungsphilosophische Überlegungen zur Positiven Psychologie

René Zihlmann

Hinter jeder psychologischen Sichtweise und hinter jedem diagnostischen Instrument steht ein Menschenbild, eine Vorstellung von seinem Funktionieren, von seiner Ausrichtung, von seinem Wesen. Also eine Anthropologie. Dieses Menschenbild kann ausformuliert und mit Theorien unterlegt vorliegen, wie etwa in den Werken von Freud, Jung, Piaget, Rogers oder Bandura. In manchen diagnostischen Instrumenten ist ein Bezug zu einer solchen Theorie oder zu einem solchen Menschenbild referenziert, z.B. im Assoziationsexperiment zu C.G. Jung, in sozial-kognitiv ausgerichteten Instrumenten der Lernpsychologie (Bandura) oder bei entwicklungs-psychologisch ausgerichteten Verhaltensexperimenten im Modell der verschiedenen Entwicklungsstadien nach Piaget.

Tests und ihre Menschenbilder

Auch in der Berufs- und Laufbahnberatung und den Berufswahltheorien gibt es vielfältige Bezüge zu psychologischen Entwürfen und ihren Menschenbildern. Das kann man auch von den in der Berufs- und Laufbahnberatung angewendeten diagnostischen Instrumenten sagen. Einige beziehen sich klar auf eine psychologische Theorie, wie Achtnich (1992), der sich auf Szondi beruft oder die in der Berufs- und Laufbahnberatung der 70-er Jahre gängige Wartegg-Test-Anwendung (Wartegg, 1968), nach dem Modell von Luchsinger/Thalmann, das sich auf die Persönlichkeitspsychologie von Philipp Lersch bezog. Daneben gibt es in der Berufs- und Laufbahnberatung diagnostische Instrumente, die einen Mix verschiedener Konzepte beziehen und diese miteinander verbinden, so z. B. den N11 oder N29 von Hug (1960, 1989) oder den NST von Keller (1994), die sich auf Konzepte von Piaget, Freud und Elemente der klassischen Berufs-Neigungskonzeption beziehen und sie mit berufskundlichen Einteilungen verbinden. Auffallend ist dabei, dass sich einige Neigungstests auch an psychopathologischen Konzepten orientieren. Auch hier wären wiederum Achtnich mit seinem Berufsbildertest und die Verfahren von Hug und Keller zu nennen.

Ab den 90-er haben verschiedene Instrumente die schweizerische Berufsberatungspraxis beeinflusst, die sich explizit auf Holland und seine Konzeption der Passung abstützen, so etwa der FIT (Stoll & Jungo, 1998), der Explorix (Jörin, Stoll, Bergmann & Eder, 2004) und der AIST (Bergmann & Eder, 1999).

Positive Psychologie: Glück und Tugend

In neuester Zeit halten neue Themen und Fragen Einzug in die Psychologie und auch in die Fragestellungen der Laufbahnberatung und ihrer diagnostischen Instrumente. Es wird nach dem Glück gefragt, nach Flow (jenem Zustand, der sich im Vergessen der Zeit bei einer Tätigkeit manifestiert), nach Lachen und der Freude. Insbesondere Martin Seligman hat den Mut, ganz direkt nach dem Glück zu fragen und scheint auch sehr populär tönende Begriffe nicht zu scheuen. So heisst der Untertitel zu seinem weit verbreiteten Buch «Der Glücksfaktor», in der deutschen Ausgabe «Warum Optimisten länger leben» (Seligman, 2005). Diese Ansätze sind bei uns unter dem Oberbegriff Positive Psychologie bekannt

geworden und einer der namhaftesten Vertreter dieser Richtung im deutschsprachigen Raum ist Prof. Willibald Ruch von der Universität Zürich.

Mit der Positiven Psychologie wird ein faszinierender Ansatz präsentiert, der explizit philosophische Bezüge herstellt und Wertfragen nicht ausweicht. Csikszentmihalyi sagt in einem Interview: «Das ist der Gipfel der Evolution: wenn man nicht all seine Energie für eigene Zwecke aufbraucht, sondern ein Teil davon zum Wohle anderer, einschliesslich dieses Planeten verwendet.» (2007) Da wird man unweigerlich auf Teilhard de Chardin verwiesen.

Seligman bezieht sich explizit auf Aristoteles und dieser ist in seinem Buch «Der Glücksfaktor» der am meisten zitierte Philosoph. Auch begrifflich greift er auf ihn zurück, insbesondere mit den zentralen Konzepten des Glücks und der Tugenden, Ausdrücke, die in der Psychologie jahrzehntelang verpönt waren. Ich möchte deshalb die Tugendlehre des Aristoteles kurz darstellen.

Tugendlehre des Aristoteles

Aristoteles (384 – 322 v. Chr.) widmete sein ethisches Hauptwerk seinem Sohn Nikomachos und deshalb trägt dieses bis heute den Titel «Nikomachische Ethik» (Aristoteles, 1985). Es ist die erste umfassende ethische Gesamtkonzeption in der Philosophiegeschichte. In der Einteilung seiner Schriften zählt die Ethik zu den Schriften über Politik und Staat, also den staatsphilosophischen Schriften (daneben stehen die anderen Hauptgebiete der aristotelischen Philosophie: Logik, Naturwissenschaft, Metaphysik und Poetik). Schon diese Einteilung verrät Einiges. Ethik ist nicht nur etwas subjektiv-persönliches, sondern auch etwas objektiv-allgemeines. Der Einzelne verhält sich zur Gemeinschaft wie der Teil zum Ganzen. Das heisst, dass das Wohl der Einzelnen nicht unabhängig vom Wohl der Gemeinschaft gesehen werden kann. So ist auch die Aristotelische Definition des Menschen nicht nur die eines «zoon logon echon», also eines Vernunft besitzenden Wesens, sondern auch die eines «zoon politikon», eines politischen, mit der Gemeinschaft verbundenen Lebewesens. Das ergibt sich aus der Notwendigkeit für den Menschen in der Gemeinschaft, in einer Polis, d.h. in einer Stadt zu leben und sich hier zu entfalten.

Bei Aristoteles war diese ethische Konzeption, also jene doppelte Ausrichtung, noch in sich vereint, die später zu der Unterscheidung von Individualethik und Sozialethik führen wird.

Grundfrage der ethischen Untersuchungen von Aristoteles ist diejenige nach dem letzten Ideal, nach dem was für den Menschen im höchsten Sinne gut ist, nämlich das Glück. Es ist das letztlich Erstrebte im menschlichen Verhalten. Das Glück (eudaimonia) auch mit Glückseligkeit übersetzt, was aber zu romantisch tönt, ist kein rein individueller Zustand und schon gar nicht etwas rein Egozentrisches oder Egoistisches. Denn die Vernunft ist das höchste Prinzip, an dem die Ethik referenziert ist und das Gute ist immer auch vernünftig. Es wird erreicht durch die Tugenden. Die ethische Tugend ist von doppelter Art: Sie ist verstandesmässig und entsteht und wächst durch Belehrung und Erfahrung, das ist die individuelle Seite, und sie ist aus der Gewohnheit, der Sitte entstanden und bezieht sich auf die Gemeinschaft. Erst aus dem Zusammenspiel von Klugheit (Vernunft) und den ethischen Tugenden, die sich aus der gesellschaftlichen Ordnung ableiten, entsteht die sittliche Handlung des Menschen, aber auch erst dadurch entsteht das Gute und die Voraussetzung zum Glücklichen.

Man darf sich unter der Tugend aber nicht etwas Hausbacken-Braves vorstellen. Gerade dies ist es ja, was den Begriff aus der Mode gebracht hat. Bei Aristoteles sind die Tugenden grosse Dimensionen, wie Klugheit, Tapferkeit, Gerechtigkeit, Selbstbeherrschung, Freigiebigkeit, Hochherzigkeit, Seelengrösse, Sanftmut, Wahrhaftigkeit, Höflichkeit und Freundschaft. Die Tugenden sind immer in der Mitte (das ist nicht geometrisch gemeint) zwischen zwei Extremen, die Tugend liegt immer zwischen einem Zuviel und einem Zuwenig. So ist die Tugend der Tapferkeit eine Ausgewogenheit zwischen den Extremen Tollkühnheit und Feigheit, die Tugend im Umgang mit Besitz (die Freigiebigkeit) liegt innerhalb der Polarität Verschwendung und Geiz etc. In ihrer Gesamtheit verkörpern die Tugenden das Idealbild des Menschen, sein eigentliches und besseres Selbst. Sie führen zu seiner eigentlichen Menschennatur und damit auch zu seinem eigenen Glück. Nicht Lust, Genuss oder Besitz bringen das Glück – auch nicht Lustfeindlichkeit, Genussfeindlichkeit oder Besitzlosigkeit. Der ethische Mensch tut das Gute nicht aus Lust, sondern um seiner selbst Willen und erreicht damit die Verwirklichung seines Menschseins. Damit ist in Aristoteles' Ethik sowohl eine Anthropologie, d.h. eine Lehre vom Wesen des Menschen als auch eine Gemeinschaftslehre begründet.

Aristoteles bringt in der Folge einen ganzen Katalog von Tugenden, reflektiert sie und sucht die Mitte in diesem Verhältnis des Zuwenig oder Zuviel. Diese kurze Skizze über die Aristotelische Tugendlehre scheint in der Positiven Psychologie sozusagen als Hintergrundfolie wieder auf. Selbstverständlich hat sich in den über 2300 Jahren seit Aristoteles die Ethik weiterentwickelt und auch die Psychologie (Aristoteles hat übrigens mit seinem Werk «de anima» auch eine Psychologie, eine Seelenlehre entwickelt). Es ist aber wirklich faszinierend, wie die Positive Psychologie nicht nur die Begriffe dieser Aristotelischen Konzeption aufnimmt, sondern auch gedanklich von ihr beeinflusst zu sein scheint. Die Darstellung der Charakterstärken auf einer Skala erinnert uns wieder an dieses «Zuwenig» oder «Zuviel».

Was bezweckt Berufs- und Laufbahnberatung?

Nach diesem Exkurs in die aristotelische Tugendlehre kehren wir wieder zur Berufs- und Laufbahnberatung zurück. Was ist eigentlich die Kernfunktion der Berufs- und Laufbahnberatung? Kann eine solche öffentliche Aufgabe etwas mit Tugend und Positiver Psychologie zu tun haben? Ist für solches nicht viel mehr die Ethik oder die Religion zuständig?

Nach dem Zweck der Berufs- und Laufbahnberatung ist in einer Publikation über Diagnostik auch deshalb zu fragen, weil Diagnostik ein Teil der Beratung ist und die diagnostische Fragestellung der Grundfrage, um die es in der konkreten Beratung geht, bzw. dem so genannten Beratungsziel immer untergeordnet ist.

Grundsätzlich gibt es in der öffentlichen Berufs- und Laufbahnberatung drei grosse Prämissen für den Zweck einer Beratung: Die gesetzlichen Vorgaben; die theoretischen Grundlagen und die Aushandlung eines konkreten Beratungsziels in der Einzelberatung.

Die gesetzlichen Vorgaben machen das Bundesgesetz über die Berufsbildung (BBG) und die entsprechende Verordnung. Dazu kommen die kantonalen Einführungsgesetze zum BBG und die dazu gehörenden kantonalen Verordnungen. Die öffentliche Berufs- und Laufbahnberatung hat dem gemäss ein ganzes Bündel von Dienstleistungen anzubieten: Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung; sie hat Jugendliche und Erwachsene zu unterstützen, und zwar in Form von Informationen und Beratung.

In der persönlichen Beratung geht es darum, Grundlagen zu erarbeiten, die es dem Ratsuchenden ermöglichen nach ihren Fähigkeiten und Neigungen, unter Berücksichtigung der Arbeitswelt, Berufs-, Studien- und Laufbahnentscheide zu treffen. Diese Formulierungen weisen der Berufs- und Laufbahnberatung ganz eindeutig die Aufgabe der «Hilfe zur Selbsthilfe» zu: Der Ratsuchende muss entscheiden, und zwar nicht aufgrund eines Ratschlages oder der höheren Einsicht eines Beraters, einer Beraterin, sondern aufgrund der eigenen Kenntnisse über die eigenen Fähigkeiten und Neigungen. Nebenbei bemerkt können wir feststellen, dass wir auch hier wieder diese zwei Ausrichtungen finden, die einerseits das Individuum (Fähigkeiten und Neigungen) und andererseits die Gesellschaft (Berücksichtigung der Berufswelt) betreffen.

Dieses Beratungsverständnis ist durchaus kompatibel mit modernen beraterpsychologischen Konzeptionen. So hält Busshoff (1998, S. 10) fest: «Aufgabe der Berufsberatungsdienste ist es, Personen bei der Bewältigung von Übergängen in der beruflichen Entwicklung zu unterstützen.» Dies führt mich zu folgender Definition von Beratung: «Beratung ist ein zeitlich befristeter, zielorientierter Prozess, in welchem durch eine helfende Beziehung zwischen Klient und Berater mittels Gespräch in einem spezifischen Problembereich (als Hilfe zur Selbsthilfe) die Problemlösungsfähigkeit des Klienten erhöht wird.» Daraus lässt sich wiederum ein idealtypischer Beratungsverlauf ableiten (vgl. Zihlmann, 1998):

- Klärung der Ausgangslage; Strukturierung und Präzisierung der Fragestellung.
- Vereinbarung beraterischer Ziele; Skizzierung des Weges, des Mitteleinsatzes und des Zeitraumes.
- Eigentlicher Suchprozess, allenfalls Einsatz diagnostischer Suchhilfen mit Zielüberprüfung oder Zielmodifikation nach jedem Teilschritt.
- Abschluss der Beratung und Evaluation (allenfalls Realisierung).

Auch hier ist klar, dass der Einsatz von diagnostischen Hilfsmitteln nicht zwingend ist und der Selbsterkenntnis des Klienten für seinen eigenen Entscheid dienen soll.

Hilfe zur Selbsthilfe

Wie funktioniert Hilfe zur Selbsthilfe? Zunächst kann man behaupten, dass der Ratschlag nicht das richtige Mittel ist, weder vom gesetzlichen Auftrag her noch beraterpsychologisch. Ein Ratschlag schafft nicht nur Abhängigkeit, er entzieht dem Betroffenen geradezu das, was ihm – und nur ihm – zusteht: die Verantwortung für den eigenen Entscheid. Der in diesem Zusammenhang zentrale Begriff ist das Selbst. Schon Kierkegaard (vgl. 2005), der geistige Vater aller Existenzphilosophen, hat diesen Begriff in den Mittelpunkt gestellt und selbst Rogers (vgl. 1994), der mehr als 100 Jahre später nach dem Ziel einer Therapie oder Beratung fragte, kam nicht umhin, Kierkegaard zu zitieren. Wenn es im Entscheiden in lebenswichtigen Dingen um die Wahl seiner Selbst geht – jeder soll selbst entscheiden; aber jeder als einzelner – so rückt dieses Selbst ganz in den Mittelpunkt. Kierkegaard, Heidegger, Jung, Rogers – im beraterischen Kontext Emil Jucker mit seinem legendären Aufsatz «Die sokratische Methode in der Berufsberatung» – haben diese Eigenverantwortung betont (vgl. zu diesen Ausführungen mein Exkurs «Individuelle Berufsberatung», 2003). Es ist hier nicht der Raum, alle diese Entwicklungslinien nachzuzeichnen, ich konzentriere mich deshalb auf die Grundaussage bei Kierkegaard und Jucker. Wenn der Mensch, der einem anderen, im Sinne der Hilfe zur Selbsthilfe, beistehen will, kann er dies nicht direkt machen. Es ist vielmehr ein indirekter Weg gefordert, ein «aufmerksam machen». In der Entscheidung verhält sich der Betroffene objektiv zu seiner

eigenen Subjektivität, er verwirklicht das Allgemeine, das sich selbst wählen müssen in seiner je eigenen individuellen Existenz, so Kierkegaard.

Rogers hat bei diesen Kierkegaardschen Gedanken angeknüpft und in seiner klient-zentrierten Therapie von der nicht-direktiven Therapie oder Beratung gesprochen. Auch das ist eine via indirecta.

In seinem Aufsatz «Die Sokratische Methode in der Berufswahlberatung» formuliert Emil Jucker (1941, S. 74) den Kerngedanken so: «Eine dauerhafte, allgemein einleuchtende Lösung kann nur darin bestehen, dass die Verantwortung sinnvoll zwischen Ratgeber, Ratsuchenden und Allgemeinheit geteilt wird.» Und er fährt fort. «Die Folgen der Berufswahl hat immer und unter allen Umständen der Berufskandidat zu tragen. Er muss im Falle von auftretenden Schwierigkeiten während der beruflichen Ausbildung oder in der beruflichen Laufbahn den Willen zum Aushalten und zur Überwindung der Schwierigkeiten aufbringen. Dazu wird er umso eher im Stande sein, je stärker er in der Überzeugung lebt, dass es um seinen Beruf gehe, den er aus eigener Einsicht und freiem Entschluss selber gewählt habe. Die Berufswahlentscheidung greift so tief in das ganze Leben ein, dass sie niemals nur als eine wirtschaftliche Massnahme betrachtet werden darf.» Die Folgerung daraus ist, dass der Berufskandidat wissen und spüren muss, dass er die Verantwortung für seine Berufswahl selber trägt. «Diese Situation führt zwangsläufig zu einer gegenseitigen Aussprache, zu einem Gespräch zwischen Berufsberater und Berufskandidat. Dieses Gespräch ist der Rahmen und die Form der individuellen Berufsberatung... Wird ein solches Gespräch kunstgerecht nach den bewährten Regeln geführt, so haben wir es mit einem sokratischen Gespräch zu tun.» Ein solches sokratisches Gespräch mündet in einem Frage- und Antwortspiel mit dem Partner, um die Lösung gemeinsam herauszuarbeiten. «Der Erfolg hängt davon ab, wie weit es dem Berater gelingt, den Kandidaten und seine Angehörigen zu einer sachlichen, verantwortungsbewussten Stellungnahme zu führen und seine Einsicht zur ihrigen zu machen.» Ich staune immer wieder, wie Jucker 1941, mitten im 2. Weltkrieg und den politischen und ökonomischen Schwierigkeiten in unserem Lande, eine solche klare Beratungsphilosophie entwickeln konnte.

Ist Diagnostik Besserwisserei?

Im Anschluss an diese Beratungshaltung kann man fragen, was dann Diagnostik soll. Versetzt nicht gerade die Diagnostik den Beratenden in die Position des Mehrwissens oder gar des Besserwissens? Psychologische Diagnostik ist in der Beratung immer ein Suchprozess. Erkenntnisse aus Tests sind als Hypothesen zu verstehen, die der Klient für seine eigene Entscheidung beiziehen, sie bejahen oder verneinen, aber auch modifizieren kann. So münden auch Testergebnisse in ein Gespräch. Das, was der Beratende tut, ist ganz im Kierkegaardschen Sinne «aufmerksam-machen». Der Beratende, der immer schon zu wissen glaubt, was für seinen Klienten das Richtige ist, kann keine echte Fragestellung entwickeln, er kann nicht einmal die Frage des Ratsuchenden als offene Frage annehmen und ihre Offenheit im Gespräch aushalten und so dem Klienten immer neu zuspielden. Ihm bleibt der Weg der indirekten Mitteilung versperrt, weil er immer die Antwort auf die gestellten Fragen schon bereithält. Wenn aber das, was der Beratende einem Klienten zu sagen hat, ins Offene gestellt ist, als Frage gestellt ist und der Klient die Frage aufnimmt und an sich selber stellt, und sie so zu seiner Entscheidungsfrage macht, indem er sich ihr stellt, ist Diagnose Prozess, ist sie sokratisch im Sinne von Jucker.

Positive Psychologie – eine Schönwetter-Psychologie?

Die Konzeption der Positiven Psychologie ist meines Erachtens faszinierend; mutig, ganzheitlich und werte-orientiert. Sie bringt die Entscheidung in einen Bezug zum gesamten Lebensentwurf, ja, sogar zum glücklich sein. Ist das für Laufbahnberatende nicht eine zu umfassende Dimension? Sind nicht einzelne Tugenden wie Ehrlichkeit, Spiritualität oder Dankbarkeit jenseits unseres beruflichen Selbstverständnisses und auch jenseits dessen, was der Klient von uns erwartet? Wie sind die Zusammenhänge von Tugenden, Charakterstärken und den uns bekannten Dimensionen von Interessen und Fähigkeiten? Wie relevant sind Tugenden und Charakterstärken für gute berufliche Entscheidungen? Sind Laufbahnberater, wenn man das Ganze zu Ende denkt, Glücksberater? Ich erhoffe mir von den folgenden Beiträgen Klärungen dieser Fragen und vielleicht gar die eine oder andere Antwort. Ich meinerseits habe mit diesen Ausführungen versucht auf die Gefahren einer zu vereinfachten Testanwendung aufmerksam zu machen.

2. Positive Psychologie und das Values in Action Inventory of Strengths (VIA-IS)

Willibald Ruch

Geschichte und Bedeutung der Positiven Psychologie

Die Positive Psychologie ist eine relativ junge Wissenschaft, die jedoch tiefe Wurzeln hat. Formell begründet wurde sie 1998 durch Martin Seligman, dem damaligen Präsidenten der international bedeutenden American Psychological Association (APA). Martin Seligman ist u. a. bekannt für seine Forschungen im Bereich *gelernte Hilflosigkeit*, *Depression*, und (*gelernter*) *Optimismus*. Weitere wichtige Repräsentanten der Positiven Psychologie sind Mihaly Csikszentmihalyi (erforscht Kreativität, Entdecker des Flows), Ed Diener (z.B. Lebenszufriedenheit, positive Emotionen) und George Vaillant (entdeckte z.B. Humor als wichtige Komponente erfolgreichen Alterns).

Die Positive Psychologie beschäftigt sich mit den psychologischen Aspekten des Lebens, die es lebenswerter machen, mit den Stärken und Ressourcen des Menschen und deren Förderung im Alltag. In der Diagnostik findet sich dieser Ansatz schon seit längerem in Begriffen wie Potenzial, Entwicklung oder Human Ressource. Das Paradigma der Positiven Psychologie steht im Kontrast zu eher defizitorientierten Ansätzen (bzw. ergänzt diese), wie sie in der Psychopathologie, aber auch in der Diagnostik lange Zeit anzutreffen waren. Myers (2000) wies darauf hin, dass in der psychologischen Literatur der letzten 30 Jahre 46000 Artikel über Depressionen und nur gerade 400 über Freude zu finden sind. Eine Erklärung für diese Schieflage deutet in die politische Vergangenheit. Die Psychologie hat sich seit dem Zweiten Weltkrieg hauptsächlich und berechtigterweise mit negativen Aspekten menschlichen Daseins (Depression, Ärger, Angst, Phobien, Burnout) beschäftigt. Vernachlässigt wurde, dass auch positive Aspekte wie Stärke, Wachstum, Glück oder Kreativität zum Leben der Menschen gehören und damit wissenschaftlich berücksichtigt werden müssen. So ist Seligman (2000) überzeugt, dass nicht ein Krankheitsmodell zentral für die Prävention von mentaler Krankheit ist, sondern die Berücksichtigung und Förderung von menschlichen Stärken. Optimismus, Verantwortung oder Authentizität können wichtige Puffer gegen psychische Krankheiten sein.

Die Forschung in der Positiven Psychologie hat drei Säulen bzw. beschäftigt sich mit drei Gruppen von Fragestellungen. Sie fokussiert erstens auf die Ebene des positiven Erlebens. Dazu zählen z.B. positive Gefühle, Wohlbefinden, Glück, Flow (das vollständige Aufgehen in einer Aufgabe), Hoffnung oder Arbeits- und Lebenszufriedenheit. Zweitens rücken positive Eigenschaften in den Vordergrund. In welchen Bereichen können sich Menschen mit ihren besonderen Eigenschaften entwickeln, aufblühen und sich von der besten Seite zeigen? Mit solchen Fragen rücken der Charakter und die Tugenden wieder in den Blick der Psychologie, aber auch Begabungen und Talente. Drittens sind positive Institutionen ein Gegenstand der Forschung. Hier wird etwa untersucht, was Institutionen auszeichnet, die Wachstum erlauben und positives Erleben fördern.

Alle diese Aspekte müssen noch weiter erforscht werden. So war eine Klassifikation von Charakterstärken und Tugenden zu erstellen; zudem muss positives Erleben genauer als bisher exploriert werden. Ferner stellt sich die Frage nach Interventionen und Bedingungen, die Veränderung von einer nur leidfreien hin zu einer sinnerfüllten Befindlichkeit ermöglichen. Positive Psychologie fragt: Was sind die psychologischen Bedingungen für ein «gutes» und glückliches Leben? Publikationen zur Positiven Psychologie sind an vielen

Stellen zu finden. Das «Journal of Positive Psychology» wurde 2006 gegründet. Das «Journal of Happiness Studies» existiert schon länger (seit 2000). 2007 wurde die International Positive Psychology Association (IPPA) gegründet, welche eine Sektion der Internationalen Vereinigung der Angewandten Psychologie (International Association of Applied Psychology, IAAP) sein wird.

Eine Klassifikation von Charakter

Der Charakterbegriff war für lange Zeit aus der Psychologie mehr oder weniger ausgeschlossen. Allport (1937) hielt beispielsweise fest, dass Charakter ein wichtiger Begriff für die Ethik sei, für die Psychologie allerdings nicht relevant. Weitere Probleme in der Erfassung von Stärken waren die soziale Erwünschtheit bei der Erfassung sowie die von Hartsthorne und May (1928, 1929) beschriebene, mangelnde Konsistenz von verschiedenen Massen für Ehrlichkeit. Nach dem Zweiten Weltkrieg wurde der Begriff Charakter aufgrund der empirischen Ausrichtung der psychologischen Forschung kurzerhand durch den Begriff Persönlichkeit (als Gesamtheit der seelischen und körperlichen Merkmale des Menschen) ersetzt – auch in der deutschsprachigen Psychologie. Nun aber, am Anfang des 21. Jahrhunderts, erlebt das Konzept des Charakters eine Renaissance.

Der Charakter wird definiert als stabile und generelle individuelle Unterschiede in Stärken und Tugenden, die von Lebensumständen abhängen und daher modifizierbar sind. Der Charakter stellt die innere Determinante des «guten» Lebens dar und komplementiert so die äusseren Bedingungen (Möglichkeiten zu Schule und Arbeit, politische Stabilität, unterstützende und stabile familiäre Verhältnisse, Existenz von Vorbildern und weitere Faktoren der physischen und sozialen Umwelt). Peterson und Seligman (2004) legten ein Konzept des Charakters vor, das drei Ebenen umfasst: Tugenden, Charakterstärken und situative Themen. *Tugenden* sind von Moralphilosophen und religiösen Denkern geschätzte Kerneigenschaften; Dahlsgaard, Peterson und Seligman (2005) fanden anhand verschiedenster Quellen aus vielen Kulturen heraus, dass sechs Tugenden immer wieder auftauchen: Weisheit und Wissen, Mut, Menschlichkeit, Gerechtigkeit, Mässigung und Transzendenz.

- *Weisheit*: kognitive Stärken, die das Erwerben und Gebrauchen von Wissen beinhalten. Peterson und Seligman (2004) betonen, dass darunter nicht ein hoher IQ zu verstehen sei. Sie definieren Weisheit deshalb als hart erworbenes und zum Guten angewendetes Wissen.
- *Menschlichkeit*: interpersonale Stärken, die das Sich-um-andere-Kümmern und das Schliessen von Freundschaften beinhalten. Dazu gehören prosoziales und altruistisches Verhalten, Empathie und Sympathie.
- *Gerechtigkeit*: gesellschaftliche Stärken, die ein gesundes Gemeinwesen fördern.
- *Mut*: emotionale Stärken, die das Ausüben von Willen zur Erreichung von Zielen ungeachtet von Widerständen möglich machen. Zu Mut zählt sowohl physischer als auch moralischer und psychologischer Mut. Zum physischen Mut gehört etwa das Überwinden von Angst vor körperlichen Verletzungen. Moralischer Mut beinhaltet ethische Integrität in Situationen, in denen der Verlust von Freunden, Arbeit, Prestige droht. Psychologischer Mut ist gefordert, um schwierige Lebenssituationen zu bewältigen.
- *Mässigung*: Stärken, die vor Exzessen schützen. Dazu zählen Peterson und Seligman (2004) nicht nur Mässigung in Bezug auf Essen, Trinken, Drogen und Sexualität, sondern auch die Fähigkeit, seine Gefühle, Motive und Verhaltensweisen zu überwachen und zu kontrollieren. Mässigung helfe, das Richtige zu tun und das Falsche nicht zu tun.

- *Transzendenz*: Charakterstärken, die einen Bezug zu einer höheren Macht stiften und dem Leben Sinn verleihen. Peterson und Seligman (2004) definieren Transzendenz in einem weiten Sinn als eine Beziehung zu einer höheren Macht. Sie stellt das Gegenteil von Nihilismus dar und umfasst sowohl Religiosität als auch Spiritualität. Zu ihr gehört alles, was uns daran erinnert, wie wenig bedeutend wir sind und unserem Dasein dennoch Bedeutung verleiht.

Charakterstärken als mittlere Ebene sind die Mechanismen und Prozesse, welche die Tugenden definieren. Sie beschreiben die Wege, die Tugenden zu leben (Weisheit erreicht man über: Neugier, Liebe zum Lernen, Urteilsvermögen oder Kreativität). Seligman (2000) versteht *Charakterstärken* als positive Traits, als moralisch bewertete Eigenschaften. Zwischen den Menschen gibt es stabile und generelle individuelle Unterschiede in ihren Stärken. Diese sollen veränderbar und damit auch trainierbar sein, da sie auch von den Lebensumständen einer Person abhängen (Peterson, 2000). Peterson und Seligman (2004) beschreiben zehn Kriterien, die Charakterstärken erfüllen sollten.

- 1) Charakterstärken wirken auf verschiedene «Erfüllungen» (*fulfillments*), welche ihrerseits das «gute» Leben ausmachen (für andere wie für sich selbst).
- 2) Obwohl durch solche Stärken auch wünschenswerte Resultate erzielt werden, liegt der moralische Wert in der Stärke selbst, auch wenn diese keine offensichtlichen, lohnenden Resultate hervorbringt.
- 3) Das Zeigen einer Stärke durch eine Person stellt die Personen in der Umgebung nicht in den Schatten.
- 4) Wenn das Gegenteil einer in Betracht gezogenen Stärke ebenfalls eine Stärke darstellt, handelt es sich dabei nicht um eine Charakterstärke.
- 5) Die Stärke muss im Verhalten eines Individuums messbar (Gedanken, Gefühle, Handlungen) und Trait-ähnlich sein, indem Konsistenz und Kontingenz vorhanden sind.
- 6) Die Stärke ist klar von den anderen Stärken abgrenzbar und kann auch nicht in diese übergeführt werden.
- 7) *Vorbilder*. Die Charakterstärke zeigt sich bei Leuten, die von den meisten anderen auch als Vorbild in Bezug auf diese Charakterstärke gesehen werden.
- 8) *Wunderkinder*. Es existieren Menschen, die bezüglich dieser Stärke als «Wunderkinder» angeschaut werden. Bei ihnen zeigt sich das Merkmal bereits in sehr frühem Alter.
- 9) Es muss auch einige Menschen geben, die nicht einmal einen Ansatz der Stärke besitzen (*character imbeciles*).
- 10) Jede grössere Gesellschaft erstellt Institutionen und Rituale, die der Kultivierung und der Ausübung von Stärken und Tugenden dienen.

Situative Themen als unterste Ebene der Hierarchie in der Klassifikation von Charakter sind spezifische Gewohnheiten, die Personen dazu bringen, in gewissen Situationen bestimmte Charakterstärken zu zeigen. So kann man Kompetenz sowohl am Arbeitsplatz wie auch in der Familie zeigen – das Verhalten manifestiert sich aber unterschiedlich. Auch können die Themen interkulturell, zwischen Kohorten oder Geschlechtern deutlich verschieden sein.

Eine Übersicht der amerikanischen und deutschen Bezeichnungen und Beschreibungen der Tugenden und Charakterstärken findet sich in Tabelle 1. Wie im Original wird auch im Deutschen jeweils eine Bezeichnung angegeben, die jedoch für ein Cluster an Bezeichnungen (in Klammern) steht.

Tabelle 1:

Gegenüberstellung der amerikanischen und deutschen Bezeichnungen der Tugenden und Charakterstärken

VIA-Charakterstärken und Tugenden*	
Tugend der Weisheit und des Wissens Kreativität Neugier Urteilsvermögen, Kritisches Denken Liebe zum Lernen Weisheit	Wisdom and Knowledge Creativity (originality, ingenuity) Curiosity (interest, novelty-seeking, openness to experience) Open-mindedness (judgment, critical thinking) Love of learning Perspective (wisdom)
Tugend des Muts Tapferkeit/Mut Ausdauer/Hartnäckigkeit/Beharrlichkeit/Fleiss Authentizität/Integrität Enthusiasmus/Vitalität	Courage Bravery (valor) Persistence (perseverance, industriousness) Integrity (authenticity, honesty) Vitality (zest, enthusiasm, vigor, energy)
Tugend der Menschlichkeit Bindungsfähigkeit/Fähigkeit zu Lieben Freundlichkeit/Grosszügigkeit Soziale Intelligenz/Soziale Kompetenz	Humanity Love Kindness (generosity, nurturance, care, compassion, altruistic love, »niceness«) Social Intelligence (emotional intelligence, personal intelligence)
Tugend der Gerechtigkeit Teamwork/Bürgerverantwortung/Teamfähigkeit Fairness Führungsvermögen	Justice Citizenship (social responsibility, loyalty, teamwork) Fairness Leadership
Tugend der Mässigung Vergebungsbereitschaft Bescheidenheit Vorsicht/Besonnenheit/Umsicht Selbstregulation	Temperance Forgiveness and mercy Humility / Modesty Prudence Self-regulation (self-control)
Tugend der Transzendenz Sinn für das Schöne Dankbarkeit Hoffnung/Optimismus Humor Spiritualität	Transcendence Appreciation of beauty and excellence (awe, wonder, elevation) Gratitude Hope (optimism, future-mindedness, future orientation) Humor (playfulness) Spirituality (religiousness, faith, purpose)

* Peterson & Seligman haben die Bezeichnung der Stärken über die Jahre geändert. Deswegen sind zu jeder Skala Synonyme bzw. Cluster von Bezeichnungen angegeben.

Die Autoren des VIA-IS geben für jede der Tugenden eine Umschreibung der Besonderheit der sie definierenden Stärken an (siehe Tabelle 2 und die Darstellung im Kap. 4.7, welche für die Testbesprechung kopiert werden kann). Ferner wird die Essenz jeder Stärke beschrieben.

Tabelle 2:

Die Bezeichnungen und Beschreibungen der 6 Tugenden und 24 Charakterstärken

VIA-Charakterstärken und Tugenden

1. **Weisheit und Wissen:** kognitive Stärken, die den Erwerb und den Gebrauch von Wissen beinhalten.
 - *Kreativität:* neue und effektive Wege finden Dinge zu tun
 - *Neugier:* Interesse an der Umwelt haben
 - *Urteilsvermögen:* Dinge durchdenken und von allen Seiten betrachten
 - *Liebe zum Lernen:* neue Techniken erlernen und Wissen aneignen
 - *Weisheit:* in der Lage sein, guten Rat zu geben
 2. **Mut:** emotionale Stärken, die mittels der Ausübung von Willensleistung internale und externale Barrieren zur Erreichung eines Zieles überwinden.
 - *Tapferkeit:* sich nicht Bedrohung oder Schmerz beugen, Herausforderungen annehmen
 - *Ausdauer:* beenden was begonnen wurde
 - *Authentizität:* die Wahrheit sagen und sich natürlich geben
 - *Enthusiasmus:* der Welt mit Begeisterung und Energie begegnen
 3. **Menschlichkeit:** interpersonale Stärken, die liebevolle menschliche Interaktionen ermöglichen
 - *Bindungsfähigkeit:* menschliche Nähe herstellen und schätzen können
 - *Freundlichkeit:* Gefallen tun und gute Taten vollbringen
 - *Soziale Intelligenz:* sich der Motive und Gefühle von sich selbst und anderen bewusst sein
 4. **Gerechtigkeit:** Stärken, die das Gemeinwesen fördern
 - *Teamwork:* gut als Mitglied eines Teams arbeiten
 - *Fairness:* alle Menschen nach dem Prinzip der Gleichheit und Gerechtigkeit behandeln
 - *Führungsvermögen:* Gruppenaktivitäten organisieren und ermöglichen
 5. **Mäßigung:** Stärken, die Exzessen entgegenwirken
 - *Vergebungsbereitschaft:* denen vergeben, die einem Unrecht getan haben
 - *Bescheidenheit:* das Erreichte für sich sprechen lassen
 - *Vorsicht:* nichts tun oder sagen, was später bereut werden könnte
 - *Selbstregulation:* regulieren was man tut und fühlt
 6. **Transzendenz:** Stärken, die uns einer höheren Macht näher bringen und Sinn stiften
 - *Sinn für das Schöne:* Schönheit in allen Lebensbereichen schätzen
 - *Dankbarkeit:* sich der guten Dinge bewusst sein und sie zu schätzen wissen
 - *Hoffnung:* das Beste erwarten und daran arbeiten es zu erreichen
 - *Humor:* Lachen und Humor schätzen; die Leute gerne zum Lachen bringen
 - *Spiritualität:* kohärente Überzeugungen über einen höheren Sinn des Lebens haben
-

Die Messung von Charakterstärken

Während das Modell des Charakters sowohl Charakterstärken als auch Tugenden umfasst, hat man sich bisher auf die Erfassung von Charakterstärken beschränkt. Es wurden verschiedene Verfahren entwickelt, die die Erfassung von Charakterstärken im Sinne der von Peterson und Seligman (2004) vorgestellten Klassifikation erlauben. Dies sind VIA-Youth, BST, VIA-SI und VIA-IS.

Das *Values in Action Inventory of Strengths for Youth* (VIA-Youth, Park & Peterson, 2003) ist ein Selbstbeurteilungsfragebogen und erfasst die 24 Charakterstärken bei Kindern und Jugendlichen im Alter von 10 bis 17 Jahren mit 198 Items mit einem 5-stufigen Antwortformat (von 1 = *völlig unzutreffend* bis 5 = *völlig zutreffend*). Jeweils sechs bis zwölf Items erfassen die 24 Charakterstärken. Durch Mitteilung der Antworten in den Items jeder Charakterstärke werden die individuellen Werte der Charakterstärken berechnet. Erste Ergebnisse zum VIA-Youth wurden von Park und Peterson (2006) vorgelegt. Der VIA-Youth wird zurzeit an der Fachrichtung Persönlichkeitspsychologie und Diagnostik der Universität Zürich ins Deutsche adaptiert.

Der *Brief Strengths Test* (BST; Peterson, 2004) ist ein vor allem für die Forschung interessanter Selbstbeurteilungskurzfragebogen zur Erfassung der Charakterstärken mit 24 Items (je ein Item pro Charakterstärke) mit einem 6-stufigen Antwortformat (von 1 = *nie/selten* bis 6 = *immer*).

Das *Values in Action Structured Interview* (VIA-SI, Peterson, 2003) ist ein strukturiertes Interview zur Erfassung der Charakterstärken. An der Fachrichtung Persönlichkeitspsychologie und Diagnostik der Universität Zürich wurde das VIA-SI ins Deutsche adaptiert. Erste empirische Erfahrungen liegen bereits vor (Schmid, 2007).

Das *Values in Action Inventory of Strengths* (VIA-IS; Peterson & Seligman, 2001) ist das derzeit am besten umforschte Messinstrument. Beim VIA-IS handelt es sich um einen Selbstbeurteilungsfragebogen mit 240 Items mit einem 5-stufigen Antwortformat (von 1 = *völlig unzutreffend* bis 5 = *völlig zutreffend*). Jeweils zehn Items erfassen die 24 Charakterstärken. Durch Mitteilung der Antworten in den zehn Items jeder Charakterstärke werden die individuellen Werte der Charakterstärken berechnet und können dann für eine individuelle Rückmeldung in Stanine-Werte transformiert werden. Üblicherweise werden die Stanine-Werte der 24 Charakterstärken einer Person mittels eines graphischen Profils zurückgemeldet. Kapitel 4.10 gibt weitere Hinweise zu den Normen, auf denen die Rückmeldungen basieren. Abbildung 1 zeigt beispielhaft ein Stärkenprofil einer Person.

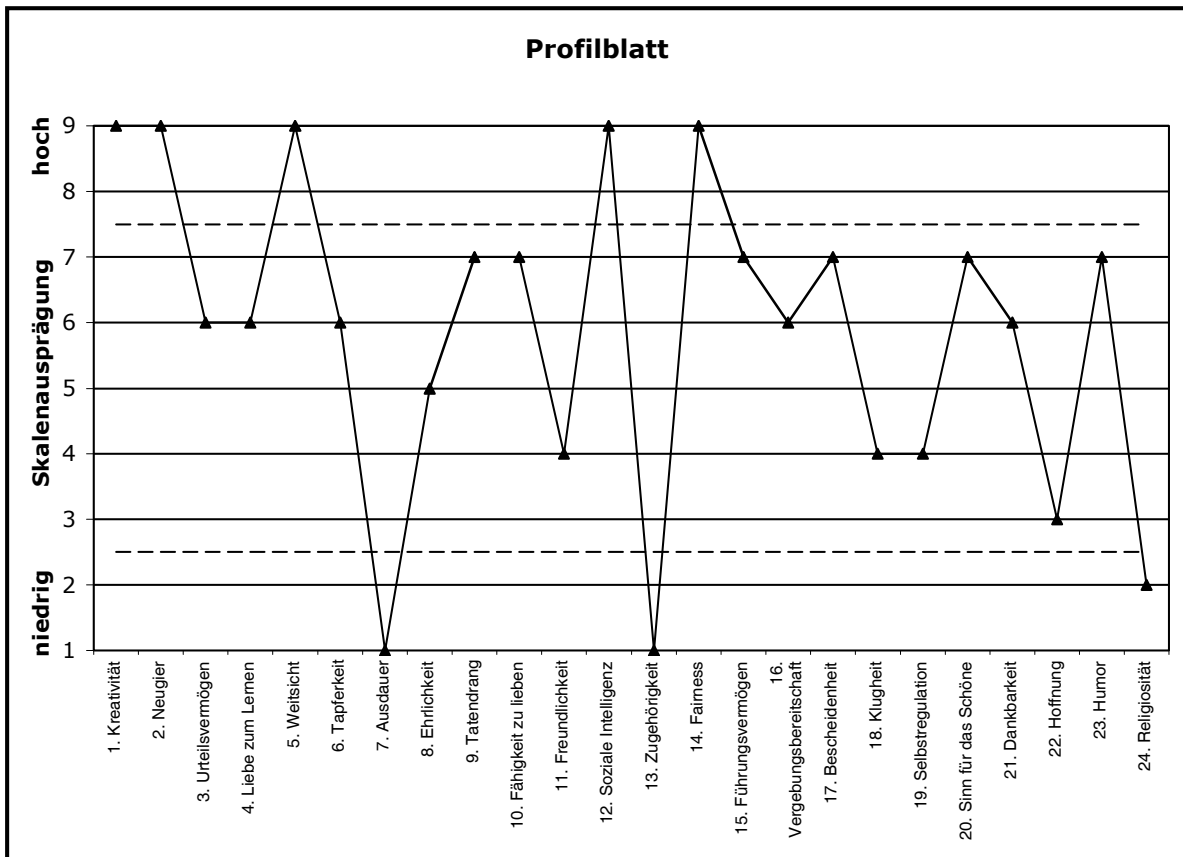


Abbildung 1: Beispiel eines individuellen Stärkenprofils.

In Abbildung 1 wird der Ausprägungsgrad jeder der 24 Charakterstärken in Form eines Stanine-Wertes angegeben. Die Stärken mit den höchsten Ausprägungen sind in diesem Stärkenprofil *Kreativität*, *Neugier*, *Weisheit*, *Soziale Intelligenz* und *Fairness*. Diese fünf Charakterstärken weisen einen Stanine-Wert von $S = 9$ auf. Die drei geringsten Ausprägungen zeigen die Charakterstärken *Ausdauer* (Stanine-Wert von $S = 1$), *Teamwork* (Stanine-Wert von $S = 1$) und *Spiritualität* (Stanine-Wert von $S = 2$).

Das Konzept der Signaturstärken

Peterson und Seligman (2004) gehen davon aus, dass jede Person Signaturstärken besitzt. Signaturstärken sind Charakterstärken, welcher einer Person eigen sind, die sie gern und häufig ausübt und die besonders typisch für sie sind. Schon Allport (1961) hat vor Jahrzehnten so genannte «persönliche Charakterzüge» identifiziert. Wie Allport bereits vorschlug, sind es bei Erwachsenen typischerweise drei bis sieben Stärken, welche den Personen wirklich eigen sind. Mögliche Kriterien für Signaturstärken werden nach Peterson und Seligman (2004) wie folgt umschrieben:

- ein Gefühl des Besitzes und der Authentizität gegenüber der Stärke («das bin wirklich ich»),
- ein Gefühl der Aufgeregtheit während der Ausübung der Signaturstärke,
- vor allem zu Beginn eine steile Lernkurve, da stärkenbezogene Themen gewählt und diese praktiziert werden,
- kontinuierliches Lernen von neuen Wegen, die Stärke einzusetzen,

- ein Gefühl des Verlangens, in Übereinstimmung mit der Stärke zu handeln,
- ein Gefühl der Unvermeidlichkeit des Gebrauchs der Stärke, als ob man nicht gestoppt, oder davon abgebracht werden kann, die Stärke zu zeigen,
- die Entdeckung der Stärke wie bei einer Erleuchtung,
- Belebung und Aktivierung statt Erschöpfung nach der Ausübung,
- das Gestalten und Verfolgen von wesentlichen Projekten, welche sich um die Stärke drehen sowie
- intrinsische Motivation, die Stärke zu gebrauchen.

Falls auf die am höchsten ausgeprägten Stärken im Charakterstärkenprofil ein oder mehrere dieser Kriterien zutreffen, gelten diese als Signaturstärke, welche oft und in verschiedenen Settings ausgeübt werden sollen. Falls kein Kriterium auf eine oder mehrere am höchsten ausgeprägten Stärken angewendet werden kann, gelten diese nicht als Signaturstärken. Bezogen auf das Beispiel eines individuellen Stärkenprofils (Abbildung 1) zeigen sich in diesem Profil bis zu fünf Signaturstärken – *Kreativität, Neugier, Weisheit, Soziale Intelligenz* und *Fairness* – sofern mindestens eines der oben genannten Kriterien einer Signaturstärke zutrifft. Seligman (2002) postuliert, dass die Ausübung der Signaturstärken zu Genugtuung führt, erfüllend ist und zum guten Leben beiträgt. Eine empirische Überprüfung dieser These steht noch aus.

Adaptation des VIA-IS ins Deutsche

Im ersten Schritt erfolgte die Übersetzung der 240 Items des VIA-IS (Peterson & Seligman, 2001) mit einer unabhängigen Rückübersetzung des VIA-IS (Fassung CH, BRD/A). Darüber hinaus wurde an der Fachrichtung eine Fremdbildversion für das VIA-IS entwickelt (VIA-IS Form F). 2004 und 2005 erfolgte die erste Überprüfung der Papier-Bleistift-Version an Stichproben aus der Schweiz (N ~ 1000), Österreich (N ~ 400) und Deutschland (N ~ 300) sowie ab 2006 die Testung mittels der Internet-Version ebenfalls an Stichproben aus der Schweiz (N ~ 15'500), Österreich (N ~ 3'500) und Deutschland (N ~ 21'500) zur Bestimmung psychometrischer Kennwerte und Gewinnung von Normen anhand von geschichteten Unterstichproben (Stand bezüglich der Anzahl getesteter Personen mittels der Internet-Version: April 2008). Die Tabelle 3 bietet einen Überblick über die gewonnenen Daten an Schweizer Stichproben (Ruch, Huber, Beermann & Proyer, 2007).

Tabelle 3:

Mittelwerte, Standardabweichungen und Cronbachs Alpha der 24 Skalen des VIA-IS in der Schweizer Papier-Bleistift-Stichprobe und in der Schweizer Internet-Stichprobe

VIA-IS-Skala	Schweizer Papier-Bleistift-Stichprobe ^a			Schweizer Internet-Stichprobe ^b		
	M	SD	Alpha	M	SD	Alpha
Kreativität	3.41	.60	.85	3.56	.66	.88
Neugier	3.96	.51	.80	4.04	.52	.80
Urteilsvermögen	3.70	.49	.81	3.86	.49	.81
Liebe zum Lernen	3.54	.63	.82	3.83	.60	.81
Weisheit	3.49	.48	.76	3.56	.49	.77
Tapferkeit	3.56	.51	.76	3.59	.54	.78
Ausdauer	3.53	.60	.85	3.53	.61	.86
Authentizität	3.84	.43	.71	3.87	.44	.70
Enthusiasmus	3.64	.51	.74	3.67	.55	.79
Bindungsfähigkeit	3.83	.50	.72	3.85	.54	.77
Freundlichkeit	3.88	.46	.73	3.87	.49	.73
Soziale Intelligenz	3.63	.44	.73	3.70	.47	.74
Teamwork	3.65	.49	.76	3.62	.50	.75
Fairness	3.95	.47	.78	4.01	.47	.76
Führungsvermögen	3.61	.49	.76	3.71	.50	.78
Vergebungsbereitschaft	3.57	.50	.76	3.58	.56	.80
Bescheidenheit	3.41	.56	.78	3.34	.58	.78
Vorsicht	3.37	.54	.74	3.41	.54	.73
Selbstregulation	3.32	.55	.73	3.28	.58	.73
Sinn für das Schöne	3.52	.55	.74	3.66	.55	.73
Dankbarkeit	3.72	.55	.82	3.76	.53	.79
Hoffnung	3.60	.54	.78	3.60	.58	.80
Humor	3.70	.56	.85	3.65	.61	.86
Spiritualität	3.12	.90	.91	3.06	.93	.91

^a Schweizer Papier-Bleistift-Stichprobe: $N = 1016$ (Männer = 532, Frauen = 480), Alter $M = 43.5$ Jahre ($SD = 19.3$).

^b Schweizer Internet-Stichprobe: $N \approx 8600$ (Männer = 3090, Frauen = 5598), Alter $M = 43$ Jahre ($SD = 13.5$).

Wie in Tabelle 3 dargestellt, bewegen sich die Mittelwerte der 24 Charakterstärken in der Schweizer Paper-Bleistift-Stichprobe von $M = 3.12$ (*Spiritualität*) bis $M = 3.96$ (*Neugier*) und in der Schweizer Internet-Stichprobe von $M = 3.06$ (*Spiritualität*) bis $M = 4.04$ (*Neugier*). Damit liegen die Mittelwerte der beiden Schweizer Stichproben in einem sehr ähnlichen Bereich und liegen tendenziell über dem Mittelwert des Antwortformats von $M = 3$. Die Standardabweichungen sind in beiden Stichproben sehr ähnlich und bewegen sich in einem Bereich von $SD = .43$ (*Authentizität*) bis $SD = .60$ (*Kreativität*) in der Papier-Bleistift-Stichprobe sowie von $SD = .44$ (*Authentizität*) bis $SD = .66$ (*Kreativität*) in der Internet-Stichprobe. In beiden Stichproben hat die Skala *Spiritualität* eine besonders hohe Standardabweichung ($SD \geq .90$), ein Hinweis darauf, dass dies eine sehr heterogen wahrgenommene Charakterstärke ist. Zusammenfassend kann gesagt werden, dass sich die

Varianzen im mittleren bis sehr guten Bereich befinden. Die internen Konsistenzen variieren in der Schweizer Paper-Bleistift-Stichprobe von $\alpha = .71$ (*Authentizität*) bis $\alpha = .91$ (*Spiritualität*) und in der Schweizer Internet-Stichprobe von $\alpha = .70$ (*Authentizität*) bis $\alpha = .91$ (*Spiritualität*). Die internen Konsistenzen der beiden Stichproben unterscheiden sich folglich nicht und sind als gut bis sehr gut zu bewerten. Insgesamt ist hervorzuheben, dass beide Stichproben und damit beide VIA-IS-Versionen (Papier-Bleistift und Internet) sehr ähnliche und damit vergleichbare Ergebnisse liefern. Die Rangkorrelation sowohl für den Mittelwert wie auch für die Standardabweichung beträgt $r = .90$.

In drei Studien zum VIA-IS wurde die Übereinstimmung von Selbst- und Bekanntenbeurteilungen untersucht. Eine Pilotstudie des Fachbereichs mit einer Vorversion des VIA-IS untersuchte 78 Erwachsene (19 Männer und 59 Frauen) im Alter von durchschnittlich 32.5 Jahren ($SD = 15.7$ Jahre), die neben ihrer Selbstbeurteilung auch zwei Fremdbeurteilungen durch Bekannte einholen konnten. An einer laufenden Studie des Fachbereichs zum Zürcher Stärkenprogramm (ZSP) nahmen 125 Männer und 222 Frauen im Alter von 18 bis 77 Jahren teil, von denen die meisten auch zwei Fremdbeurteilungen einholten. In einer Diplomarbeit am Bielefelder Institut für Psychologie wurden 163 deutsche Probanden (Studierende; 69 Männer und 94 Frauen) im Alter von durchschnittlich 32.5 Jahren ($SD = 10.6$ Jahre) mittels des VIA-IS untersucht, von denen 160 eine Fremdbeurteilung durch eine/n Bekannte/n einholen konnten (Loske, 2006). Tabelle 4 zeigt die Ergebnisse dieser Untersuchungen. Für die Studien des Fachbereichs werden die Korrelationen der gemittelten Fremdbeurteilungen und der Selbstbeurteilung für die 24 Charakterstärken berichtet. Für die Studie des Bielefelder Instituts werden sowohl die Korrelationen der Selbst- und Fremdurteile wie auch die Mittelwerte und Standardabweichungen der 24 Charakterstärken in den Selbst- und Fremdbeurteilungen aufgezeigt.

Tabelle 4:

Mittelwerte, Standardabweichungen sowie Korrelationen der Selbst- und Fremdbeurteilungen im VIA-IS

VIA-IS-Skala	CH			BRD ^c			
	Selbst - Fremd ^a	Selbst - Fremd ^b	Selbst - Fremd	Selbst		Fremd	
				M	SD	M	SD
Kreativität	.07	.49	.49	3.34	0.54	3.41	0.57
Neugier	.38	.42	.43	3.64	0.48	3.62	0.46
Urteilsvermögen	-.02	.33	.47	3.57	0.50	3.58	0.53
Liebe zum Lernen	.38	.55	.61	3.44	0.61	3.39	0.66
Weisheit	.24	.24	.34	3.32	0.43	3.48	0.47
Tapferkeit	.26	.37	.45	3.48	0.45	3.59	0.46
Ausdauer	.48	.47	.56	3.36	0.56	3.65	0.54
Authentizität	.24	.25	.28	3.63	0.41	3.85	0.39
Enthusiasmus	.52	.50	.44	3.42	0.49	3.44	0.46
Bindungsfähigkeit	.50	.42	.43	3.83	0.43	3.88	0.45
Freundlichkeit	.49	.28	.50	3.75	0.44	3.75	0.44
Soziale Intelligenz	.27	.29	.32	3.57	0.39	3.65	0.44
Teamwork	.31	.29	.43	3.47	0.46	3.53	0.42
Fairness	.43	.25	.39	3.67	0.48	3.60	0.47
Führungsvermögen	.26	.29	.33	3.39	0.43	3.43	0.47
Vergebungsbereitschaft	.43	.34	.41	3.31	0.52	3.37	0.53
Bescheidenheit	.50	.43	.43	3.13	0.49	3.24	0.53
Vorsicht	.23	.25	.53	3.14	0.54	3.34	0.50
Selbstregulation	.32	.46	.43	2.99	0.52	3.14	0.55
Sinn für das Schöne	.60	.52	.60	3.36	0.51	3.24	0.57
Dankbarkeit	.47	.27	.51	3.50	0.47	3.39	0.48
Hoffnung	.41	.49	.50	3.42	0.51	3.44	0.51
Humor	.57	.41	.50	3.63	0.53	3.63	0.54
Spiritualität	.80	.63	.77	2.65	0.83	2.63	0.77

^a Pilotstudie des Fachbereichs: $N = 78$ (Männer = 19, Frauen = 59), 2 Peers, Alter $M = 32.5$ Jahre ($SD = 15.7$).

^b Zürcher Stärkenprogramm: $N = 298-301$ Erwachsene, 2 Peers, Alter $M = 42.4$ ($SD = 13.1$).

^c Daten aus Loske (2006): $N_{VIA-IS (S-Form)} = 163$, $N_{VIA-IS (F-Form)} = 160$ (Männer = 69, Frauen = 94), 1 Peer, Alter $M = 32.5$ Jahre ($SD = 10.6$).

Wie Tabelle 4 zeigt, variieren die Mittelwerte der Charakterstärken bei Loske (2006) bei den Selbstbeurteilungen bzw. Fremdbeurteilungen von $M = 2.65$ (*Spiritualität*) bis $M = 3.83$ (*Bindungsfähigkeit*) bzw. Fremdbeurteilungen von $M = 2.63$ (*Spiritualität*) bis $M = 3.88$ (*Bindungsfähigkeit*). Damit unterscheiden sich die Wertebereiche der Selbst- und Fremdbeurteilungen nicht, liegen aber etwas niedriger als die Wertebereiche in den Schweizer Stichproben. Die Korrelationen der Selbst- und Fremdurteile liegen mit Werten von $r = .28$ (*Authentizität*) bis $r = .77$ (*Spiritualität*) im typischen Bereich von Zusammenhängen von Selbst- und Fremdratings bzw. sogar darüber. Von den zwei Studien des Fachbereichs ergaben sich teils geringere (bzw. keine) bis vergleichbar hohe und zufrieden stellende Zusammenhänge sowohl zwischen den gemittelten Fremdbeurteilungen und der Selbstbeurteilung. *Spiritualität* z.B. weist jeweils die höchsten Korrelationskoeffizienten auf.

Die mittleren Koeffizienten für die drei Stichproben liegen zwischen .38 und .46 und sind somit im Bereich der für Persönlichkeitsskalen zu erwartenden Koeffizienten.

Korrelative Zusammenhänge der Charakterstärken mit anderen Konstrukten

Peterson und Seligman (2004) berichten erste Forschungsergebnisse zur englischsprachigen Fassung des VIA-IS. In der Zwischenzeit sind Aufsätze zu unterschiedlichen Aspekten (z.B. Zwillingsstudien, Profile, Zusammenhänge mit anderen Inventaren) in wissenschaftlichen Zeitschriften erschienen. Darüber hinaus wurden Lizentiatsarbeiten und Online-Untersuchungen auf www.charakterstaerken.org im Fachbereich Persönlichkeitspsychologie und Diagnostik der Universität Zürich durchgeführt. Einige ausgewählte Ergebnisse werden exemplarisch referiert.

Persönlichkeit. Für den Zusammenhang zwischen Charakter und Persönlichkeit wurden zwei Studien mit den gängigen Persönlichkeitsskalen durchgeführt. Im Rahmen einer Diplomarbeit am Psychologischen Institut in Bielefeld wurde der Zusammenhang der Charakterstärken mit den Persönlichkeitsdimensionen des Fünf-Faktorenmodells, erfasst mit dem revidierten NEO-Persönlichkeitsinventar (NEO-PI-R; Ostendorf & Angleitner, 2004), untersucht (Loske, 2006). Des Weiteren untersuchte eine Studie des Fachbereichs (Gächter & Ursprung, 2005) den Zusammenhang der Charakterstärken mit den Persönlichkeitsdimensionen des PEN-Modells, erfasst mit dem EPQ-RK (Ruch, 1999). Tabelle 5 zeigt die Ergebnisse dieser beiden Studien zum Zusammenhang von Persönlichkeit und Charakterstärken.

Tabelle 5:

Korrelationen zwischen den 24 Charakterstärken und den Persönlichkeitsdimensionen des Fünf-Faktorenmodells (FFM) sowie des PEN-Modells (PEN)

VIA-IS-Skala	NEO-PI-R ^a					EPQ-RK ^b		
	N	E	O	A	C	P	E	N
Kreativität	-.05	.32**	.62**	.06	.04	-.03	.36***	-.15*
Neugier	-.46**	.41**	.59**	.25**	.13	-.16*	.23***	-.18**
Urteilsvermögen	-.22**	-.07	.33**	.17*	.57**	-.26***	.19**	-.14*
Liebe zum Lernen	-.13	.10	.66**	.13	.29**	-.22***	.04	.01
Weisheit	-.43**	.25**	.37**	.20*	.40**	-.13*	.26***	-.17*
Tapferkeit	-.37**	.32**	.25**	-.02	.18*	-.04	.34***	-.16*
Ausdauer	-.35**	.06	.04	.17*	.72**	-.27***	.20**	-.19**
Authentizität	-.13	-.07	.16*	.42**	.46**	-.24***	.25***	-.11
Enthusiasmus	-.35**	.62**	.34**	.15	.14	-.18**	.45***	-.25***
Bindungsfähigkeit	-.13	.32**	.22**	.32**	.04	-.08	.45***	-.12
Freundlichkeit	-.17*	.45**	.21**	.51**	.17*	-.10	.41***	-.05
Soziale Intelligenz	-.31**	.46**	.47**	.30**	.20**	.04	.33***	-.14*
Teamwork	-.30**	.41**	.27**	.53**	.21**	-.23***	.19**	-.07
Fairness	-.33**	.15	.34**	.71**	.24**	-.20**	.46***	-.21***
Führungsvermögen	-.25**	.32**	.37**	.39**	.35**	-.24***	.32***	-.15*
Vergebungsbereitschaft	-.43**	.20*	.18*	.63**	.16*	-.20**	.29***	-.12
Bescheidenheit	-.08	-.29**	-.06	.58**	.15	-.27***	.00	-.11
Vorsicht	-.24**	-.17*	.12	.39**	.61**	-.37***	.08	-.06
Selbstregulation	-.36**	-.02	.10	.29**	.67**	-.31***	.11	-.20**
Sinn für das Schöne	.08	.16*	.58**	.30**	.15	-.19**	.13	.16*
Dankbarkeit	-.20*	.30**	.36**	.42**	.17*	-.34***	.13	-.01
Hoffnung	-.56**	.50**	.22**	.20**	.23**	-.20**	.33***	-.24***
Humor	-.28**	.58**	.35**	.26**	-.13	-.07	.54***	-.14*
Spiritualität	-.09	.12	.34**	.20**	.13	-.30***	.02	-.07

^a Daten aus Loske (2006): $N = 163$ deutsche Erwachsene (Männer = 69, Frauen = 94), Alter $M = 32.5$ Jahre ($SD = 10.6$). ^b Daten aus Gächter & Ursprung (2005): $N = 227$ Schweizer Jugendliche (Jungen = 108, Mädchen = 119), Alter $M = 14.1$ Jahre ($SD = 0.5$).

* $p < .05$. ** $p < .01$. *** $p < .001$.

Wie Tabelle 5 zeigt, lassen sich inhaltlich nachvollziehbare Zusammenhänge zwischen den Charakterstärken und den NEO-PI-R-Dimensionen finden. O (Offenheit) korreliert mit *Sinn für das Schöne* (.58), *Neugier* (.59) und *Liebe zum Lernen* (.66), A (Verträglichkeit) mit *Teamwork* (.53) sowie C (Gewissenhaftigkeit) mit *Ausdauer* (.72) und *Selbstregulation* (.67). N (Neurotizismus) korreliert mit allen Charakterstärken negativ – ausser mit *Sinn für das Schöne*, wobei dieser positive Zusammenhang nicht signifikant wird. E (Extraversion) hängt mit einem Grossteil der Charakterstärken positiv zusammen, mit Ausnahme von *Bescheidenheit* und *Vorsicht*.

Zahlreiche Zusammenhänge finden sich auch zwischen den Charakterstärken und den Dimensionen des PEN-Modells. Psychotizismus korreliert mit einem Grossteil der Charakterstärken (18 von 24) signifikant, wobei alle signifikanten Zusammenhänge ein

negatives Vorzeichen aufweisen. Hohe Werte in den Charakterstärken gehen also eher mit geringen Werten in Psychotizismus einher. Auch Extraversion weist viele signifikante Zusammenhänge mit den Charakterstärken auf, wobei alle signifikanten Korrelationen ein positives Vorzeichen aufweisen. Hohe Werte in den Charakterstärken gehen also mit eher hohen Werten in Extraversion (gemessen mit dem EPQ-RK) einher. Neurotizismus zeigt ein etwas differenzierteres Zusammenhangsbild mit 14 der 24 Charakterstärken. So korreliert Neurotizismus positiv z.B. mit *Sinn für das Schöne* und negativ mit *Enthusiasmus*, *Hoffnung*, *Teamwork* und *Selbstregulation*.

Trotz der zahlreichen Zusammenhänge zwischen Charakterstärken und Persönlichkeit können diese beiden Konstruktbereiche als distinkt voneinander betrachtet werden. Die Korrelationen sind meist eher niedrig und die Effekte somit eher gering.

Soziale Erwünschtheit. Peterson und Seligman (2004) berichten für die englische Fassung des VIA-IS den Zusammenhang der Charakterstärken mit Sozialer Erwünschtheit, erfasst mittels der Skala zur Sozialen Erwünschtheit von Crowne und Marlowe (1960; Marlowe-Crowne Social Desirability Scale). Soziale Erwünschtheit korreliert nicht signifikant mit den 24 Charakterstärken, mit Ausnahme der Charakterstärken *Vorsicht* ($r = .44$) und *Spiritualität* ($r = .30$). Studien des Fachbereichs zeigen darüber hinaus, dass die selbst eingeschätzten Charakterstärken keinen höheren Mittelwert aufweisen als die fremd eingeschätzten Charakterstärken (siehe Tabelle 4). Der Einfluss der Sozialen Erwünschtheit ist somit unter den gegebenen Testvorgabebedingungen nur sehr gering und folglich nicht ausschlaggebend bei den Ergebnissen zum VIA-IS.

Lebenszufriedenheit. Sowohl in amerikanischen als auch in Schweizer Stichproben korreliert Lebenszufriedenheit, gemessen mit der *Satisfaction With Life Scale* (SWLS; Diener, Emmons, Larsen & Griffin, 1985) mit (nahezu) allen 24 Charakterstärken. Die mittlere Korrelation zwischen den Charakterstärken und Lebenszufriedenheit liegt sowohl in den USA wie auch in der Schweiz bei $r = .28$ (Peterson, Ruch, Beermann, Park & Seligman, 2007). Am stärksten sagen *Hoffnung*, *Enthusiasmus*, *Bindungsfähigkeit*, *Neugier* und *Dankbarkeit* die Lebenszufriedenheit vorher (Peterson et al., 2007). Darüber hinaus konnte gezeigt werden, dass die Lebenszufriedenheit umso stärker wird, je höher die Ausprägungen in den Charakterstärken sind (Ruch, Huber, Beermann & Proyer, 2007). Ein Anstieg in den Werten der Charakterstärken, egal wie ausgeprägt sie bereits sind, geht also immer mit mehr Lebenszufriedenheit einher.

Lebenszufriedenheit hängt aber nicht nur mit Charakterstärken zusammen, sondern auch mit der allgemeinen Orientierung zum Glück, die durch die drei Lebensstile «Life of Pleasure» (Hedonismus, Spass und Vergnügen), «Life of Engagement» (Engagement und Aktivität) und «Life of Meaning» (Eudemonia, Sinn im Leben) definiert ist (Peterson, Park & Seligman, 2005). Gemessen werden die drei Lebensstile mit dem Fragebogen zu den *Orientations to Happiness* (OTH; Peterson, Park & Seligman, 2004). Auch Studien mit der deutschen Fassung des OTH zeigen, dass die drei Lebensstile mit Lebenszufriedenheit zusammenhängen (Harzer, Ruch & Proyer, 2007; Park, Peterson & Ruch, 2008; Peterson et al., 2007; Ruch, Harzer & Proyer, 2008; Ruch et al., 2007).

Gemäss Peterson et al. (2007) lassen sich kausale Zusammenhänge ausgehend von den Charakterstärken über die drei Bedürfnisse hin zur Lebenszufriedenheit annehmen. Eine empirische Prüfung dieser Kausalitätsannahme steht noch aus.

Arbeitszufriedenheit. Ein Teil der Schweizer Internet-Stichprobe ($N = 1264$, 598 Männer und 666 Frauen; Alter $M = 39.4$ Jahre, $SD = 10.3$ Jahre) bearbeitete sowohl das VIA-IS wie auch die Skala zur Messung der Arbeitszufriedenheit (SAZ; Fischer & Lück,

1972). Die Korrelationen zwischen Charakterstärken und Arbeitszufriedenheit sind bis auf eine Ausnahme (*Bescheidenheit*: $r = -.02$) positiv und signifikant. Am stärksten korreliert Arbeitszufriedenheit mit *Enthusiasmus* ($r = .44$), *Hoffnung* ($r = .40$), *Neugier* ($r = .31$), *Ausdauer* ($r = .27$), *Bindungsfähigkeit* ($r = .25$) und *Dankbarkeit* ($r = .25$). Auch unter der Kontrolle der Lebenszufriedenheit bleiben weiterhin signifikante Korrelationen (in absteigender Reihenfolge) zwischen Arbeitszufriedenheit und den Charakterstärken *Enthusiasmus*, *Hoffnung*, *Neugier*, *Liebe zum Lernen*, *Kreativität*, *Ausdauer* und *Spiritualität* bestehen. Auch Peterson, Park, Hall und Seligman (in press) konnten zeigen, dass von den 24 Charakterstärken *Enthusiasmus* am stärksten mit Arbeitszufriedenheit zusammenhängt.

Furrer und Huwlyer (2005) befragten 269 Führungskräfte und Mitarbeiter wie sehr ihre Tätigkeiten die Bedürfnisse «Spass im Leben haben», «Potential verwirklichen» und «Sinn im Leben finden» befriedigen sowie wie zufrieden sie mit ihrer Arbeit im Allgemeinen sind. Darüber hinaus bearbeiteten die Versuchspersonen das VIA-IS. Das Ausmass der Befriedigung aller drei Bedürfnisse sagt die Arbeitszufriedenheit positiv voraus ($r = .31$ für Spass im Leben haben, $r = .34$ für Sinn im Leben haben und $r = .47$ für Potential verwirklichen). Des Weiteren korrelieren alle Bedürfnisse mit einem Grossteil der Charakterstärken signifikant positiv. «Spass im Leben haben» korreliert mit 14 von 24 Charakterstärken (*Urteilsvermögen*, *Führungsvermögen*, *Vergebungsbereitschaft*, *Tapferkeit*, *Selbstregulation*, *Authentizität*, *Neugier*, *Weisheit*, *Humor*, *Teamwork*, *Soziale Intelligenz*, *Bindungsfähigkeit*, *Hoffnung* und *Enthusiasmus*). «Potenzial verwirklichen» korreliert mit 17 von 24 Charakterstärken. Keine Zusammenhänge finden sich zwischen «Potenzial verwirklichen» und *Humor*, *Sinn für das Schöne*, *Kreativität*, *Freundlichkeit*, *Ausdauer*, *Bescheidenheit* sowie *Spiritualität*. «Sinn im Leben finden» korreliert mit allen Charakterstärken ausser *Spiritualität*.

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass auch dann noch Korrelationen zwischen Arbeitszufriedenheit und einigen Charakterstärken bestehen, wenn die allgemeine Lebenszufriedenheit herauspartialisiert wird. Es gibt also spezifische Varianzanteile, die Arbeitszufriedenheit und Charakterstärken – über Lebenszufriedenheit hinaus – gemeinsam haben. Des Weiteren korreliert das Ausmass der Befriedigung der Bedürfnisse «Spass im Leben haben», «Potential verwirklichen» und «Sinn finden» bei der Arbeit mit Arbeitszufriedenheit. Darüber hinaus finden sich vielfältige Zusammenhänge von Charakterstärken und den Bedürfnissen. Anlehnend an Peterson et al. (2007) lassen sich hier kausale Zusammenhänge ausgehend von den Charakterstärken über die drei Bedürfnisse hin zur Arbeitszufriedenheit annehmen. Über das Ausleben bestimmter Charakterstärken bei der Arbeit, können Spass, Sinn und Potenzialentwicklung erreicht werden, die wiederum zu mehr Arbeitszufriedenheit führen. Diese Kausalität ist jedoch hypothetisch und bedarf einer empirischen Überprüfung.

3. Interpretationshilfen für die Praxis der Laufbahnberatung

Daniel Jungo

Die nachfolgenden Ausführungen basieren insbesondere auf dem Buch von Seligman (2005) mit dem Unterkapitel «Arbeit und persönliche Zufriedenheit» und den Unterlagen von Prof. Ruch, welche er bei den SVB-Weiterbildungen im Jahr 2007 präsentierte sowie auf der Literatur von Peterson und Seligman (2004), Lopez und Snyder (2003), Linley und Joseph (2004), Snyder und Lopez (2005) sowie Brown und Lent (2005).

Seligman (2005) beschreibt drei Wege für erfülltes Leben, welches mit Lebenszufriedenheit und Glück einhergeht:

1. «life of pleasure» (Leben von Spass und Vergnügungen): Darunter meint er Hedonismus mit lustvollen Tätigkeiten und Vergnügen wie z.B. ein körperliches Vergnügen wie ein gutes Essen oder zärtliche Berührungen
2. «life of engagement» (Leben von Engagement und Aktivität): dieser Punkt meint ein gehaltvolles Leben mit Erfüllung in der Tätigkeit wie z.B. Flowerleben in der Arbeit, bei dem die Zeit vergessen wird
3. «life of meaning» (ein sinnerfülltes Leben): Der letzte Punkt betrifft sinnvolle Tätigkeiten, z.B. indem Wissen in der Erziehung weitergegeben wird, Technik zur Erleichterung des Lebens angewandt wird oder indem Gutes vollbracht wird z.B. bei der Rechtspflege unschuldige Menschen verteidigen, bei der Polizei Menschen schützen oder bei karitativen Tätigkeiten Menschen helfen.

Die Ausführungen von Seligman führen zu einem Zuordnungsmodell der beruflichen Entwicklung, wie es in Abbildung 2 dargestellt ist.

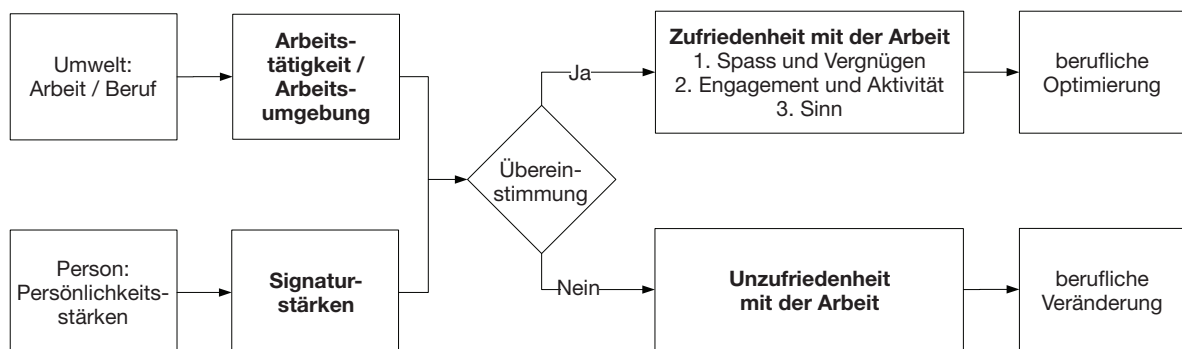


Abbildung 2: Laufbahnmodell zum VIA-IS.

Der Grundgedanke dieses Modells ist, dass die Arbeit, welche ihrerseits ein wichtiger Bereich des Lebens ist, nicht nur ein Job zum Gelderwerb oder eine Karriere für Erfolgserleben mit Beförderungen oder Gehalts- und Prestigemaximierung sein soll, sondern zu einer Berufung werden soll. Dabei spielen sowohl die Umwelt als auch die Person eine wichtige Rolle. Bei der Umwelt betrifft es die Arbeit und den Beruf und bei der Person die Persönlichkeitsstärken. Allerdings muss diese Gegenüberstellung differenziert werden, indem bei der

Arbeit und dem Beruf auf die Arbeitstätigkeit fokussiert wird und bei den Persönlichkeitsstärken auf die Signaturstärken. Signaturstärken sind nicht das Gleiche wie Persönlichkeitsstärken, sondern es sind nur die authentischen Persönlichkeitsmerkmale (siehe auch Kap. 2, S. 15f).

Damit die Arbeitszufriedenheit verbessert wird, sollen diese Signaturstärken bei der Arbeitstätigkeit vorzugsweise jeden Tag eingesetzt werden, d.h. Arbeitstätigkeit und Signaturstärken sollen übereinstimmen. Diese berufliche Optimierung führt dann zu einem «besseren Arbeitsleben» mit mehr Zufriedenheit und Glücksgefühlen, bei dem die Arbeit nicht nur Job oder Karriere bedeutet, sondern zur Berufung wird. Bei keiner oder geringer Übereinstimmung kann Unzufriedenheit mit der Arbeit resultieren und damit erhöht sich die Wahrscheinlichkeit einer beruflichen Veränderung.

Die Signaturstärken werden von Peterson und Seligman (2004) mit Kriterien beschrieben (siehe Kap. 2, S. 15f. und im Kapitel 4.5 die für die Beratungspraxis gekürzte und praktikable Liste «Checkliste Signaturstärken»).

Signaturstärken sind die etwa fünf stärksten Stärken, wobei nur jene Stärken zählen, welche als «mein wahres Ich» empfunden werden. Seligman (2005) erwähnt dazu, dass er zwar bei der Persönlichkeitsstärke «Führung» eine hohe Ausprägung hat, denn er kann gut Menschen führen, aber es ist nicht seine Signaturstärke, denn er empfindet diese Stärke nicht als sein wahres Ich. Er möchte lieber etwas anderes tun, er fühlt sich bei der Führungstätigkeit schnell ausgelaugt, zählt die Stunden bis es vorbei ist und freut sich, wenn er wieder bei der Familie ist.

Die Signaturstärken können nach Seligman (2005) bei allen Berufen realisiert werden, so bei Sekretärinnen, Rechtsanwälten oder Krankenpflegenden und er beschreibt auch Beispiele dafür: Ein Krankenpfleger bringt immer wieder neue Bilder in die Krankenzimmer, weil er sich mitverantwortlich fühlt für die Gesundheit der PatientInnen und er möchte, dass sie schöne Dinge sehen wie die Bilder an der Wand. Eine wichtige Charakterstärke dieses Krankenpflegers ist «Freundlichkeit» und «Sinn für das Schöne» und auf diese Weise findet er seine Berufung. Weitere Beispiele sind:

- Coiffeure und Coiffeusen, die nicht nur mechanisch Haar schneiden, sondern ein zwischenmenschliches Vertrauensverhältnis betonen, was der Stärke «Bindungsfähigkeit» entspricht,
- Krankenschwester/-pfleger, für welche die Pflege nicht nur mechanische Routine ist, sondern der Privatsphäre ihrer Patienten grosse Aufmerksamkeit schenken, was den Stärken «Freundlichkeit», «Bindungsfähigkeit» und «soziale Intelligenz» entspricht oder
- Küchenpersonal, welche nicht nur Nahrung zubereitet, sondern die Speisen schön gestaltet, was den Stärken «Kreativität» und «Sinn für das Schöne» entspricht.

Wie können diese theoretischen Ausführungen in die Praxis der Laufbahnberatung angewandt werden? Eine Tabelle mit vier Schritten ist für eine solche Anwendung gedacht (vgl. Tabelle 6). Die Tabelle zeigt vier Anwendungsschritte, wie das VIA im Rahmen einer Laufbahnberatung angewandt werden kann. Eine Kopiervorlage zu diesen vier Schritten findet sich im Kapitel 4.6.

Tabelle 6:

Schritte bei der Anwendung des VIA

1. Auflistung der ersten fünf Charakterstärken
2. Identifikation der Signaturstärken mit Checkliste
3. Bewusstwerden der Beziehung von Signaturstärken und Arbeitsstelle/Beruf
4. Gestalten der Arbeitsstelle für häufigeren Einsatz der Signaturstärken bzw. Wechsel von Arbeitsstelle oder Beruf (bei Arbeitsplatz- oder Berufswechsel: umfassende Beratung nötig)

1. Auflistung der ersten fünf Charakterstärken

Beim ersten Punkt – der Identifikation der Stärken mit dem VIA – gibt es in der Praxis zwei Möglichkeiten bzw. zwei Blätter der Auswertung:

- a) Die ratsuchende Person hat den Fragebogen schon vor einer Beratung ausgefüllt und kommt mit dem Auswertungsblatt in Form einer Rangliste in die Einzelberatung. Der Fragebogen wurde entweder über die Internetseite der Universität Zürich www.charakterstaerken.org/fragebogen.php oder über die Internetseite der Berufsberatung www.persoenlichkeitsstaerken.ch erstellt. Die Besprechung dieser Rangliste ist zwar möglich, aber sinnvoller ist die folgende Möglichkeit.
- b) Nach dem ersten Beratungstermin füllt die ratsuchende Person den Fragebogen auf der Internetseite der Berufsberatung www.persoenlichkeitsstaerken.ch aus und bringt das Auswertungsblatt beim nächsten Besprechungstermin mit. Bei dieser Möglichkeit kann ein Profilblatt erstellt werden, welches die Differenzen und Ausprägungen ausführlicher dargestellt.

Wie kann das Profilblatt erstellt werden?

Das Profilblatt kann nur mit Identifikationsnummer (ID) **und** Code ausgedruckt werden! Die Testperson kennt die ID und die Beratungsperson kennt den Code. Der Code steht im Kapitel 4.4. Mit der ID, welche die Testperson der Beratungsperson schickt (z.B. per Mail), kann die Beratungsperson zusammen mit dem Code das Profilblatt erstellen. Dieser Code darf **nicht** an Nicht-LaufbahnberaterInnen weitergegeben werden, denn der Umgang mit dem Profilblatt erfordert fachliche Kompetenz. Hier ist zudem der Hinweis wichtig, dass die Skala «Spiritualität» nicht berücksichtigt wird, weil viele Beratungspersonen der Meinung waren, dass die Items für eine Laufbahnberatung problematisch sind.

Wenn das Ergebnis ohne Code erstellt wird, dann resultiert ein Auswertungsblatt in Form einer Rangliste. Wenn das Ergebnis aber mit der ID **und** dem Code erstellt wird, dann resultiert ein Bild, welches in der Darstellungsform der unteren Abbildung in Form eines Profilblatts dargestellt ist. Beim untenstehenden Beispiel handelt es sich um einen fiktiven Fall eines Juristen (vgl. dazu auch die Ausführungen von Seligman (2005) zum Unglück der Rechtsanwältin).

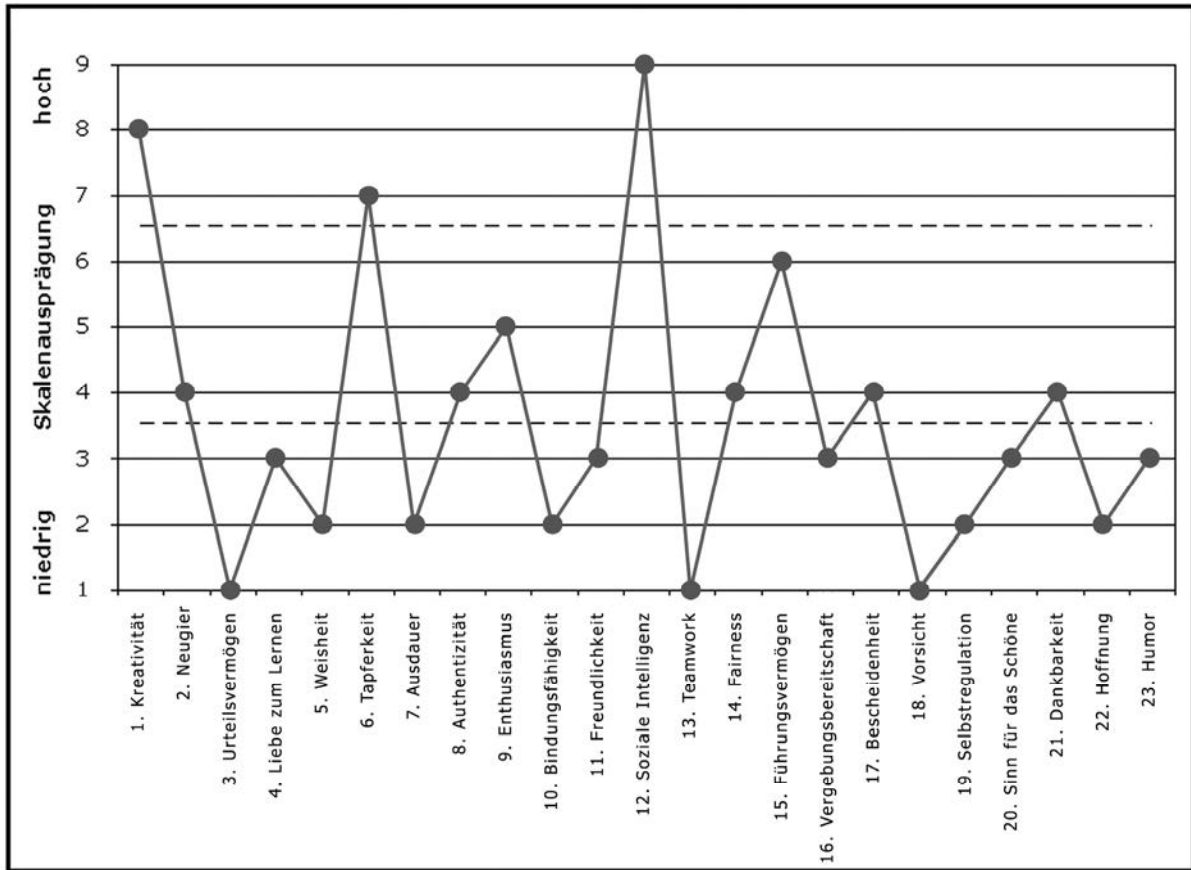


Abbildung 3: Beispiel eines Profilblatts über die Internetversion.

Als nächster Schritt werden die fünf Charakterstärken, welche am ausgeprägtesten sind, aufgelistet: Diese Auflistung könnte so aussehen:

Liste der **Charakterstärken**

Wenn Persönlichkeitsstärken gleiche Staninewerte aufweisen, dann können sie auf die gleichen Zeilen aufgelistet werden (z.B. 1. Soziale Intelligenz / Kreativität).

- 1. Soziale Intelligenz
- 2. Kreativität
- 3. Tapferkeit
- 4. Führungsvermögen
- 5. Enthusiasmus

2. Identifikation der Signaturstärken mit Checkliste

Aufgrund der fünf am stärksten ausgeprägten Persönlichkeitsstärken sollen die Signaturstärken identifiziert werden. Die meisten Persönlichkeitsstärken sind auch Signaturstärken, aber möglicherweise sind eine oder zwei keine Signaturstärken. Meist resultieren somit etwa drei bis fünf Signaturstärken.

Die Identifikation der Signaturstärken erfolgt mit der Checkliste, welche im Kapitel 4.5 aufgeführt ist.

Beispiel eines Juristen: Die Besprechung der Checkliste führt dazu, dass bei den Signaturstärken das Führungsvermögen nicht mehr aufgeführt wird.

3. Bewusstwerden der Beziehung von Signaturstärken und Arbeitsstelle/Beruf

Damit der Job oder die Karriere zur Berufung wird, sollen die Signaturstärken möglichst jeden Tag eingesetzt werden (vgl. Abb. 1). Deshalb wird in der Einzelberatung die Übereinstimmung der Signaturstärken mit der Arbeitsstelle oder dem Beruf besprochen. Dabei zeigt sich, wie häufig die Signaturstärken eingesetzt werden können.

Beispiel eines Juristen: Die Häufigkeitsbeurteilungen der Signaturstärken könnten so aussehen:

Häufigkeit

6: sehr häufig = sehr oft täglich

5: häufig = mehrmals täglich

4: manchmal = 1- bis 2-mal täglich

3: selten = mehrmals wöchentlich

2: mehrmals monatlich oder jährlich

1: nie

Rangliste der Signaturstärken

Häufigkeit

1. <u>Soziale Intelligenz</u>	<u>5</u>
2. <u>Kreativität</u>	<u>3</u>
3. <u>Tapferkeit</u>	<u>4</u>
4. <u>Enthusiasmus</u>	<u>2</u>
5. _____	_____

4. Gestalten der Arbeitsstelle für häufigeren Einsatz der Signaturstärken bzw. Wechsel von Arbeitsstelle oder Beruf

Als letzter Schritt soll in der Beratung überlegt werden, wie die jetzige Arbeit gestaltet werden kann, damit die Signaturstärken häufiger eingesetzt werden können, z.B. mehr Teamarbeit, wenn die Signaturstärke «Teamwork» ist.

Beispiel eines Juristen: Die Arbeitsgestaltungsmöglichkeiten könnten so aussehen:

Möglichkeiten der Arbeitsgestaltung zur häufigeren Anwendung der Signaturstärken

1. Soziale Intelligenz: mit eigensinnigen Klienten zu einem Businesslunch gehen
2. Kreativität: eine neue Theorie zu einem Rechtsfall entwickeln
3. Tapferkeit: mit Staranwalt der Firma die Strategie bei einem Prozess planen
4. Enthusiasmus: mit der PR-Agentur der Firma Werbemittel entwickeln, die begeistern
5. _____

Falls die Signaturstärken nicht umgesetzt werden können, die ratsuchende Person mit ihrer Arbeit unzufrieden ist und eine berufliche Änderung möchte, dann stellt sich die Frage nach einem Arbeitsplatzwechsel oder einem Berufswechsel. Eine solche Fragestellung sollte aber nicht nur mit dem VIA-IS (oder einem anderen Testverfahren) beantwortet werden, sondern sie erfordert eine umfassende Abklärung mit weiteren Informationen wie z.B. anderen Tests, Berufsinformationen oder Besprechung von Realisierungsmöglichkeiten.

Das Fallbeispiel im Kapitel 4.8 zeigt anhand einer durchgeführten Laufbahnberatung die Anwendung dieser Schritte.

4. Informationen und Materialien für die Anwendung

4.1 Charakterstärken und ihr Zusammenhang mit Berufen und Interessen

Claudia Harzer

Bezüglich der Nützlichkeit des VIA-IS im Bereich der Berufsberatung kann eine Reihe von Belegen herangezogen werden. Neben den in Kapitel 2 berichteten Studien zum Zusammenhang von Charakterstärken und Arbeitszufriedenheit gibt es weitere für die Beratung interessante Untersuchungen mit dem VIA-IS zu Interessen und Berufskodierungen nach Holland (1997) sowie zum Vergleich verschiedener Berufs- und Personengruppen. Des Weiteren wurden die Signaturstärken verschiedener Berufsgruppen analysiert. Diese Belege stammen sowohl aus Publikationen zum englischsprachigen VIA-IS wie auch aus Lizenzatsarbeiten und Online-Untersuchungen auf www.charakterstaerken.org des Fachbereichs Persönlichkeitspsychologie und Diagnostik der Universität Zürich.

Zur Datenbasis der Untersuchungen des Fachbereichs

Auf www.charakterstaerken.org wird neben dem Alter und dem Geschlecht auch der Beruf angegeben. Die angegebenen Berufe einer Unterstichprobe wurden nach dem Modell von Holland (1997) in R, I, A, S, E, und C Berufe kodiert und erlauben so zu prüfen, welche Stärken bei jeder dieser Gruppen vorliegen. Diese Informationen wurden ferner dazu verwendet, um berufstypische Profile zu erstellen, sobald bei einem Beruf mehr als 20 Einzelprofile vorlagen und um die Signaturstärken der Berufsgruppen zu ermitteln. Darüber hinaus wurde für die Validierung der einzelnen Skalen an Extremgruppen pro Skala jeweils eine Gruppe ausgesucht, die bei dieser Stärke besonders hoch ausgeprägt sein sollte (z.B. Tapferkeit für Berufsoffiziere, Sinn für das Schöne bei MusikerInnen, Neugier bei JournalistInnen). Diese Personen wurden angeschrieben und konnten später über einen Projektcode identifiziert und zu Analysegruppen zusammengefasst werden. Ein Bericht in Panorama (Ruch & Toggweiler, 2006) motivierte BeraterInnen zur Teilnahme und schliesslich führte ein Bericht in Psychoscope (Ruch, 2006) zu einem erhöhten Rücklauf im Bereich psychosozialer Berufe.

Des Weiteren setzten zwischen 2004 und 2007 insgesamt sechs Lizenzatsarbeiten des Fachbereichs für Persönlichkeitspsychologie und Diagnostik das VIA-IS ein. In diesen Arbeiten wurden die Charakterstärkenprofile verschiedener Personengruppen analysiert bzw. die Zusammenhänge der Charakterstärken mit Berufsinteressen untersucht.

Das VIA-IS und Interessen bzw. Berufskodierungen nach Holland (1997)

Im Rahmen einer Lizenzatsarbeit des Fachbereichs wurde der Zusammenhang der Charakterstärken mit Interessen (und Persönlichkeit) bei Jugendlichen untersucht (Gächter & Ursprung, 2005). 227 Jugendliche im Alter von 13 bis 17 Jahren ($M = 14.1$ Jahre) bearbeiteten das VIA-IS und den Foto-Interessentest Serie 2003 (FIT Serie 2003; Toggweiler & Stoll, 2002). Die Tabelle 7 zeigt die Ergebnisse der Analysen zum Zusammenhang von Charakterstärken und den Interessen nach Holland (1997; **R**ealistic, **I**nvestigative, **A**rtistic, **S**ocial, **E**nterprising, **C**onventional).

Tabelle 7:

Zusammenhang zwischen den Skalen der FIT Serie 2003 (Toggweiler & Stoll, 2002) und den Skalen des VIA-IS in einer Stichprobe Schweizer Jugendlicher

VIA-IS-Skala	FIT-Skalen					
	R	I	A	S	E	C
Kreativität	.10	.18**	.17**	-.04	.00	.01
Neugier	.09	.21**	.07	.01	.08	.11
Urteilsvermögen	.18**	.24***	-.01	-.05	.02	.12
Liebe zum Lernen	.03	.22***	.09	.09	.15*	.18**
Weisheit	.10	.13	.04	-.05	.03	.06
Tapferkeit	.16**	.10	.04	-.11	.06	.08
Ausdauer	.17*	.20**	-.13*	-.14*	-.01	.15*
Authentizität	.02	.06	.06	.12	.16*	.10
Enthusiasmus	.05	.06	.05	.03	.10	.04
Bindungsfähigkeit	-.12	-.07	.20**	.20**	.24***	.07
Freundlichkeit	-.16*	-.12	.18**	.26***	.26***	.09
Soziale Intelligenz	.02	.04	.14*	.17**	.10	.05
Teamwork	-.03	.02	.11	.13	.25***	.15*
Fairness	-.05	.07	.16*	.20**	.19**	.12
Führungsvermögen	.05	.06	.10	.10	.14*	.11
Vergebungsbereitschaft	-.01	.03	.01	.07	.11	.07
Bescheidenheit	-.02	.13	-.07	.07	.12	.19**
Vorsicht	.01	.13	-.07	.02	.07	.13
Selbstregulation	.13	.11	-.14*	-.10	-.01	.09
Sinn für das Schöne	-.18**	-.05	.24***	.19**	.14*	.00
Dankbarkeit	-.08	.04	.09	.14*	.16*	.08
Hoffnung	.02	.15*	-.03	-.12	.00	.10
Humor	-.03	.06	.20**	.13	.19**	.13
Spiritualität	-.05	.16*	-.06	.02	.11	.19**

Daten aus Gächter & Ursprung (2005): $N = 227$ (Jungen = 108, Mädchen = 119), Alter $M = 14.1$ Jahre ($SD = 0.5$).
* $p < .05$. ** $p < .01$. *** $p < .001$.

Wie in Tabelle 7 dargestellt, zeigten sich einige signifikante Zusammenhänge mit maximal mittlerer Stärke. So ist die Charakterstärke *Freundlichkeit* bei den Typen A, S und E am deutlichsten gegeben; wie aus der signifikanten Korrelation der entsprechenden FIT-Skalen mit dieser Charakterstärke ersichtlich ist. R-Typen sind hingegen eher weniger freundlich. Ferner weisen z.B. C-Typen die Stärken *Spiritualität*, *Bescheidenheit*, *Liebe zum Lernen*, *Ausdauer* und *Teamwork* auf.

Für eine übersichtlichere Darstellung werden für jeden Holland-Typus die charakteristischen Stärken aufgelistet. Tabelle 8 zeigt, welche Charakterstärken signifikant (mindestens 1%-Niveau) mit den einzelnen FIT-Skalen zusammenhängen (in absteigender Reihenfolge nach Höhe des Korrelationskoeffizienten geordnet).

Tabelle 8:*Die charakteristischen Stärken der Holland-Typen ^a*

Holland-Typus	Charakterstärken
R	Urteilsvermögen (geringe Ausprägung in), Sinn für das Schöne, Tapferkeit
I	Urteilsvermögen, Liebe zum Lernen, Neugier, Ausdauer, Kreativität
A	Sinn für das Schöne, Bindungsfähigkeit, Humor, Freundlichkeit, Kreativität,
S	Freundlichkeit, Bindungsfähigkeit, Fairness, Sinn für das Schöne, Soziale Intelligenz
E	Freundlichkeit, Teamwork, Bindungsfähigkeit, Fairness, Humor
C	Bescheidenheit, Spiritualität, Liebe zum Lernen

^a Je Holland-Typus mindestens auf dem 1%-Niveau signifikant korrelierende und der Höhe der Korrelation nach in absteigender Reihenfolge aufgelistete Charakterstärken.

Tabelle 8 zeigt, dass die Holland-Typen durchaus plausible Stärken aufweisen. Die Auflistung ist vorläufig und bedarf einer Replikation mit anderen Instrumenten und Altersgruppen. Ferner ist trotz der vielen Zusammenhänge hervorzuheben, dass Charakterstärken und Holland-Typen nicht deckungsgleich sind. Das bedeutet, dass differenzierende Angaben über eine/n Klientin/en gewonnen werden können, wenn man beide Instrumente einsetzt. So liesse sich die Frage prüfen, ob die angegebenen Interessen auch durch die für die Berufsrichtung förderlichen Stärken unterstützt werden. Es ist ausserdem denkbar, dass bei einem flachen, wenig differenzierten Interessenprofil mithilfe der Charakterstärken trotzdem noch Hypothesen bezüglich der höchsten Interessenausprägung resultieren.

Weitere Hinweise zur Beziehung zwischen Charakterstärken und der Holland-Typologie kommen aus der Analyse der VIA-IS Profile verschiedener Berufsgruppen der Schweizer Internet-Stichprobe (Ruch, 2007). In dieser Untersuchung zur Verbindung der Charakterstärken und den Holland-Typen wurden Probanden durch die Kodierung ihrer Berufe einem der Holland-Typen zugeordnet. Vertreter der Holland-Typen sind z.B. MechanikerIn für R, wiss. MitarbeiterIn für I, MusikerIn für A, Pflegefachmann/-frau für S, Kaufmann/-frau für E und JuristIn für C. Mittels einfaktorieller Varianzanalyse wurde für jede der 24 Charakterstärken untersucht, ob die sechs Berufsgruppen (1-stelliger Holland-Code) unterschiedliche Ausprägungen in den Charakterstärken aufweisen, wobei alters- und geschlechtsnormierte Stanines für die Berechnung herangezogen wurden. Tabelle 9 zeigt die Befunde dieser Untersuchung.

Tabelle 9:

Durchschnittliche alters- und geschlechtnormierte Stanines der 24 Charakterstärken getrennt nach den Holland-Codes der Berufe (Schweizer Internet-Stichprobe) sowie das Signifikanzniveau der Varianzanalysen

VIA-IS	Holland-Code des Berufes ^a						p
	R	I	A	S	E	C	
Kreativität	5.0	5.1	5.6	5.1	5.1	4.6	<.0001
Neugier	4.7	5.2	5.1	5.2	5.1	4.7	<.0001
Urteilsvermögen	4.6	5.3	4.9	5.1	4.9	4.8	<.0001
Liebe zum Lernen	4.4	5.3	5.1	5.2	4.8	4.6	<.0001
Weisheit	4.8	5.0	4.9	5.1	5.2	5.1	0.0278
Tapferkeit	5.0	4.9	5.0	5.0	5.3	4.9	0.0001
Ausdauer	5.1	5.1	4.8	5.0	5.2	4.8	<.0001
Authentizität	5.2	5.1	4.8	4.9	5.1	5.1	0.0014
Enthusiasmus	5.1	4.9	5.1	5.1	5.4	4.9	<.0001
Bindungsfähigkeit	4.9	4.8	5.2	5.3	5.2	4.8	<.0001
Freundlichkeit	5.2	4.8	5.0	5.0	5.2	5.0	0.0001
Soziale Intelligenz	4.7	4.7	5.1	5.3	5.2	4.9	<.0001
Teamwork	5.0	4.9	4.6	5.1	5.2	5.0	<.0001
Fairness	5.1	4.9	4.7	5.1	4.9	5.0	0.0140
Führungsvermögen	4.9	4.8	4.7	5.3	5.2	4.7	<.0001
Vergebungsbereitschaft	5.1	4.8	4.9	5.2	5.1	4.8	<.0001
Bescheidenheit	5.6	5.1	4.5	4.9	4.9	5.3	<.0001
Vorsicht	5.1	5.2	4.5	5.0	5.0	5.0	<.0001
Selbstregulation	5.0	5.0	4.7	5.0	5.1	4.9	0.0229
Sinn für das Schöne	5.0	4.8	5.7	5.2	4.9	4.7	<.0001
Dankbarkeit	5.1	4.7	5.0	5.1	5.2	4.9	<.0001
Hoffnung	5.0	5.0	4.9	5.1	5.4	4.9	<.0001
Humor	5.1	4.9	5.1	4.9	5.4	5.1	<.0001
Spiritualität	4.9	4.7	4.8	5.4	5.0	4.9	<.0001

Daten aus Ruch (2007): $N_R = 286$ (Männer = 226, Frauen = 60), Alter $M = 42.3$ ($SD = 13.7$); $N_I = 683$ (Männer = 442, Frauen = 241), Alter $M = 44.0$ ($SD = 13.2$); $N_A = 416$ (Männer = 148, Frauen = 268), Alter $M = 40.5$ ($SD = 12.5$); $N_S = 1473$ (Männer = 330, Frauen = 1143), Alter $M = 43.9$ ($SD = 11.6$); $N_E = 1140$ (Männer = 523, Frauen = 617), Alter $M = 40.7$ ($SD = 13.1$); $N_C = 1110$ (Männer = 235, Frauen = 617), Alter $M = 41.5$ ($SD = 11.8$).

p = Signifikanz des Vergleiches.

^a 1-stelliger Holland Code.

Wie in Tabelle 9 zu sehen, sind alle Unterschiede signifikant, d.h. die Charakterstärken zeigen je nach Holland-Typus-Kodierung der Berufe verschiedene Ausprägungen. Bei drei der 24 Charakterstärken – *Weisheit*, *Fairness*, *Selbstregulation* – sind die Unterschiede der Stanines auf dem 5%-Niveau signifikant. Bei den 21 anderen Charakterstärken sind die Vergleiche mindestens auf dem 1%-Niveau signifikant. So können sich die Holland-Typen untereinander bedeutsam unterscheiden hinsichtlich der Ausprägung einer Charakterstärke.

Die Charakterstärken *Kreativität* und *Sinn für das Schöne* sind z.B. bei A-Berufen höher ausgeprägt als bei R-, I-, S-, E- und C-Berufen. Darüber hinaus kann die Ausprägung einer Charakterstärke eines Holland-Typus' aber auch bedeutsam vom Stanine-Mittelwert ($M = 5$) abweichen. A-Berufe weisen z.B. einen überdurchschnittlichen Wert in der Charakterstärke *Kreativität* auf, während C-Berufe in dieser Charakterstärke eine unterdurchschnittliche Ausprägung besitzen. In Tabelle 10 sind für jeden der sechs Holland-Typen diejenigen Charakterstärken in absteigender Reihenfolge der Differenz vom Mittelwert aufgelistet, die statistisch bedeutsame über- (+ 0.3) und unterdurchschnittliche Abweichungen (- 0.3) vom Stanine-Mittelwert ($M = 5$) aufweisen. Diese Abweichungen können darüber hinaus auch als inhaltlich bedeutsam bewertet werden, da es sich im Fall von Berufsprofilen um gemittelte Profile vieler Personen eines Berufes handelt. Die Mittelung bewirkt, dass Extremwerte ausgeglichen werden.

Tabelle 10:

Über- und unterdurchschnittlich ausgeprägte Charakterstärken je Holland-Typus

Holland-Typus	Charakterstärken ^a	
	überdurchschnittliche Werte	unterdurchschnittliche Werte
R	Bescheidenheit	Liebe zum Lernen, Urteilsvermögen, Neugier, Soziale Intelligenz
I	Urteilsvermögen, Liebe zum Lernen	Soziale Intelligenz, Spiritualität, Dankbarkeit
A	Sinn für das Schöne, Kreativität	Bescheidenheit, Vorsicht, Teamwork, Führungsvermögen, Fairness, Selbstregulation
S	Spiritualität, Bindungsfähigkeit, Soziale Intelligenz, Führungsvermögen	
E	Enthusiasmus, Hoffnung, Humor, Tapferkeit	
C	Bescheidenheit	Liebe zum Lernen, Kreativität, Sinn für das Schöne, Neugier, Führungsvermögen

^a Je Holland-Typus signifikant vom Stanine-Mittelwert ($M = 5$) abweichende und in absteigender Reihenfolge aufgelistete Charakterstärken; überdurchschnittliche Stanine-Werte sind ≥ 5.3 , unterdurchschnittliche Stanine-Werte sind ≤ 4.7 .

Tabelle 10 zeigt durchaus plausible Ausprägungen (überdurchschnittliche und unterdurchschnittliche) der Charakterstärken je Holland-Typus. So weisen z.B. Personen in A-Berufen überdurchschnittliche Werte in *Sinn für das Schöne* und *Kreativität* sowie unterdurchschnittliche Werte in *Bescheidenheit* und *Selbstregulation* auf. Personen mit S-Berufen und E-Berufen zeigten in dieser Untersuchung keine unterdurchschnittlich ausgeprägten Charakterstärken.

Trotz der sehr unterschiedlichen Vorgehensweisen zeigen die beiden Untersuchungen zu Interessen und Charakterstärken ähnliche Befunde. So wurden z.B. in beiden Studien

dem I-Typus die Charakterstärken *Urteilsvermögen* und *Liebe zum Lernen*, dem A-Typus die Charakterstärken *Sinn für das Schöne* und *Kreativität* sowie dem S-Typus die Charakterstärken *Bindungsfähigkeit* und *Soziale Intelligenz* zugeordnet. Doch auch unterschiedliche Befunde treten auf: Während die Jugendlichen in der FIT-Studie mit hohen Werten in der Charakterstärke *Urteilsvermögen* auch hohe R-Interessen aufwiesen, zeigte sich bei der Berufskodierungsstudie (hinsichtlich einer der RIASEC-Dimensionen) ein unterdurchschnittlicher Wert für R-Berufe in der Charakterstärke *Urteilsvermögen*.

Der Vergleich der Charakterstärkenprofile verschiedener Berufs- und Personengruppen

Insgesamt fünf Lizenzarbeiten des Fachbereichs und eine Studie zum englischsprachigen VIA-IS verglichen die Ausprägungen der Charakterstärken von verschiedenen Berufs- bzw. Personengruppen. Dabei zeigten sich charakteristische Unterschiede in den Charakterstärkenprofilen von Freizeitanimatoren und Personen aus der Normalbevölkerung (Müller & Wenger, 2004), von Führungskräften und MitarbeiterInnen (Furrer & Huwyler, 2005), von verschiedenen religiösen Gruppen und einer nicht religiösen Vergleichsgruppe (Huber, 2006), von BerufsberaterInnen und UnternehmensberaterInnen (Schmid, 2007) sowie von Berufsoffizieren und OrchestermusikerInnen (Eggimann & Schneider, 2008). So zeichneten sich die Freizeitanimatoren im Vergleich zur Normalbevölkerung z.B. durch hohe Werte in den Charakterstärken *Ausdauer*, *Freundlichkeit* und *Humor* aus. Führungskräfte hoben sich vor allem durch hohe Werte in *Führungsvermögen*, *Tapferkeit* und *Urteilsvermögen* von den MitarbeiterInnen ab. Religiöse Personen zeichnen sich im Vergleich zu nicht religiösen Personen vor allem durch hohe Ausprägungen in den Charakterstärken der Tugend Transzendenz aus. BerufsberaterInnen zeichneten sich gegenüber UnternehmensberaterInnen z.B. mit hohen Werten in *Kreativität* und *Sinn für das Schöne* aus, während UnternehmensberaterInnen z.B. hohe Ausprägungen in *Neugier* und *Ausdauer* aufwiesen. Berufsoffiziere zeigten im Vergleich zu OrchestermusikerInnen besonders *Tapferkeit* und *Hoffnung*, während sich die MusikerInnen vor allem durch die Charakterstärken *Sinn für das Schöne* und *Dankbarkeit* auszeichneten.

Auch mit dem englischsprachigen VIA-IS wurde eine Personengruppen vergleichende Untersuchung mit Militärangehörigen durchgeführt. Matthews, Eid, Kelly, Bailey und Peterson (2006) verglichen Rekruten zweier Militärstützpunkte und Personen aus der Normalbevölkerung miteinander. Die Autoren zeigten, dass sich die beiden Rekrutengruppen am ähnlichsten waren. Der Vergleich jeder einzelnen Rekrutengruppe mit der Normalbevölkerung zeigte grössere Unterschiede auf als der Vergleich der beiden Rekrutengruppen untereinander. Die Militärangehörigen zeichneten sich vor allem durch die Charakterstärken *Authentizität*, *Hoffnung*, *Mut*, *Ausdauer* und *Teamwork* aus.

Die Studien des Fachbereichs und zum englischsprachigen VIA-IS belegen, dass es spezifische Charakterstärkenprofile von Berufsgruppen gibt. Unterschiedliche Berufe erfordern und/oder bedingen also verschiedene Charakterstärkenprofile.

Die Analyse der Signaturstärken verschiedener Berufsgruppen

Anhand der Schweizer Internet-Stichprobe wurden die durchschnittlichen alters- und geschlechtsnormierten Stanine-Werte der Charakterstärken aller Personen eines Berufs analysiert, wenn es mindestens 20 Personen gab, die der gleichen Berufsgruppe angehörten. Die fünf Charakterstärken mit den höchsten Stanine-Werten – also auf den ersten fünf Rangplätzen – entsprechen den Signaturstärken der jeweiligen Berufsgruppe. Dabei ist zu beachten, dass bei einem Beruf auch die Stärke auf dem Rangplatz sechs weit über dem Durchschnitt (bezogen auf den Stanine-Mittelwert von $M = 5$) und die Stärke auf

Rangplatz vier bei einem anderen Beruf weit unter dem Durchschnitt (bezogen auf den Stanine-Mittelwert von $M = 5$) liegen kann. Tabelle 11 zeigt die ipsative Reihenfolge der Ausprägungen der Stärken (für die absoluten Ausprägungen siehe Tabelle 12 im Abschnitt 4.2 «Profile verschiedener Berufe»).

Tabelle 11:
Signaturstärken der Berufe^a

Charakterstärken	Rang	Berufe (N)
Kreativität	1	ArchitektIn (N = 27), JournalistIn (N = 68), PsychotherapeutIn (N = 47)
	2	ErwachsenenbildnerIn (N = 26), Marketing (N = 34)
	3	Arzt/Ärztin (N = 43), Heilpädagoge/in (N = 30)
	4	Geistes-/SozialwissenschaftlerIn (N = 29)
	5	GeschäftsführerIn (N = 24), InformatikerIn (N = 109), Koch/Köchin (N = 20), Psychologe/in (N = 142), TreuhänderIn (N = 20)
Neugier	1	Heilpädagoge/in (N = 30)
	2	Arzt/Ärztin (N = 43), InformatikerIn (N = 109), SekundarlehrerIn (N = 38), UnternehmensberaterIn (N = 26)
	3	Geistes-/SozialwissenschaftlerIn (N = 29), Geistliche/r (N = 31), JournalistIn (N = 68), ErwachsenenbildnerIn (N = 26), NaturwissenschaftlerIn (N = 48)
	4	GeschäftsführerIn (N = 24), Psychologe/in (N = 142), PsychotherapeutIn (N = 47)
	5	IngenieurIn (N = 83), MusikerIn (N = 24)
Urteilsvermögen	1	JuristIn (N = 78), NaturwissenschaftlerIn (N = 48)
	2	akademische/r MitarbeiterIn (N = 20), Geistes-/SozialwissenschaftlerIn (N = 29)
	3	InformatikerIn (N = 109), IngenieurIn (N = 83), Psychologe/in (N = 142), SozialarbeiterIn (N = 87)
	4	BetriebsökonomIn (N = 51)
	5	ElektroingenieurIn (N = 27), PsychotherapeutIn (N = 47)
Liebe zum Lernen	1	akademische/r MitarbeiterIn (N = 20), Arzt/Ärztin (N = 43), Geistes-/SozialwissenschaftlerIn (N = 29), InformatikerIn (N = 109), Personalfachmann/-frau (N = 24), Psychologe/in (N = 142)
	2	Heilpädagoge/in (N = 30), JournalistIn (N = 68), NaturwissenschaftlerIn (N = 48)
	3	
	4	ArchitektIn (N = 27), IngenieurIn (N = 83), JuristIn (N = 78), PrimarlehrerIn (N = 38), SekundarlehrerIn (N = 38)
	5	Geistliche/r (N = 31), LaborantIn (N = 20)
Weisheit	1	TreuhänderIn (N = 20)
	2	BetriebsökonomIn (N = 51), JuristIn (N = 78), PsychotherapeutIn (N = 47)
	3	GeschäftsführerIn (N = 24), Kaufmann/-frau (N = 175)

	4	Detailhandelsangestellte/r (<i>N</i> = 22), SachbearbeiterIn (<i>N</i> = 76), SozialarbeiterIn (<i>N</i> = 87), Sozialpädagoge/in (<i>N</i> = 50)
	5	Berufs- und LaufbahnberaterIn (<i>N</i> = 81), DrogistIn (<i>N</i> = 54), Geistes-/SozialwissenschaftlerIn (<i>N</i> = 29)
Tapferkeit	1	Berufsoffizier & -anwärterIn (<i>N</i> = 41), Berufsoffizier (<i>N</i> = 27)
	2	Personalfachmann/-frau (<i>N</i> = 24)
	3	BuchhalterIn (<i>N</i> = 42)
	4	
	5	Führungskraft (<i>N</i> = 191)
Ausdauer	1	BuchhalterIn (<i>N</i> = 42), FreizeitanimateurIn (<i>N</i> = 81), UnternehmensberaterIn (<i>N</i> = 26)
	2	DrogistIn (<i>N</i> = 54), LaborantIn (<i>N</i> = 20), PolizistIn (<i>N</i> = 71)
	3	Berufsoffizier & -anwärterIn (<i>N</i> = 41), Führungskraft (<i>N</i> = 191)
	4	Arzt/Ärztin (<i>N</i> = 43), Berufsoffizier (<i>N</i> = 27)
	5	Bankangestellte/r (<i>N</i> = 29), BetriebsökonomIn (<i>N</i> = 51)
Authentizität	1	Kaufmann/-frau (<i>N</i> = 175)
	2	
	3	kaufmännische/r Angestellte/r (<i>N</i> = 519), Koch/Köchin (<i>N</i> = 20), SachbearbeiterIn (<i>N</i> = 76)
	4	Bankangestellte/r (<i>N</i> = 29), NaturwissenschaftlerIn (<i>N</i> = 48), Führungskraft (<i>N</i> = 191)
	5	BuchhalterIn (<i>N</i> = 42), Büroangestellte/r (<i>N</i> = 26), SekretärIn (<i>N</i> = 84)
Enthusiasmus	1	PolizistIn (<i>N</i> = 71)
	2	
	3	UnternehmensberaterIn (<i>N</i> = 26)
	4	BuchhalterIn (<i>N</i> = 42), DrogistIn (<i>N</i> = 54), ErwachsenenbildnerIn (<i>N</i> = 26)
	5	Berufsoffizier (<i>N</i> = 27), Marketing (<i>N</i> = 34), Restaurationsfachmann/-frau (<i>N</i> = 32), FreizeitanimateurIn (<i>N</i> = 81)
Bindungs- fähigkeit	1	KindergärtnerIn (<i>N</i> = 43), SekundarlehrerIn (<i>N</i> = 38)
	2	Berufs- und LaufbahnberaterIn (<i>N</i> = 81)
	3	MusikerIn (<i>N</i> = 24)
	4	
	5	akademische/r MitarbeiterIn (<i>N</i> = 20), JournalistIn (<i>N</i> = 68), Erwachsenen- bildnerIn (<i>N</i> = 26)
Freundlichkeit	1	Koch/Köchin (<i>N</i> = 20)
	2	Restaurationsfachmann/-frau (<i>N</i> = 32), VerkäuferIn (<i>N</i> = 63), Freizeit- animateurIn (<i>N</i> = 81)
	3	Bankangestellte/r (<i>N</i> = 29),
	4	Marketing (<i>N</i> = 34), Personalfachmann/-frau (<i>N</i> = 24), SekretärIn (<i>N</i> = 84)
	5	Detailhandelsangestellte/r (<i>N</i> = 22), KindergärtnerIn (<i>N</i> = 43)

Soziale Intelligenz	1	Berufs- und LaufbahnberaterIn (<i>N</i> = 81), GeschäftsführerIn (<i>N</i> = 24), SozialarbeiterIn (<i>N</i> = 87)
	2	Psychologe/in (<i>N</i> = 142), Sozialpädagoge/in (<i>N</i> = 50)
	3	DrogistIn (<i>N</i> = 54), JuristIn (<i>N</i> = 78)
	4	Heilpädagoge/in (<i>N</i> = 30), Restaurationsfachmann/-frau (<i>N</i> = 32)
	5	Arzt/Ärztin (<i>N</i> = 43)
Teamwork	1	Sozialpädagoge/in (<i>N</i> = 50), Führungskraft (<i>N</i> = 191)
	2	Pflegefachmann/-frau (<i>N</i> = 156)
	3	BetriebsökonomIn (<i>N</i> = 51), LaborantIn (<i>N</i> = 20), med. PraxisassistentIn (<i>N</i> = 29)
	4	Büroangestellte/r (<i>N</i> = 26), ElektroingenieurIn (<i>N</i> = 27), InformatikerIn (<i>N</i> = 109), kaufmännische/r Angestellte/r (<i>N</i> = 519), PolizistIn (<i>N</i> = 71), FreizeitanimateurIn (<i>N</i> = 81)
	5	Berufsoffizier & -anwärterIn (<i>N</i> = 41), SachbearbeiterIn (<i>N</i> = 76), SozialarbeiterIn (<i>N</i> = 87)
Fairness	1	VerkäuferIn (<i>N</i> = 63)
	2	SachbearbeiterIn (<i>N</i> = 76)
	3	SekundarlehrerIn (<i>N</i> = 38), Personalfachmann/-frau (<i>N</i> = 24)
	4	Mechaniker (<i>N</i> = 25), Pflegefachmann/-frau (<i>N</i> = 156)
	5	kaufmännische/r Angestellte/r (<i>N</i> = 519)
Führungs- vermögen	1	ErwachsenenbildnerIn (<i>N</i> = 26), PrimarlehrerIn (<i>N</i> = 38)
	2	KindergärtnerIn (<i>N</i> = 43)
	3	Berufsoffizier (<i>N</i> = 27), Marketing (<i>N</i> = 34), Sozialpädagoge/in (<i>N</i> = 50)
	4	Berufsoffizier & -anwärterIn (<i>N</i> = 41), Geistliche/r (<i>N</i> = 31), MusikerIn (<i>N</i> = 24)
	5	SekundarlehrerIn (<i>N</i> = 38)
Vergebungsbereitschaft	1	
	2	ArchitektIn (<i>N</i> = 27), MusikerIn (<i>N</i> = 24)
	3	ElektroingenieurIn (<i>N</i> = 27), KindergärtnerIn (<i>N</i> = 43)
	4	Koch/Köchin (<i>N</i> = 20), med. PraxisassistentIn (<i>N</i> = 29)
	5	Heilpädagoge/in (<i>N</i> = 30), Kaufmann/-frau (<i>N</i> = 175), Pflegefachmann/-frau (<i>N</i> = 156), VerkäuferIn (<i>N</i> = 63)
Bescheidenheit	1	Büroangestellte/r (<i>N</i> = 26), Detailhandelsangestellte/r (<i>N</i> = 22), kaufmännische/r Angestellte/r (<i>N</i> = 519), SachbearbeiterIn (<i>N</i> = 76), SekretärIn (<i>N</i> = 84)
	2	ElektroingenieurIn (<i>N</i> = 27), Kaufmann/-frau (<i>N</i> = 175), Koch/Köchin (<i>N</i> = 20), TreuhänderIn (<i>N</i> = 20)
	3	akademische/r MitarbeiterIn (<i>N</i> = 20), Mechaniker (<i>N</i> = 25), Pflegefachmann/-frau (<i>N</i> = 156), VerkäuferIn (<i>N</i> = 63)
	4	LaborantIn (<i>N</i> = 20)
	5	

Vorsicht	1	ElektroingenieurIn (<i>N</i> = 27), IngenieurIn (<i>N</i> = 83)
	2	Bankangestellte/r (<i>N</i> = 29)
	3	PrimarlehrerIn (<i>N</i> = 38)
	4	Kaufmann/-frau (<i>N</i> = 175)
	5	MechanikerIn (<i>N</i> = 25)
Selbst- regulation	1	LaborantIn (<i>N</i> = 20)
	2	Büroangestellte/r (<i>N</i> = 26), Mechaniker (<i>N</i> = 25)
	3	IngenieurIn (<i>N</i> = 83), TreuhänderIn (<i>N</i> = 20)
	4	UnternehmensberaterIn (<i>N</i> = 26)
	5	NaturwissenschaftlerIn (<i>N</i> = 48), PolizistIn (<i>N</i> = 71)
Sinn für das Schöne	1	MechanikerIn (<i>N</i> = 25), MusikerIn (<i>N</i> = 24)
	2	PrimarlehrerIn (<i>N</i> = 38), med. PraxisassistentIn (<i>N</i> = 29)
	3	ArchitektIn (<i>N</i> = 27)
	4	JournalistIn (<i>N</i> = 68), KindergärtnerIn (<i>N</i> = 43)
	5	
Dankbarkeit	1	Bankangestellte/r (<i>N</i> = 29)
	2	Geistliche/r (<i>N</i> = 31)
	3	SekretärIn (<i>N</i> = 84)
	4	VerkäuferIn (<i>N</i> = 63)
	5	
Hoffnung	1	BetriebsökonomIn (<i>N</i> = 51), DrogistIn (<i>N</i> = 54)
	2	Berufsoffizier & -anwärterIn (<i>N</i> = 41), Berufsoffizier (<i>N</i> = 27), BuchhalterIn (<i>N</i> = 42), GeschäftsführerIn (<i>N</i> = 24), Führungskraft (<i>N</i> = 191)
	3	PolizistIn (<i>N</i> = 71), Restaurationsfachmann/-frau (<i>N</i> = 32)
	4	Berufs- und LaufbahnberaterIn (<i>N</i> = 81), TreuhänderIn (<i>N</i> = 20)
	5	UnternehmensberaterIn (<i>N</i> = 26)
Humor	1	Marketing (<i>N</i> = 34), Restaurationsfachmann/-frau (<i>N</i> = 32)
	2	kaufmännische/r Angestellte/r (<i>N</i> = 519), SekretärIn (<i>N</i> = 84)
	3	Büroangestellte/r (<i>N</i> = 26), Detailhandelsangestellte/r (<i>N</i> = 22), Freizeit- animateurIn (<i>N</i> = 81)
	4	akademische/r MitarbeiterIn (<i>N</i> = 20)
	5	JuristIn (<i>N</i> = 78), med. PraxisassistentIn (<i>N</i> = 29), Personalfachmann/-frau (<i>N</i> = 24)
Spiritualität	1	Geistliche/r (<i>N</i> = 31), med. PraxisassistentIn (<i>N</i> = 29), Pflegefachmann/-frau (<i>N</i> = 156)
	2	Detailhandelsangestellte/r (<i>N</i> = 22), SozialarbeiterIn (<i>N</i> = 87)
	3	Berufs- und LaufbahnberaterIn (<i>N</i> = 81), PsychotherapeutIn (<i>N</i> = 47)
	4	
	5	ArchitektIn (<i>N</i> = 27), PrimarlehrerIn (<i>N</i> = 38), Sozialpädagoge/in (<i>N</i> = 50)

^a Die Berufe sind sortiert nach ihren fünf Signaturstärken und den Rangplätzen dieser Signaturstärken.

Wie in Tabelle 11 dargestellt, hat z.B. der Beruf ArchitektIn als Signaturstärken die Charakterstärke *Kreativität* auf dem ersten Rangplatz, *Vergebungsbereitschaft* auf dem zweiten Rangplatz, *Sinn für das Schöne* auf dem dritten Rangplatz, *Liebe zum Lernen* auf dem vierten Rangplatz und *Spiritualität* auf dem fünften Rangplatz. Darüber hinaus tritt z.B. *Soziale Intelligenz* als Signaturstärke auf dem ersten Rangplatz bei den Berufen Berufs- und LaufbahnberaterIn, GeschäftsführerIn und SozialarbeiterIn auf. Auf dem zweiten Rangplatz erscheint z.B. *Freundlichkeit* bei den Berufen Restaurationsfachmann/-frau, VerkäuferIn und FreizeitanimaterIn. Für verschiedene Berufe lassen sich eindeutig spezifische Signaturstärken nennen. Anhand der Aufstellung der Signaturstärken der Berufe ist ein Vergleich der individuellen Signaturstärken einer Person sowie der Rangfolge dieser Signaturstärken mit den Signaturstärken einer Berufsgruppe möglich.

4.2 Profile verschiedener Berufe

Claudia Harzer

Anhand der Schweizer Internet-Stichprobe und der Daten einzelner Berufsgruppen, die im Rahmen von Lizenziatsarbeiten des Fachbereichs für Persönlichkeitspsychologie und Diagnostik der Universität Zürich untersucht wurden, wurden die durchschnittlichen Stärkenprofile verschiedener Berufe mittels alters- und geschlechtsnormierter Stanines für insgesamt 50 Berufsgruppen erstellt. Der Vergleich dieser Berufsprofile mit einem individuellen Stärkenprofil einer Person gibt detaillierte Hinweise auf die Passung der Person mit einem Beruf. Darüber hinaus erhöhen die Berufsprofile das inhaltliche Verständnis der Charakterstärken, sodass die Passung einer Person aufgrund ihres individuellen Stärkenprofils auch für einen hier nicht aufgeführten Beruf erschlossen werden kann.

An dieser Stelle sei nochmals darauf hingewiesen, dass deutliche Abweichungen vom Stanine-Mittelwert ($M = 5$) nur in individuellen Profilen zu erwarten sind. Im Fall von Berufsprofilen handelt es sich um gemittelte Profile vieler Personen eines Berufes, sodass Abweichungen vom Mittelwert von mehr als ± 0.5 als bedeutsam einzustufen sind, da sich Extremwerte ausgleichen.

Zur anschaulicheren Darstellung werden die durchschnittlichen Stärkenprofile von mindestens 20 Personen aus 50 verschiedenen Berufsgruppen sowohl in Form einer Tabelle wie auch teils in Form von Abbildungen (beispielhaft für die drei Berufsgruppen FreizeitanimaterIn, GeschäftsführerIn und Koch/Köchin) präsentiert. Die Tabelle 12 zeigt die Stärkenprofile (alters- und geschlechtsnormierte Stanines) von 50 Berufsgruppen in alphabetischer Sortierung. Diese ermöglichen einen einfachen und direkten Vergleich des Stärkenprofils einer Person mit dem Stärkenprofil einer Berufsgruppe. Im Anschluss an die Tabelle 12 finden sich die graphischen Darstellungen der Profile der Berufe FreizeitanimaterIn (Abbildung 4), GeschäftsführerIn (Abbildung 5) und Koch/Köchin (Abbildung 6), anhand derer die Berufsprofile exemplarisch interpretiert werden. Die graphische Darstellung vereinfacht die Interpretation der Berufsprofile.

Tabelle 12:
Charakterstärkenprofile verschiedener Berufsgruppen^a

Beruf	N	Charakterstärken																							
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
akademische/r MitarbeiterIn	20	4.1	4.9	5.5	5.5	3.9	4.0	4.4	3.8	4.2	4.9	4.4	3.9	4.7	4.2	3.9	4.7	5.0	4.8	4.5	4.5	4.3	3.7	4.9	4.6
ArchitektIn	27	6.1	5.2	5.2	5.4	4.7	5.2	5.2	4.1	5.1	5.0	4.8	5.0	5.2	4.7	5.2	5.8	4.4	4.6	4.9	5.7	4.9	5.2	5.0	5.3
Arzt/Ärztin	43	5.2	5.3	4.8	5.7	5.1	4.6	5.2	5.1	4.6	4.6	4.6	5.1	3.6	4.0	3.9	4.0	4.4	4.5	4.4	5.0	4.6	4.6	4.6	4.5
Bankangestellte/r	29	4.3	4.3	4.8	4.2	4.8	5.0	5.0	5.1	4.6	4.7	5.2	4.8	5.0	4.8	4.7	4.6	4.9	5.2	4.9	5.0	5.2	5.0	5.0	5.0
Berufs- und LaufbahnberaterIn	81	5.3	5.0	4.9	5.3	5.3	5.0	4.7	4.6	5.1	5.6	5.0	5.8	5.1	4.7	4.8	4.8	4.6	4.5	4.9	5.2	5.2	5.3	5.1	5.4
Berufsoffizier	27	4.8	5.3	4.7	4.7	4.9	6.3	6.0	4.9	6.0	5.8	5.5	5.5	5.8	4.2	6.0	4.5	4.6	4.7	5.9	4.0	5.3	6.1	5.1	5.0
BetriebsökonomIn	51	5.0	5.3	5.4	5.0	5.5	5.1	5.3	5.2	5.1	5.0	4.8	5.1	5.4	5.0	5.3	5.0	5.2	5.3	5.3	4.7	4.8	5.5	5.3	4.9
BuchhalterIn	42	5.3	5.1	4.9	5.1	5.4	5.5	6.0	5.4	5.5	4.4	4.9	4.6	4.7	4.5	4.5	5.1	5.1	5.0	5.0	4.8	4.9	5.5	4.9	4.9
Büroangestellte/r	26	4.6	3.4	3.7	3.5	4.5	4.3	4.4	4.9	3.8	4.8	4.9	4.9	4.9	4.7	4.0	4.8	5.2	4.9	5.2	4.8	4.5	4.0	5.0	4.6
Detailhandelsangestellte/r	22	4.5	4.2	4.1	4.2	4.7	4.4	4.4	4.3	4.5	4.2	4.7	4.4	4.7	4.6	4.4	4.4	5.4	4.5	4.6	4.5	4.4	4.7	5.0	5.1
DrogistIn	54	4.7	5.1	4.6	4.8	5.3	5.0	5.4	5.1	5.3	5.3	4.8	5.3	5.0	4.6	5.0	4.6	4.7	5.1	5.1	4.9	4.8	5.6	4.9	5.3
ElektroingenieurIn	27	4.6	5.1	5.3	5.1	4.8	4.9	5.1	5.3	5.1	5.0	4.6	4.3	5.3	5.1	4.5	5.3	5.5	5.7	5.2	4.8	5.1	5.1	4.5	5.0
FreizeitanimatoreIn	81	5.5	5.3	4.3	4.5	5.0	5.5	6.1	5.1	5.5	5.0	5.9	5.2	5.8	5.2	5.5	4.8	4.7	4.8	5.2	4.8	5.0	5.2	5.9	4.9
Führungskraft	191	4.4	5.1	4.6	4.0	5.1	5.5	5.7	5.6	5.5	5.3	5.4	5.2	5.9	5.4	5.5	5.3	5.3	5.4	5.5	4.3	5.0	5.8	5.4	5.0
Geistes-/SozialwissenschaftlerIn	29	5.5	5.7	5.8	6.4	5.5	4.8	4.5	4.4	4.7	5.3	5.0	5.1	4.8	4.7	5.0	4.5	4.7	5.2	4.4	5.4	4.7	4.8	5.3	4.0
Geistliche/r	31	5.7	6.0	5.0	5.9	5.2	5.3	5.1	5.1	5.1	5.9	5.5	5.5	5.8	5.4	6.0	5.8	5.2	5.1	5.4	5.6	6.3	5.2	5.2	7.9
GeschäftsführerIn	24	6.0	6.1	5.3	5.3	6.1	6.0	5.5	5.3	5.8	5.7	5.4	6.4	4.4	4.5	5.9	5.3	4.8	4.8	4.6	5.8	5.7	6.2	5.8	5.5
Heilpädagoge/in	30	5.5	5.6	5.1	5.6	5.2	4.8	5.3	4.6	5.5	5.2	5.2	5.5	5.4	4.9	5.0	5.5	5.3	5.2	5.0	5.1	5.1	5.3	5.1	5.3
InformatikerIn	109	5.3	5.4	5.3	5.5	5.1	5.0	5.1	5.1	4.9	4.7	4.7	4.7	5.3	5.2	5.0	5.1	5.2	5.1	5.0	4.8	4.6	5.2	5.0	4.7
IngenieurIn	83	5.3	5.4	5.5	5.4	5.0	4.8	5.3	5.2	5.1	4.7	4.4	4.6	5.2	4.7	4.9	4.8	5.2	5.5	5.4	4.5	4.7	5.2	4.6	4.7
JournalistIn	68	5.4	5.4	4.8	5.4	4.8	4.6	4.5	4.2	4.7	5.1	4.5	4.9	4.4	4.3	4.5	4.1	3.4	3.8	4.2	5.2	4.7	4.0	5.0	4.0
JuristIn	78	5.0	5.1	5.8	5.5	5.8	5.2	5.2	5.1	5.1	5.2	5.1	5.6	4.9	4.7	5.0	4.8	4.6	4.9	5.1	4.8	4.8	5.0	5.3	5.0
kaufmännische/r Angestellte/r	519	4.5	4.6	4.6	4.5	5.0	4.8	4.7	5.0	4.9	4.7	5.0	4.9	5.0	5.0	4.7	4.9	5.4	5.0	4.9	4.7	4.9	4.9	5.1	4.9
Kaufmann/-frau	175	4.7	4.8	4.7	4.6	5.2	5.0	4.8	5.3	4.9	4.9	5.0	4.8	5.0	4.9	4.8	5.1	5.3	5.1	4.9	4.7	5.0	5.0	5.0	5.0

KindergärtnerIn	43	5.3	5.4	5.1	4.8	5.3	4.4	5.1	5.0	5.5	6.0	5.6	5.5	5.3	5.4	5.8	5.7	5.0	5.5	5.4	5.7	5.5	5.6	5.0	5.4	
Koch/Köchin	20	5.5	4.3	4.2	4.9	4.7	5.4	4.2	5.6	5.2	5.1	5.6	4.4	5.1	5.1	5.0	5.6	5.6	4.8	4.0	4.7	5.3	4.9	5.3	4.8	
LaborantIn	20	4.2	4.5	3.9	5.0	3.8	4.6	5.1	4.3	4.5	4.3	4.2	3.8	5.0	4.8	4.4	4.2	5.0	4.6	5.1	4.6	3.8	4.0	4.3	4.2	
LehrerIn allgemein	157	5.1	5.4	5.1	5.4	4.8	4.8	4.9	5.0	5.2	5.3	4.9	4.9	5.0	5.3	5.6	5.2	4.8	5.2	5.1	5.3	5.0	4.8	4.9	5.1	
ErwachsenenbildnerIn	26	5.9	5.9	5.2	5.6	5.1	5.6	4.6	4.6	5.7	5.7	4.7	5.3	5.6	5.3	6.1	5.3	4.0	4.8	4.8	4.9	5.1	5.3	5.7	5.3	
PrimarlehrerIn	92	4.9	5.2	5.0	5.3	4.7	4.4	5.0	5.1	5.1	4.9	4.8	4.7	4.9	5.2	5.4	5.2	5.1	5.3	5.1	5.4	5.2	4.7	4.7	5.2	
SekundarlehrerIn	38	4.8	5.6	5.3	5.6	4.9	5.3	5.0	4.9	5.1	5.7	5.4	5.1	5.0	5.6	5.6	5.4	4.9	5.1	5.1	5.4	4.8	4.6	5.0	4.8	
Marketing	34	6.1	5.9	5.5	5.9	5.6	5.5	5.4	5.7	6.0	5.6	6.0	5.9	5.8	5.3	6.1	5.8	5.0	5.0	4.8	5.6	5.6	5.9	6.3	5.0	
MechanikerIn	25	5.0	4.5	4.2	4.1	4.6	5.2	5.2	5.1	5.1	5.1	5.2	4.3	4.6	5.3	4.4	5.0	5.3	5.2	5.4	5.5	4.9	5.2	4.7	4.5	
med. PraxisassistentIn	29	4.5	4.8	4.1	4.8	4.4	4.4	4.4	4.5	5.0	4.3	4.8	5.0	5.0	5.3	5.0	4.6	5.2	4.8	4.7	4.9	5.4	4.9	4.8	5.1	5.5
MusikerIn	24	5.6	6.0	5.2	5.4	5.0	5.7	4.9	5.2	5.5	6.1	5.7	5.3	5.7	5.4	6.1	6.4	4.6	5.3	5.5	6.5	5.3	5.4	4.5	5.4	
NaturwissenschaftlerIn	48	5.1	5.6	6.0	5.7	5.0	5.0	5.1	5.2	4.8	4.7	4.6	4.3	4.8	4.9	4.8	4.6	5.0	4.9	5.1	4.7	4.4	5.0	4.6	4.7	
ÖkonomIn	105	4.9	5.3	5.3	5.2	5.5	5.1	5.3	5.2	5.0	5.0	4.6	4.9	5.0	4.6	5.0	4.7	4.9	5.4	5.3	4.7	4.7	5.2	5.1	4.8	
Personalfachmann/-frau	24	4.6	4.8	4.5	5.3	4.6	5.1	4.8	4.4	4.9	5.0	5.0	4.7	4.9	5.0	4.9	4.8	4.5	4.9	4.9	4.3	4.7	5.0	5.0	4.1	
Pflegefachmann/-frau	156	4.6	4.7	4.9	4.9	5.0	4.9	4.9	4.8	5.0	5.1	4.9	4.9	5.4	5.2	5.0	5.1	5.2	4.8	4.6	4.7	5.0	5.1	4.8	5.5	
PolizistIn	71	4.3	4.6	4.3	3.9	4.6	5.4	5.6	5.2	5.6	5.1	5.3	4.9	5.6	4.9	5.1	5.0	5.2	4.6	5.5	3.9	5.1	5.6	5.4	5.2	
Psychologe/in	142	5.2	5.3	5.3	5.4	5.0	4.7	4.8	4.4	4.6	5.0	4.5	5.4	4.8	4.6	4.8	4.8	4.4	4.6	4.9	4.9	4.5	5.0	4.6	4.6	
PsychotherapeutIn	47	5.9	5.6	5.5	5.2	5.8	5.2	5.5	4.9	4.9	5.4	5.0	5.4	5.0	5.4	5.4	4.8	4.4	5.0	5.2	5.3	5.4	5.4	5.0	5.8	
Restaurationsfachmann/-frau	32	5.5	5.2	4.5	4.4	5.2	5.1	5.4	5.4	5.7	5.7	6.0	5.8	5.7	5.5	5.4	5.1	4.8	4.9	5.2	5.6	5.6	5.9	6.1	5.5	
SachbearbeiterIn	76	4.5	4.5	4.8	4.5	5.1	4.7	4.9	5.2	4.8	4.5	5.0	4.8	5.1	5.3	4.9	4.8	5.4	5.0	4.5	4.8	4.9	4.5	4.9	4.3	
SekretärIn	84	4.7	4.7	4.7	4.9	4.9	4.7	4.7	4.7	5.1	4.9	5.1	5.2	4.8	4.9	5.1	4.4	4.8	5.3	4.7	4.7	5.0	5.2	4.9	5.3	4.9
SozialarbeiterIn	87	5.2	5.1	5.5	5.2	5.3	4.9	4.8	4.5	4.9	5.1	4.7	5.6	5.3	5.2	5.3	5.1	4.8	4.7	4.8	4.6	4.7	4.8	4.9	5.5	
Sozialpädagoge/in	50	5.1	5.0	4.9	4.3	5.3	5.2	4.8	5.1	4.9	5.2	4.8	5.5	5.5	5.0	5.4	5.1	4.4	4.6	4.9	4.4	4.6	5.1	4.9	5.3	
TreuhänderIn	20	4.9	4.9	4.7	4.4	5.6	4.4	4.8	4.6	4.6	4.1	4.2	4.5	3.9	4.0	4.6	4.4	5.4	4.9	5.0	4.7	4.4	5.0	4.3	4.5	
UnternehmensberaterIn	26	4.7	6.3	5.7	5.5	5.6	5.6	6.3	5.3	6.3	5.3	5.4	5.6	5.7	4.6	5.6	4.5	4.7	5.8	6.1	3.7	4.9	5.9	5.6	4.5	
VerkäuferIn	63	4.8	4.6	4.2	4.0	4.4	4.8	4.6	5.0	4.9	4.7	5.7	4.6	5.3	5.7	5.0	5.4	5.6	4.7	5.0	4.9	5.4	4.7	5.3	4.9	

N = Anzahl der eingegangenen Einzelprofile für die Bildung eines durchschnittlichen Profils einer Berufsgruppe. 1 = Kreativität, 2 = Neugier, 3 = Urteilsvermögen,

4 = Liebe zum Lernen, 5 = Weisheit, 6 = Tapferkeit, 7 = Ausdauer, 8 = Authentizität, 9 = Enthusiasmus, 10 = Bindungsfähigkeit, 11 = Freundlichkeit, 12 = Soziale Intelligenz,

13 = Teamwork, 14 = Fairness, 15 = Führungsvermögen, 16 = Vergebungsbereitschaft, 17 = Bescheidenheit, 18 = Vorsicht, 19 = Selbstregulation, 20 = Sinn für das Schöne,

21 = Dankbarkeit, 22 = Hoffnung, 23 = Humor, 24 = Spiritualität.

^a Alters- und geschlechtsnominierte Stanines.

Abbildung 4 zeigt das durchschnittliche Stärkenprofil von 81 FreizeitanimatourInnen.

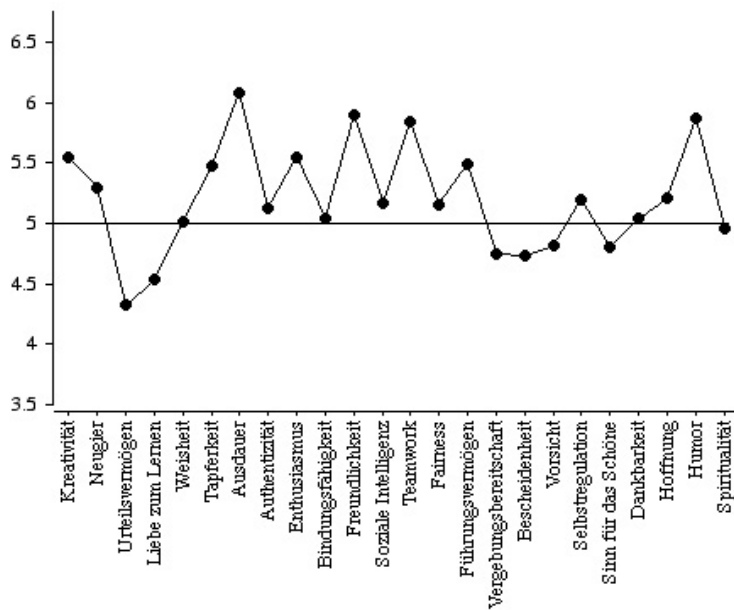


Abbildung 4: Stärkenprofil des Berufs «FreizeitanimatourInnen» (N = 81).

Wie in Abbildung 4 zu sehen, liegen die Stanines der Charakterstärken von FreizeitanimatourInnen im Bereich von 4.3 bis 6.1. Diese Berufsgruppe weist die höchsten Werte in den Charakterstärken *Ausdauer*, *Freundlichkeit*, *Teamwork*, *Humor*, *Kreativität* und *Führungsvermögen* auf. Die Relevanz dieser Charakterstärken für den Beruf «FreizeitanimatourInnen» ist augenscheinlich.

Abbildung 5 zeigt das durchschnittliche Stärkenprofil von 24 GeschäftsführerInnen.

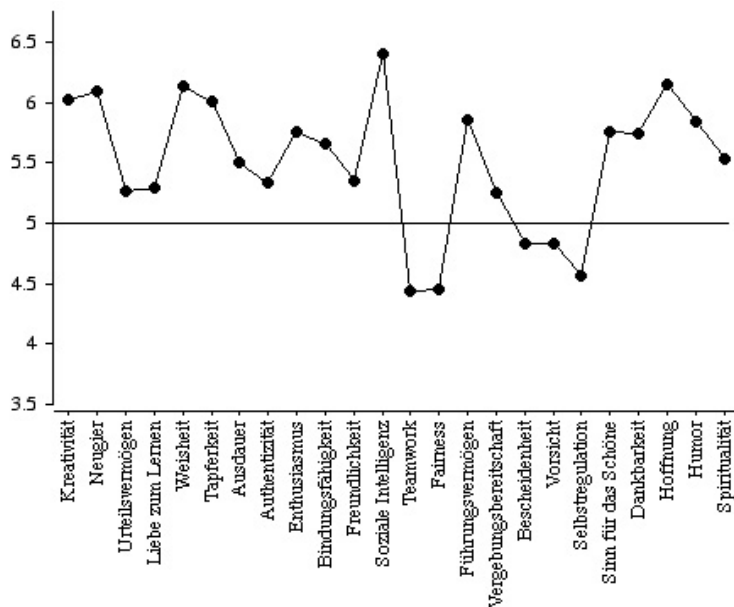


Abbildung 5: Stärkenprofil des Berufs «GeschäftsführerInnen» (N = 24).

Wie in Abbildung 5 zu sehen, liegen die Stanines der Charakterstärken von GeschäftsführerInnen im Bereich von 4.4 bis 6.4. Schon auf den ersten Blick ist zu erkennen, dass GeschäftsführerInnen ein sehr differenziertes und überdurchschnittliches Stärkenprofil aufweisen. 19 der 24 Charakterstärken liegen über dem Stanine-Mittelwert von $M = 5$. Diese Berufsgruppe weist die höchsten Werte z.B. in den Charakterstärken *Soziale Intelligenz* und *Hoffnung* auf.

Abbildung 6 zeigt das durchschnittliche Stärkenprofil von 20 KöchInnen.

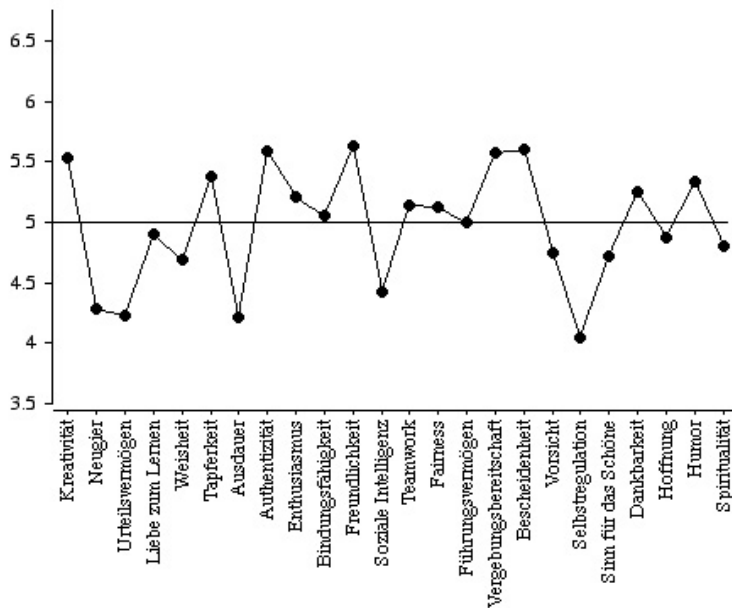


Abbildung 6: Stärkenprofil des Berufs «Koch/Köchin» ($N = 20$).

Wie in Abbildung 6 zu sehen, liegen die Stanines der Charakterstärken von Köchen/innen im Bereich von 4.0 bis 5.6 und liegen in einem geringeren Bereich als die Charakterstärken der FreizeitanimierInnen und GeschäftsführerInnen. Die Berufsgruppe der Köche/Köchinnen weist die höchsten Werte z.B. in den Charakterstärken *Authentizität*, *Freundlichkeit*, *Vergebungsbereitschaft*, *Bescheidenheit* und *Kreativität* auf. Auffällig niedrige Werte zeigt diese Berufsgruppe in den Charakterstärken *Neugier*, *Urteilsvermögen*, *Ausdauer*, *Soziale Intelligenz* und *Selbstregulation*.

4.3 Profilblatt für die Einzelberatung

	Skalenausprägung									
	niedrig	1	2	3	4	5	6	7	8	hoch
1. Kreativität										
2. Neugier										
3. Urteilsvermögen										
4. Liebe zum Lernen										
5. Weisheit										
6. Tapferkeit										
7. Ausdauer										
8. Authentizität										
9. Enthusiasmus										
10. Bindungsfähigkeit										
11. Freundlichkeit										
12. Soziale Intelligenz										
13. Teamwork										
14. Fairness										
15. Führungsvermögen										
16. Vergebungsbereitschaft										
17. Bescheidenheit										
18. Vorsicht										
19. Selbstregulation										
20. Sinn für das Schöne										
21. Dankbarkeit										
22. Hoffnung										
23. Humor										

4.4 Testdurchführung über das Internet

Daniel Jungo

Wie in Kapitel 3 beschrieben sollte die Testdurchführung über das Internet nicht über die Seite der Universität Zürich (www.charakterstaerken.org/fragebogen.php), sondern über die Seite der Berufsberatung (www.persoenlichkeitsstaerken.ch) erfolgen, denn letzte Seite wurde für laufbahnberaterische Anliegen konzipiert.

Ein Profil über die Internetadresse www.persoenlichkeitsstaerken.ch kann – zusammen mit der ID (Identifikationsnummer), welche die Testperson generieren konnte und der Beratungsperson schickte – mit folgendem Code erstellt werden:

Code:
positivlaufbahn ID

Beispiel:
positivlaufbahn d3452493

Beachten Sie, dass zwischen «positivlaufbahn» und der ID-Nummer ein Leerschlag steht.

Bitte geben Sie diesen Code nicht an Nicht-LaufbahnberaterInnen weiter, denn das durch diesen Code erstellte Profil erfordert fachliche Kompetenz.

4.5 Checkliste Signaturstärken

Daniel Jungo

(Erklärung der Checkliste vgl. Kapitel 2 und 3)

1. «Mein richtiges Ich»
2. Gefühl von Erregung/Aufregung bei der Anwendung
3. Positive Lernkurve bei der Anwendung
4. Entwicklung der Stärke durch neue Anwendungsmöglichkeiten
5. Verlangen nach der Stärke zu handeln
6. Gefühl zwangsläufig die Stärke anzuwenden
7. Die Stärke ist wie eine «Offenbarung»
8. Kräftigung statt Erschöpfung bei der Anwendung
9. Projekte suchen, welche mit der Stärke zusammenhängen
10. Intrinsische Motivation zur Anwendung der Stärke

4.6 Arbeitsblatt «Arbeit und persönliche Zufriedenheit» für die Einzelberatung

Daniel Jungo

Arbeit und persönliche Zufriedenheit

Die folgenden vier Schritte zeigen Ihnen, wie Sie Ihre Stärken einsetzen können, damit Sie mit Ihrer Arbeit und Ihrem Beruf zufriedener werden können.

1. Auflistung der ersten fünf Charakterstärken
2. Identifikation der Signaturstärken mit Checkliste
3. Bewusstwerden der Beziehung von Signaturstärken und Arbeitsstelle/Beruf
4. Gestalten der Arbeitsstelle für häufigeren Einsatz der Signaturstärken bzw. Wechsel von Arbeitsstelle oder Beruf (bei Arbeitsplatz- oder Berufswechsel: umfassende Beratung nötig)

1. Auflistung der ersten fünf Charakterstärken

Nehmen Sie die ersten fünf Charakterstärken und listen Sie diese auf:
(Wenn Persönlichkeitsstärken gleiche Staninewerte aufweisen, dann können sie auf die gleiche Zeilen aufgelistet werden (z.B. 1. Soziale Intelligenz / Kreativität)).

Liste der **Charakterstärken**

1. _____
2. _____
3. _____
4. _____
5. _____

2. Identifikation der Signaturstärken mit Checkliste

Überlegen Sie anhand der «Checkliste Signaturstärken», welche Stärken Ihre Signaturstärken sind.

Listen Sie die Signaturstärken nach ihrer Wichtigkeit auf, indem Sie eine Rangliste der Signaturstärke bilden.

(1. Rang = wichtigste Signaturstärke, 2. Rang = zweitwichtigste Signaturstärke etc.)

Es können alle fünf Stärken in der gleichen Reihenfolge wie in Schritt 1 aufgelistet werden, aber es kann auch sein, dass Sie nur noch 3 bis 4 und in einer anderen Reihenfolge auflisten.

3. Bewusstwerden der Beziehung von Signaturstärken und Arbeitsstelle/Beruf

Finden Sie heraus, ob Sie Ihre Signaturstärken bei Ihrer aktuellen Arbeit anwenden können. Bearbeiten Sie dazu die Rangliste der Signaturstärken, indem Sie rechts die Häufigkeit angeben:

Häufigkeit

6: sehr häufig = sehr oft täglich

5: häufig = mehrmals täglich

4: manchmal = 1- bis 2-mal täglich

3: selten = mehrmals wöchentlich

2: mehrmals monatlich oder jährlich

1: nie

Rangliste der Signaturstärken

Häufigkeit

1. _____	_____
2. _____	_____
3. _____	_____
4. _____	_____
5. _____	_____

4. Gestalten der Arbeitsstelle für häufigeren Einsatz der Signaturstärken

Überlegen Sie, wie Sie Ihre Arbeit so gestalten können, dass Sie alle oder die meisten Signaturstärken häufig oder sehr häufig anwenden können. Listen Sie diese Möglichkeiten unten auf.

Möglichkeiten der Arbeitsgestaltung zur häufigeren Anwendung der Signaturstärken

1. _____

2. _____

3. _____

4. _____

5. _____

4.7 Übersicht, Kurzbeschreibungen und ausführliche Beschreibungen der Tugenden und Stärken

Übersicht

Die 24 psychologischen Stärken können unter sechs Tugenden eingeordnet werden. Im Folgenden werden die Charakterstärken und die Tugenden kurz beschrieben.

1. **Weisheit und Wissen:** kognitive Stärken, die den Erwerb und den Gebrauch von Wissen beinhalten.
 - *Kreativität:* neue und effektive Wege finden Dinge zu tun
 - *Neugier:* Interesse an der Umwelt haben
 - *Urteilsvermögen:* Dinge durchdenken und von allen Seiten betrachten
 - *Liebe zum Lernen:* neue Techniken erlernen und Wissen aneignen
 - *Weisheit:* in der Lage sein, guten Rat zu geben
 2. **Mut:** emotionale Stärken, die mittels der Ausübung von Willensleistung internale und externale Barrieren zur Erreichung eines Zieles überwinden.
 - *Tapferkeit:* sich nicht Bedrohung oder Schmerz beugen, Herausforderungen annehmen
 - *Ausdauer:* beenden was begonnen wurde
 - *Authentizität:* die Wahrheit sagen und sich natürlich geben
 - *Enthusiasmus:* der Welt mit Begeisterung und Energie begegnen
 3. **Menschlichkeit:** interpersonale Stärken, die liebevolle menschliche Interaktionen ermöglichen
 - *Bindungsfähigkeit:* menschliche Nähe herstellen und schätzen können
 - *Freundlichkeit:* Gefallen tun und gute Taten vollbringen
 - *Soziale Intelligenz:* sich der Motive und Gefühle von sich selbst und anderen bewusst sein
 4. **Gerechtigkeit:** Stärken, die das Gemeinwesen fördern
 - *Teamwork:* gut als Mitglied eines Teams arbeiten
 - *Fairness:* alle Menschen nach dem Prinzip der Gleichheit und Gerechtigkeit behandeln
 - *Führungsvermögen:* Gruppenaktivitäten organisieren und ermöglichen
 5. **Mäßigung:** Stärken, die Exzessen entgegenwirken
 - *Vergebungsbereitschaft:* denen vergeben, die einem Unrecht getan haben
 - *Bescheidenheit:* das Erreichte für sich sprechen lassen
 - *Vorsicht:* nichts tun oder sagen, was später bereut werden könnte
 - *Selbstregulation:* regulieren was man tut und fühlt
-

6. **Transzendenz:** Stärken, die uns einer höheren Macht näher bringen und Sinn stiften

- *Sinn für das Schöne:* Schönheit in allen Lebensbereichen schätzen
 - *Dankbarkeit:* sich der guten Dinge bewusst sein und sie zu schätzen wissen
 - *Hoffnung:* das Beste erwarten und daran arbeiten es zu erreichen
 - *Humor:* Lachen und Humor schätzen; die Leute gerne zum Lachen bringen
-

© Persönlichkeitspsychologie und Diagnostik, Universität Zürich, 2008

Kurzbeschreibungen der Persönlichkeitsstärken

Kreativität – Kreative Menschen verfügen über ein ausgeprägtes Denken über neue Problemlösungswege und haben oft kreative und originelle Ideen. Sie begnügen sich nicht mit konventionellen Lösungswegen, wenn bessere Möglichkeiten vorhanden sind.

Neugier – Neugierige Menschen interessieren sich für alle möglichen Dingen des Alltags, stellen immer wieder Fragen und finden unterschiedliche Themen und Inhalte sehr interessant und faszinierend. Sie erforschen und entdecken gerne die Welt.

Urteilsvermögen – Menschen mit einem ausgeprägten Urteilsvermögen durchdenken und hinterfragen gerne Gedanken und Überzeugungen und versuchen verschiedene Perspektiven einzunehmen. Sie ziehen keine schnellen Schlussfolgerungen und verlassen sich bei ihren Entscheidungen auf Tatsachen. Sollte sich die Gegebenheiten ändern, sind sie durchaus in der Lage, ihre Meinung zu ändern.

Liebe zum Lernen – Wissbegierige und lernwillige Menschen lernen gerne neue Dinge und lassen sich vom Lernen begeistern. Dabei eignen sie sich gerne neue Fertigkeiten und Fähigkeiten an oder bauen ihr vorhandenes Wissen aus.

Weisheit – Weitsichtige bzw. tief sinnige Menschen werden von ihren Mitmenschen als weise bezeichnet und um Ratschläge bei Problemen gebeten. Sie haben einen guten Überblick und eine reife Sichtweise vom Leben.

Tapferkeit – Mutige und tapfere Menschen fürchten sich nicht vor Bedrohungen, Herausforderungen, Schwierigkeiten und Schmerzen. Sie stehen zu ihren Meinungen und Überzeugungen trotz Widerständen.

Ausdauer – Beharrliche und fleissige Menschen streben danach, begonnene Arbeiten zu Ende zu führen, auch wenn Schwierigkeiten auftauchen. Sie lassen sich nicht durch innere und äussere Faktoren ablenken und erleben eine Zufriedenheit in der Aufgabenerfüllung.

Authentizität – Ehrliche Menschen sprechen nicht nur von der Wahrheit, sondern leben danach und bleiben ihren Prinzipien treu. Sie stehen mit beiden Beinen auf dem Boden und täuschen nichts vor.

Enthusiasmus – Begeisterungsfähige Menschen streben mit viel Energie und Enthusiasmus nach ihren Zielen. Sie machen keine halben Sachen. Das Leben ist für solche Menschen ein Abenteuer.

Bindungsfähigkeit – Menschen mit ausgeprägter Fähigkeit zu lieben und sicherer Bindungsfähigkeit schätzen Beziehungen sehr hoch ein, die von gegenseitigem Geben und Nehmen geprägt ist.

Freundlichkeit – Freundliche und grosszügige Menschen machen ihren Mitmenschen gerne einen Gefallen. Sie geniessen es, grosszügig und nett zu anderen Menschen zu sein.

Soziale Intelligenz – Sozial kompetente Menschen sind sich ihrer Motive und Gefühle hinsichtlich anderen Menschen bewusst und wissen, wie sie sich in unterschiedlichen sozialen Situationen verhalten müssen.

Teamwork – Teamfähige Menschen können am besten arbeiten, wenn sie in einer Gruppe sind. Sie sind loyal und betrachten die Gruppenzugehörigkeit als zentralen Faktor.

Fairness – Die Gleichbehandlung aller Menschen ist ein zentrales Prinzip fairer Menschen. Sie lassen sich in ihren Entscheidungen nicht durch persönliche Gefühle beeinflussen und geben allen eine Chance.

Führungsvermögen – Menschen mit einem ausgeprägten Führungsvermögen unterstützen eine Gruppe bei Aufgaben und Problemlösungen und sorgen für ein arbeitsförderndes Klima innerhalb der Gruppe. Sie können Aktivitäten organisieren und sorgen dafür, dass sie erledigt werden.

Vergebungsbereitschaft – Menschen mit dieser Stärke zeigen eine höhere Bereitschaft, anderen ihre Fehler zu vergeben/verzeihen. Sie geben anderen eine zweite Chance. Ihr zentrales Prinzip ist Gnade und nicht Rache.

Bescheidenheit – Bescheidene Menschen suchen nicht den Mittelpunkt und sehen sich nicht als etwas Spezielles. Sie lassen lieber ihre Fähigkeiten für sich sprechen. Von anderen Menschen werden sie als anspruchslos und bescheiden bezeichnet.

Vorsicht – Vorsichtige Menschen denken über die Konsequenzen ihrer Entscheidungen nach, bevor sie handeln. Sie sagen oder tun keine Dinge, die sie vielleicht später bereuen.

Selbstregulation – Menschen mit ausgeprägter Selbstregulation sind in der Lage, ihre Gefühle und ihr Verhalten zu regulieren. Sie können verschiedene Lebensbereiche (z.B. Appetit, Gefühle, ...) kontrollieren und sind sehr diszipliniert.

Sinn für das Schöne – Menschen mit dieser Stärke nehmen Dinge bewusst wahr und können sich darüber freuen. Sie zeigen ein ausgeprägtes Interesse an Schönheiten und Leistungen in verschiedenen Lebensbereichen (z.B. Natur, Musik, Kunst, Wissenschaft, alltägliche Erfahrungen).

Dankbarkeit – Dankbare Menschen sind sich bewusst über gute Dinge, die sie in ihrem Leben haben und zeigen auch ihre Dankbarkeit. Sie werden als dankbare Personen eingeschätzt, weil sie sich immer Zeit nehmen, um ihre Dankbarkeit auszudrücken.

Hoffnung – Optimistische Menschen sind positiv gegenüber der Zukunft eingestellt, sie denken, dass sie darauf einen Einfluss haben. Sie hoffen das Beste und tun ihr Mögliches um ihre Ziele zu erreichen.

Humor – Menschen mit dieser Stärke lieben es zu lachen, es lustig zu haben und andere zum Lachen zu bringen. Sie versuchen verschiedene Situationen von einer leichteren Seite her zu betrachten.

Ausführliche Beschreibung der Persönlichkeitsstärken

1. Weisheit und Wissen

Psychologische Stärken der Weisheit und des Wissens beinhalten insbesondere Persönlichkeitseigenschaften, die dem Erwerb und der Nutzung von Wissen dienen.

Kreativität

Kreative Menschen besitzen die nötigen Fähigkeiten, um ständig eine Vielzahl von verschiedenen originellen Ideen zu produzieren oder originelle Verhaltenweisen zu zeigen. Diese zeichnen sich dadurch aus, dass sie nicht nur innovativ und neu, sondern auch der Realität angepasst sein müssen, damit sie dem Individuum im Leben nützlich sind und ihm weiterhelfen. Menschen mit ausgeprägter Kreativität zeigen diese Stärke meistens in mehreren Bereichen des Alltags auf, d.h. sie besitzen eine so genannte «praktische Intelligenz». Weniger kreative Menschen begnügen sich oft mit einer konventionelleren Problemlösungsstrategie, wirken gelangweilt und ideenlos.

Neugier

Neugierige und interessierte Menschen haben ein ausgeprägtes Interesse an neuen Erfahrungen und sind sehr offen und flexibel bezüglich neuen, oft unerwarteten Situationen. Sie haben viele Interessen und finden an jeder Situation etwas Interessantes. Sie suchen aktiv nach Abwechslungen und Herausforderungen in ihrem täglichen Leben. Menschen können neugierig in Bezug auf einen spezifischen Bereich (z.B. Interesse an speziellen Rosen) oder ein globales Interesse an unterschiedlichen Dingen aufweisen. Menschen mit einer schwach ausgeprägten Neugier werden oft als eher langweilig, teilnahmslos und desinteressiert betrachtet, obwohl sie eigentlich mit ihrem Leben zufrieden sind.

Urteilsvermögen

Menschen mit einem stark ausgeprägten Urteilsvermögen haben die Fähigkeit, Probleme und Gegebenheiten des Alltags aus unterschiedlichen Perspektiven zu betrachten, sie kritisch zu hinterfragen und Argumente für wichtige Entscheidungen zu entwickeln. Sie sind in der Lage, Informationen objektiv und kritisch zu beleuchten. Dabei orientieren sie sich an der Realität. Menschen mit einer geringeren Ausprägung dieser Stärke wechseln ständig ihre Meinung und können sich kaum zu einer Entscheidung durchringen oder sie beharren auf ihren Meinungen und Überzeugungen. Sie werden daher als unentschlossen und/oder rigide betrachtet.

Liebe zum Lernen

Menschen mit einer ausgeprägten Wissbegierde zeichnen sich durch eine grosse Begeisterung für das Lernen neuer Fähigkeiten, Fertigkeiten und Wissensinhalte aus. Sie lieben es, neue Dinge zu lernen und sind bemüht, sich ständig weiterzubilden und zu entwickeln. Die Liebe zum Lernen kann sich auf einen spezifischen Themenbereich (z.B. Geschichte) beziehen oder auch ganz allgemein ausgeprägt sein. Die Wissbegierde widerspiegelt den Wunsch, immer mehr über das Leben und die Welt wissen zu wollen. Dabei wird das ständige Lernen als eine Herausforderung betrachtet. Es gibt kaum Menschen, die nicht mindestens in einem Bereich gerne lernen. Menschen mit einer gering ausgeprägten Liebe zum Lernen begnügen sich mit ihrem vorhandenen Wissen und lassen sich nur widerstrebend in neue Wissens- und Fähigkeitsbereiche hineinbewegen.

Weisheit

Weitsichtige bzw. tiefsinnige Menschen haben einen guten Überblick und eine reife Sichtweise des Lebens. Sie besitzen die Fähigkeit, über das Leben eine sinnvolle Bilanz ziehen zu können. Dabei geht es um die Koordination des gelernten Wissens und der gemachten Erfahrungen eines Menschen, die zu seinem Wohlbefinden beitragen. Aus sozialer Perspektive betrachtet, können weitsichtige bzw. tiefsinnige Individuen anderen gut zuhören, Urteile abgeben und gute Ratschläge liefern. Von den Mitmenschen werden sie oft um Ratschläge gebeten, weil sie eine Lebenseinstellung und Weltsicht haben, die für andere Leute (und sich selbst) Sinn macht. Menschen, bei denen diese Stärke ganz schwach ausgeprägt ist, werden als unklug, unvernünftig und rücksichtslos bezeichnet.

2. Mut

Psychologische Stärken des Mutes beinhalten insbesondere Persönlichkeitseigenschaften, die die Zielverfolgung im Angesicht von inneren und äusseren Widerständen unterstützen.

Tapferkeit

Tapfere und mutige Menschen streben nach ihren Zielen und lassen sich dabei nicht von Schwierigkeiten und Hindernissen entmutigen. Tapferkeit und Mut können sich auf unterschiedliche Lebensbereiche beziehen. Bei dieser Stärke handelt es sich um die Fähigkeit, etwas Positives und Nützliches weiterzubringen, trotz drohenden Gefahren. Sie ermöglicht einem Menschen, unbeliebte aber richtige Meinungen zu vertreten, sich einem Problem zu stellen, den Ängsten ins Gesicht zu schauen und sich gegen Ungerechtigkeiten zu wehren. Individuen mit geringerer Tapferkeit schrecken vor Gefahren zurück und könnten beispielsweise niemals ein Opfer aus einem brennenden Auto befreien. Sie sind allgemein ängstlicher als tapfere Menschen und können im Extremfall auch als feige betrachtet werden.

Ausdauer

Beharrlichkeit und Fleiss kennzeichnen Individuen, die alles zu Ende bringen wollen, was sie sich vorgenommen haben. Zielstrebig streben sie nach ihren Zielen, geben nicht schnell auf, beenden was sie angefangen haben und lassen sich nicht ständig ablenken. Mit Beharrlichkeit ist jedoch keine zwanghafte Verfolgung von unerreichbaren Zielen gemeint. Beharrliche Menschen passen sich flexibel und realistisch den jeweiligen Situationsbedingungen an, ohne perfektionistisch zu werden. Menschen mit geringer Ausdauer beginnen oft mit vielen Projekten, schliessen dann aber kaum eines ab. Sie neigen dazu, schnell aufzugeben, den Mut sinken zu lassen und Abkürzungen aufzusuchen. Sie werden als eher faul und unschlüssig bezeichnet.

Authentizität

Ehrliche und integre Menschen sind sich selbst und ihren Mitmenschen gegenüber aufrichtig und ehrlich, halten ihre Versprechen und sind ihren Prinzipien treu. Sie legen Wert darauf, dass ihre Realität nicht verfälscht wird. Sie sind fähig für sich selbst die Verantwortung zu übernehmen und sie streben nach einem kohärenten Auftreten. Authentische Menschen handeln in Übereinstimmung mit den eigenen Gedanken, Gefühlen und Überzeugungen. Menschen mit einer schwach ausgeprägten Stärke weisen oft ein selbst täuschendes und künstliches Verhalten auf. Sie sagen häufig nicht ihre eigene Meinung, sondern lediglich das, was die anderen hören wollen. Sie sind oft nicht in der Lage, das zu sagen, was sie wirklich fühlen. Dabei geht es nicht darum, anderen etwas zu verheimlichen oder vorzutäuschen.

Enthusiasmus

Menschen mit einem ausgeprägten Tatendrang sind voller Energie und Lebensfreude und weisen eine ausgeprägte Begeisterungsfähigkeit für viele unterschiedliche Aktivitäten auf. Sie freuen sich auf jeden neuen Tag. Solche Menschen werden oft als energisch, flott, keck, munter und schwungvoll beschrieben. Sie setzen sich für ihre Aufgaben jeweils voll ein und bringen sie zu Ende. Diese Stärke ist jedoch von Hyperaktivität und manischem Verhalten zu unterscheiden. Menschen mit einem niedrig ausgeprägten Tatendrang werden im Allgemeinen eher als faul, zurückhaltend, depressiv, ausdruckslos, abgestumpft, teilnahmslos, lustlos, schlaff und leblos bezeichnet.

3. Menschlichkeit

Psychologische Stärken der Liebe und Humanität/Menschlichkeit beinhalten positive Persönlichkeitseigenschaften, die in Beziehungen zu anderen Menschen zum Tragen kommen.

Bindungsfähigkeit

Menschen mit ausgeprägter Fähigkeit zu lieben und einer sicheren Bindungsfähigkeit zeichnen sich dadurch aus, dass sie anderen Menschen ihre Liebe zeigen können und auch in der Lage sind, Liebe von anderen anzunehmen. Bei dieser Stärke handelt es sich um die Fähigkeit enge Beziehungen und Freundschaften mit Mitmenschen aufzubauen, die von Zuneigung und Gegenseitigkeit gekennzeichnet sind. Diese Beziehungen zeichnen sich vor allem durch gegenseitige Hilfeleistung, Akzeptanz und Verpflichtung aus. Menschen die weniger bindungsfähig sind und eine geringere Fähigkeit zu lieben aufweisen, werden eher als distanziert, entfremdet und einsam bezeichnet.

Freundlichkeit

Freundliche und grosszügige Menschen zeichnen sich dadurch aus, dass sie sehr nett und hilfsbereit zu anderen Menschen sind und ihnen gerne einen Gefallen tun, auch wenn sie die andere Person nicht gut kennen. Sie lieben es, andere glücklich zu machen. Freundliches und grosszügiges Verhalten kann auf ganz unterschiedliche Art und Weise gezeigt werden (z.B. im Bus den eigenen Platz freigeben, einer Person Blut spenden). Zentral dabei an dieser Stärke ist die Wertschätzung, die man anderen Menschen zukommen lässt. Menschen, bei denen diese Stärke weniger ausgeprägt ist, werden eher als egoistisch, selbstbezogen, geizig und kleinlich beschrieben.

Soziale Intelligenz

Menschen unterscheiden sich in der Fähigkeit, wichtige soziale Informationen, wie z.B. Gefühle, wahrzunehmen und zu verarbeiten. Sozial kompetente Menschen kennen ihre Motive und Gefühle und sie nehmen auch Unterschiede zwischen Menschen vor allem in Bezug zu deren Stimmungen, Motivationen und Absichten wahr. Sie kennen auch ihre eigenen Interessen und Fähigkeiten und sind in der Lage, sie zu fördern. Ein wichtiges Merkmal besteht darin, sich der jeweiligen Situation anzupassen. Sozial inkompetente Menschen sind nicht in der Lage auf die Gefühle und Stimmungen von anderen einzugehen und verschiedene Sichtweisen einzunehmen.

4. Gerechtigkeit

Psychologische Stärken der Gerechtigkeit beinhalten Persönlichkeitseigenschaften, die für die Beziehung zwischen dem Individuum und der Gruppe oder Gemeinschaft bedeutsam sind.

Teamwork

Menschen mit dieser Stärke zeichnen sich durch ihre Teamfähigkeit und Loyalität gegenüber ihrer Gruppe aus. Sie können dann am besten arbeiten, wenn sie Teil einer Gruppe sind. Die Gruppenzugehörigkeit wird sehr hoch bewertet. Die eigenen Interessen werden meistens zugunsten der Gruppe zurückgesteckt. Teamfähige Menschen tragen oft eine soziale Verantwortung. Auch die getroffenen Entscheidungen der Gruppe werden respektiert und vor die eigenen Meinungen gestellt. Menschen mit einer niedrig ausgeprägten Teamfähigkeit und einem Zugehörigkeitsproblem können sich kaum in Gruppen integrieren. Sie werden oft als egoistisch und ichbezogen bezeichnet.

Fairness

Faire Menschen zeichnen sich durch einen ausgeprägten Sinn für Gerechtigkeit und Gleichheit aus. Jede Person wird gleich und fair behandelt, ungeachtet dessen, wer und was sie sind. Sie lassen sich in Entscheidungen nicht durch persönliche Gefühle beeinflussen, sondern versuchen allen eine Chance zu geben. Die Bereitschaft zu Kompromissen sowie das Zugebenkönnen von eigenen Fehlern werden als wichtige Merkmale dieser Stärke bezeichnet. Menschen dagegen, bei denen diese Stärke kaum ausgeprägt ist, zeigen sich in ihrem Denken, Erleben und Handeln gegenüber anderen Menschen sehr inkonsistent und haben oft viele Vorurteile.

Führungsvermögen

Menschen mit einem ausgeprägten Führungsvermögen besitzen die Fähigkeit, einer Gruppe zu helfen und gut miteinander zu arbeiten trotz individueller Unterschiede. Ebenso zeichnen sie sich durch gute Planungs- und Organisationsfähigkeiten von Gruppenaktivitäten aus und können auch schwierige Entscheidungen treffen. Sie schaffen ein arbeitsförderndes Klima, unterstützen die gemeinsame Arbeit an Gruppenzielen und fördern das Zugehörigkeitsgefühl in der Gruppe, indem sie unterschiedliche Meinungen der Gruppenmitglieder einbeziehen können. Menschen mit einem geringen Führungsvermögen sind nicht in der Lage, Verantwortung für die Gruppe zu übernehmen und eine fördernde Arbeitsatmosphäre zu gestalten, bei dem jedes Gruppenmitglied sich dazugehörig fühlt und maximale Arbeit leisten kann.

5. Mässigung

Psychologische Stärken der Mässigung beinhalten Persönlichkeitseigenschaften, die uns vor Unmässigkeiten und «Ausschweifungen» schützen.

Vergebungsbereitschaft

Menschen mit dieser Stärke sind eher in der Lage Vergangenes (z.B. zwischenmenschliche Konflikte) ruhen zu lassen und einen Neuanfang zu wagen und können bis zu einem gewissen Punkt Verständnis aufbringen für die schlechte Behandlung durch andere Menschen. Sie geben ihren Mitmenschen eine Chance zur Wiedergutmachung. Der Prozess des Vergebens bzw. des Verzeihens beinhaltet heilsame und förderliche Veränderungen von Gedanken, Gefühlen und Verhaltensweisen bei Menschen, die von anderen verletzt wurden. Die Suche nach Rache und nach Vermeidung nimmt ab zugunsten positiver Verhaltensweisen, Gedanken und Gefühle. Menschen, die nicht vergeben können, werden oft als unbarmherzig, hartherzig, boshaft, strafend, rachsüchtig beschrieben.

Bescheidenheit

Bescheidene Menschen zeichnen sich dadurch aus, dass sie nicht mit ihren Erfolgen prahlen, nicht gerne in der Menge auffallen und auch nicht die Aufmerksamkeit auf sich ziehen wollen. Sie ziehen es vor, andere reden zu lassen. Bescheidene Menschen können Fehler und Mängel zugeben. Mit Bescheidenheit wird ein eher äusserlich sichtbarer Verhaltensstil bezeichnet, währenddem sich die Demut eher auf eine innere Haltung bezieht, die sich dadurch kennzeichnet, dass man sich nicht als Zentrum des Universums betrachtet. Weniger bescheidene Menschen werden dagegen als arrogant, stolz und selbstzentriert bezeichnet, die sich immer gerne in den Mittelpunkt stellen wollen.

Vorsicht

Kluge und vorsichtige Menschen zeichnen sich dadurch aus, dass sie Entscheidungen sorgfältig treffen, über mögliche Konsequenzen vor dem Sprechen und Handeln nachdenken und Recht von Unrecht unterscheiden können. Sie vermeiden gefährliche körperliche Aktivitäten, was aber nicht heisst, dass sie neue Erfahrungen meiden. Sie werden von ihren Mitmenschen oft als vorsichtig im positiven Sinne bezeichnet. Mit ihren Fähigkeiten sind kluge Menschen in der Lage, längerfristige Ziele sorgfältig zu planen und zu verfolgen und die Kosten und Gewinne abzuwägen, ohne sich «kopflös» in ein Abenteuer zu stürzen. Das Gegenteil von Vorsicht und Klugheit ist Unvorsichtigkeit und Spontaneität im Sinne von Gedankenlosigkeit, Rücksichtslosigkeit und Unverantwortlichkeit.

Selbstregulation

Menschen mit ausgeprägter Selbstregulation bekunden keine Mühe, ihre Gefühle und ihr Verhalten in entsprechenden Situationen zu kontrollieren, z.B. eine Diät durchhalten, sich gesund ernähren, regelmässig trainieren, rechtzeitig Aufgaben erledigen. Sie zeichnen sich dadurch aus, dass sie längerfristigen Erfolg dem kurzfristigen vorziehen. Sie weisen eine starke Selbstdisziplin auf und merken aber gleichzeitig auch, wann genug ist. Menschen, die nicht in der Lage sind, ihre Gefühle und ihr Verhalten zu regulieren, werden oft als impulsiv, explosiv und undiszipliniert bezeichnet. Sie scheinen ihren Wünschen, Bedürfnissen und Impulsen schnell nachzugeben.

6. Transzendenz

Psychologische Stärken der Transzendenz beinhalten Persönlichkeitseigenschaften, die es Menschen erlauben, eine Beziehung zu einer höheren Instanz zu haben und dadurch Sinn fürs Leben abzugewinnen.

Sinn für das Schöne

Menschen, die in verschiedenen Lebensbereichen (wie z.B. Musik, Kunst, Natur, Sport, Wissenschaft) Schönes bewusst wahrnehmen, wertschätzen und sich darüber freuen können, haben einen ausgeprägten Sinn für das Schöne. Sie nehmen im Alltag schöne Dinge wahr, die von anderen übersehen oder nicht beachtet werden. Beim Anblick der Schönheit der Natur oder von Kunst empfinden sie tiefe Gefühle der Erfurcht und der Verwunderung und sind oft sprachlos. Es kommt auch vor, dass solche Menschen selber etwas Schönes schaffen, wie z.B. ein Bild malen. Menschen mit wenig Sinn für das Schöne können sich kaum durch Kunst, Kultur oder Natur berühren lassen und nehmen Schönes nicht wahr.

Dankbarkeit

Dankbare Menschen zeichnen sich dadurch aus, dass sie sich bewusst sind über all die vielen Dinge in ihrem Leben, die nicht selbstverständlich sind. Sie nehmen sich die Zeit, ihre Dankbarkeit Menschen gegenüber auszudrücken. Wenn sie ein Geschenk bekommen, zeigen sie ihre Dankbarkeit. Sie realisieren, dass sie im Leben mit vielem gesegnet sind. Die Dankbarkeit kann sich sowohl auf Menschen beziehen als auch auf nichtmenschliche Quellen (z.B. Tiere, Natur, Gott). Man kann die Dankbarkeit als emotionale Antwort auf ein «Geschenk» betrachten. Undankbare Menschen sehen es nicht als notwendig an, «Dankeschön» zu sagen und Menschen ihre Wertschätzung und Dankbarkeit auszudrücken.

Hoffnung

Zuversichtliche und optimistische Menschen haben grundsätzlich eine positive Einstellung gegenüber der Zukunft. Sie können auch dann noch etwas positiv sehen, wenn es für andere negativ erscheint. Sie hoffen das Beste für die Zukunft und tun ihr Mögliches, um ihre Ziele zu erreichen. Sie haben dabei ein klares Bild, was sie sich für die Zukunft wünschen und wie sie sich die Zukunft vorstellen. Und wenn es mal nicht klappt, dann versuchen sie trotz Herausforderungen oder Rückschlägen hoffnungsvoll in die Zukunft zu blicken. Niedrige Ausprägungen im Optimismus und der Hoffnung werden mit Pessimismus, Hoffnungslosigkeit und Hilflosigkeit in Verbindung gebracht. Hoffnungslose und pessimistische Menschen machen eine düstere Prognose der Zukunft.

Humor

Humorvolle und heitere Menschen lachen gerne und bringen andere Menschen gerne zum Lächeln oder zum Lachen. Sie versuchen ihre Freunde und Freundinnen aufzuheitern, wenn diese in einer bedrückten Stimmung sind. Menschen mit einem ausgeprägten Sinn für Humor versuchen in allen möglichen Situationen Spass zu haben und versuchen alles, was sie machen, mit ein bisschen Humor anzugehen. Eine weitere Stärke humorvoller Menschen besteht darin, verschiedene Situationen von einer leichteren Seite her zu betrachten. Menschen ohne Humor werden tendenziell als grimmig, mürrisch, ermüdend oder langweilig beschrieben.

4.8 Fallbeispiel

Esther Albrecht

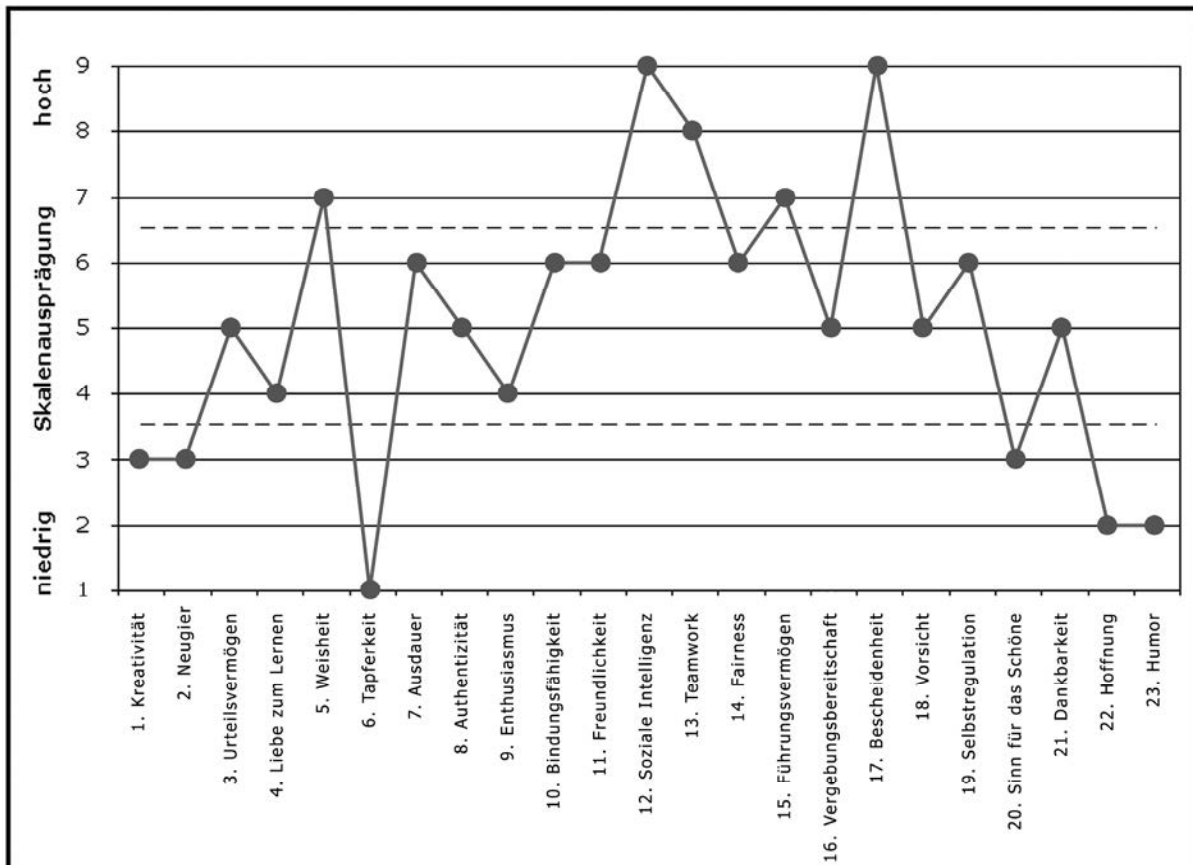
«Guten Tag!» ein freundlicher Mann, 44 Jahre, sitzt mit mir am runden Beratungstisch. Er hat sich für eine ausführliche Laufbahnberatung entschieden, weil er seinen bisherigen Karriereschritten auf die Spur kommen will. Verschiedene Anliegen führten ihn zu einer Laufbahnberatung. Warum hatte er sich immer im schulischen Berufsfeld bewegt? Warum hatte er den Weg in die Schulleitung eingeschlagen? Auch steht eine berufliche Chance vor ihm, die er überprüfen will. «Bin ich eine Führungspersönlichkeit?» und «Welche Berufsfelder könnten sonst noch für mich attraktiv sein?».

Dieser Mann, nennen wir ihn Herr Müller, ist in der Schweiz geboren und aufgewachsen. Er ist seit 9 Jahren verheiratet und glücklich in der kinderlosen Beziehung. Privat geht es ihm gut. Nun möchte er seinen beruflichen Standort vertieft reflektieren. Herr Müller absolvierte seine Lehrerausbildung erfolgreich, unterrichtete an öffentlichen und privaten Institutionen auf unterschiedlichsten Schulniveaus, hauptsächlich Primar- und Oberstufe, bis hin zu Lehraufträgen an Pädagogischen Hochschulen. Seit 5 Jahren arbeitet er als Schulleiter einer grossen Schulgemeinde. Diese Führungsfunktion übt er im Fünfer-Team aus: Er und seine Kollegen sind die regionalen Schulleiter und sie stehen unter der Hauptleitung eines dominanten Rektors. Dieser wird wegen einem internationalen Projekt für die nächsten drei Jahre nach Deutschland ziehen. Die Hauptleitung wird also im nächsten Jahr vakant. Herr Müller fragt sich, ob er in die Fussstapfen des Rektors treten soll und ob er für diesen Job die geeignete Führungsperson sei?

Ich offeriere Herr Müller eine testdiagnostische Abklärung im Rahmen der psychologischen Laufbahnberatung. Die zentrale Fragestellung «Bin ich eine Führungspersönlichkeit?» soll mit Persönlichkeitstests und «Welche Berufsfelder sind für mich attraktiv?» zusätzlich mit einem Interessentest betrachtet werden. Das VIA-IS soll die Frage nach der Beziehung der Persönlichkeitsstärken und der Arbeitszufriedenheit klären. Die ausgewählten, psychologischen Tests sind: BIP-Bochumer Persönlichkeits Inventar, VIA-IS Values in Action Inventory of Strengths, Explorix-Werkzeug zur Erkundung von Berufsinteressen. Nachfolgend wird aber nur auf das VIA-IS eingegangen, weil hier dessen Anwendung vorgestellt wird. Die folgenden Schritte 1 - 4 orientieren sich an den Empfehlungen in Kapitel 4.6, dem Arbeitsblatt für die Anwendung in der Einzelberatung.

Schritt 1: Auflistung der fünf höchstausgeprägten Charakterstärken

Das Testprofil von Herrn Müller sieht so aus:



Die Liste der Charakterstärken sieht demnach so aus (wobei aufgrund gleicher Staninewerte je zwei Stärken auf einem Rang sind):

1. bzw. 2. Bescheidenheit und Soziale Intelligenz
3. Teamwork
4. bzw. 5. Führungsvermögen und Weisheit

Schritt 2: Identifikation der Signaturstärken

Im psychologischen Gespräch wird dieses Profil nun untersucht, es soll geklärt werden, welche dieser ersten fünf Charakterstärken auch Signaturstärken abbilden. Darum frage ich Herrn Müller: «Welche Charakterstärken sind für Sie ganz typisch? Wo brennt bei Ihnen ein inneres Feuer, wenn Sie diese Stärke leben? Bei welchen Stärken fühlen Sie sich besonders glücklich, stark und bestätigt? Welche dieser Stärken entsprechen Ihrem innersten Wesen, wenn Sie danach handeln? Wie wichtig sind für Sie diese Stärken? Welche Reihenfolge bringt das zum Ausdruck?» Dieser Schritt von den Charakterstärken zu den Signaturstärken kann auch mit Anwendung der Checkliste (vgl. Kapitel 4.5) erfolgen.

Herr Müller überlegt kurz und kann schnell eine neue Zusammenführung des Profils machen. Es beschreibt seine innerste Motivation und bestätigt, dass er sich dabei stark und gut fühlt. Herr Müller hat keine Stärke ausgeschlossen, d.h. jede Charakterstärke ist auch eine

Signaturstärke. Er hat aber eine neue Gewichtung definiert. Dieses Profil zeigt die von Herr Müller persönlich bestätigten Signaturstärken in neuer Reihenfolge:

1. Rang: Teamwork	wichtigste Signaturstärke
2. Rang: Führungsvermögen	zweitwichtigste Signaturstärke
3. Rang: Soziale Intelligenz	drittwichtigste Signaturstärke
4. Rang: Weisheit	viertwichtigste Signaturstärke
5. Rang: Bescheidenheit	fünftwichtigste Signaturstärke

Schritt 3: Bewusstwerden der Beziehung von Signaturstärken und Arbeitsstelle

Nun stelle ich die Frage, wie häufig er diese persönlichen Stärken in seiner aktuellen Berufstätigkeit umsetzen kann. Herr Müller bewertet jede Signaturstärke unter diesen Aspekten. Er fragt sich, wie häufig er die Signaturstärken anwendet, daraus ergibt sich eine Rangordnung. Seine Bewertungen sehen wie folgt aus:

Signaturstärke	Wert	Häufigkeit
Teamwork	6	sehr häufige Anwendung, sehr oft täglich
Führungsvermögen	5	häufige Anwendung, mehrmals täglich
Soziale Intelligenz	5	häufige Anwendung, mehrmals täglich
Weisheit	4	manchmal anwenden, 1-2 mal täglich
Bescheidenheit	3	seltene Anwendung, mehrmals wöchentlich

Diese Darstellung zeigt, dass Herr Müller seine persönlich definierten Signaturstärken unterschiedlich häufig im Berufsalltag anwenden kann. Es ist ersichtlich, dass er seine wichtigsten Signaturstärken häufig oder sogar sehr häufig einsetzt.

Schritt 4: Gestalten der Arbeitsstelle für häufigeren Einsatz der Signaturstärken

An dieser Stelle erinnern wir uns an die Kernfrage von Herr Müller: «Bin ich eine Führungspersönlichkeit?». Das VIA-IS bietet uns mehrere Antworten dazu. Herr Müller kann seine Signaturstärken im beruflichen Alltag recht gut einsetzen, trotzdem lohnt es sich einen häufigeren Einsatz im Gespräch zu verdeutlichen:

1. **Teamwork** verweist auf das Gemeinsame. Sich als Teil einer Gruppe zu erleben, ist ein wichtiges Prinzip. Damit Herr Müller gut als Mitglied eines Teams arbeitet, will er seine Verantwortung und Führungsaufgaben in der Zusammenarbeit übernehmen.

2. **Führungsvermögen** verweist auf die Organisation von Gruppenaktivitäten. Seine organisatorischen Fähigkeiten möchte Herr Müller so einsetzen, dass die Gruppe gut arbeiten kann. Er fördert das Arbeitsklima der Gruppe und kann unterschiedliche Meinungen einbeziehen. Herr Müller unterstützt die Arbeitsprozesse und dadurch die Arbeitsleistung.

3. **Soziale Intelligenz** verweist auf Interaktionen, welche respektvoll und sorgfältig gepflegt werden. Damit Herr Müller seine soziale Intelligenz gut anwenden kann, orientiert er sich an einem wohlwollenden Geben und Neben. Er kann gut einschätzen, welche Motive und Gefühle andere oder er selbst haben. So gelingt es ihm, sich in unterschiedlichen sozialen Situationen angepasst und angemessen zu verhalten. Er umgeht eine provokative Konfrontation durch rücksichtsvolles Vorgehen.

4. **Weisheit** verweist auf die Fähigkeit einen guten Rat zu geben. Herr Müller hat gerne einen fundierten Überblick auf die Geschehnisse. Er ist motiviert neue Dinge hinzu zu lernen. Er möchte sein Wissen und seine Erfahrung einsetzen.

5. **Bescheidenheit** verweist auf das kompetente Wirken im Hintergrund. Was erreicht ist, soll für sich selber sprechen. Herr Müller bevorzugt das kompetente Handeln ohne grosse Worte. Seine Errungenschaften betont er nicht.

Die vier Schritte haben aufgezeigt, wie das VIA-IS Profil im psychologischen Gespräch zu aufschlussreichen Antworten führt. In einem zusätzlichen Schritt zeige ich auf, dass die Frage der Führungspersönlichkeit mit dem VIA-IS auch systemisch betrachtet werden kann. Das VIA-IS bietet den Vergleich zu Berufsgruppen:

Die Frage der Führungspersönlichkeit lässt sich systemisch am Führungs-Umfeld betrachten. Im Hinblick auf einen Arbeitsplatzwechsel stellt sich somit die Frage der Unternehmenskultur. Könnte sich Herr Müller in gleicher Weise als Führungspersönlichkeit in der Wirtschaft und in Non-Profit-Organisationen betätigen? Als Vergleichsmöglichkeiten wurden zwei Berufsprofile ausgesucht: Geschäftsführer aus der Wirtschaft und Sozialpädagogen als Führungspersönlichkeiten in Non-Profit-Organisationen (vgl. Tabelle 12 Charakterstärkenprofile verschiedener Berufsprofile). Die Berufsprofile von Geschäftsführern und von Sozialpädagogen zeigen deutliche Unterschiede. Im Vergleich zu diesen, nähern sich Herr Müllers Signaturstärken den Sozialpädagogen und weniger den wirtschaftsgeprägten Führungskräften an: Teamwork und Fairness werden bei Sozialpädagogen höher eingeschätzt. Das Berufsfeld im Sozialen und die Arbeit am und mit dem Menschen ermöglicht eine hohe Erfüllung dieser Stärken. Hier kann von einer sehr guten Passung gesprochen werden. Ebenso bestätigen sich die deutlichen Ausprägungen im Führungsvermögen.

Zum Abschluss betrachten Herr Müller und ich die Ergebnisse in der Gesamtschau. Die Fazite aus den unterschiedlichen testdiagnostischen Resultaten und psychologischen Gesprächen werden wie folgt zusammengefasst:

Alle testdiagnostischen Perspektiven zeigen Herr Müllers Interessen und persönliche Neigungen zum sozialen Berufsfeld deutlich auf, dies wurde insbesondere durch die Interessenabklärung bestärkt. Ebenso sind seine sozialen Kompetenzen und Führungsansprüche in den verschiedenen Verfahren deutlich ausgeprägt.

Welche Schlussfolgerungen können zur diagnostischen Fragestellung gemacht werden? Die Frage nach dem passenden Berufsfeld zeigt, dass es Herr Müllers innere Motivation ist, sich mit und für Menschen einzusetzen. Sein bevorzugtes Berufsfeld liegt deutlich im Kontakt mit Menschen. Die Bildung ist ein zentrales Thema seiner Aufgaben, was seinem Interesse entspricht, sich selber mit neuem Wissen und der Vermittlung zu beschäftigen.

Die Frage nach der Führungspersönlichkeit konnte auch durch einen systemischen Vergleich mit den Berufsprofilen des VIA-IS verdeutlicht werden. Das Profil von Herr Müller nähert sich den Sozialpädagogen und weniger den wirtschaftsgeprägten Führungskräften an. Zudem zeigt das Testprofil von Herr Müller auch ausgeprägte Stärken der Menschlichkeit und Gerechtigkeit, welche in einem stark wettbewerbsgeprägten Führungsstil nicht zur Geltung kämen.

Herr Müller ist aufgrund der Testabklärung zweifellos eine Führungspersönlichkeit. Er übt diese Tätigkeit am liebsten im Team aus. Er bevorzugt das kompetente Handeln im Hintergrund und bezieht die Meinung anderer in Entscheidungssituationen herbei. Die aktuelle Tätigkeit bestätigt seine sozial geprägte Führungsverantwortung. Weiter entfernt liegt für ihn ein wirtschafts- und konkurrenzorientierter Führungsstil. Es gelingt ihm, sich in unterschiedlichen sozialen Situationen angepasst und angemessen zu verhalten. Es ist ihm wichtig, dass er allen Personen respektvoll begegnet. Es ist offenkundig, dass Herr Müller den dominanten Führungsstil des Rektors nicht übernehmen möchte. Herr Müller richtet seinen Führungsstil nicht dominant aus, sondern möchte vielmehr im kollegialen Team über organisatorische Massnahmen entscheiden. Nahe liegend scheint darum der Verbleib in der Funktion als Schulleiter im kollegialen Team, dem bestehenden Arbeitsverhältnis also oder einem vergleichbaren Umfeld.

Nachwort:

Herr Müller und ich sitzen 4 Monate nach dieser klärenden Testbesprechung für den Abschluss der Laufbahnberatung wieder am runden Beratungstisch. Was hat sich in der Zwischenzeit getan? Herr Müller hatte sich für ein Konflikttraining angemeldet, welches seine Durchsetzungskraft stärken soll. Leider wurde das Training kurzfristig von der Kursleitung abgesagt. Herr Müller hatte sich auch von der dominanten Persönlichkeit des Rektors innerlich mehr distanziert. Er erlebte bewusster und mit viel Überraschung die vielen Komplimente, die er durch seine Schulleiterfunktion bekommt. Noch Höheres anzustreben, nämlich die Nachfolge des Rektors, werde dadurch nicht mehr so attraktiv für ihn. Herr Müller freut sich über die positiven Rückmeldungen aus seinem beruflichen Umfeld. Die Laufbahnberatung hätte ihm die Ohren dafür geöffnet. Herr Müller arbeitet weiter in seiner Funktion als Schulleiter, vorerst am gleichen Ort.

Mit dem Blick als Psychologin aus der Praxis sehe ich den besonderen Nutzen des VIA-IS in der Kombination mit weiteren wissenschaftlichen Tests und dem psychologischen Gespräch in der Laufbahnberatung. Hier erweist sich das Verfahren VIA-IS als aufschlussreich. Bei Herrn Müller weisen die Ergebnisse des VIA-IS darauf hin, dass seine Signaturstärken in seiner aktuellen beruflichen Situation relativ häufig angewandt werden können und damit wenig Änderungsbedarf nötig ist. Das VIA-IS liefert Hinweise zur Erhöhung der Arbeitszufriedenheit einer Person. Daraus können wiederum Strategien erarbeitet werden, um diese Aspekte zu festigen oder sogar im beruflichen Alltag zu steigern (vgl. Kapitel 3 Interpretationshilfen). Ich arbeite gerne mit dem VIA-IS, weil dessen Menschenbild stark positiv und ressourcenorientiert geprägt ist. Für meine Klienten mache ich diese Haltung wahrnehmbar. Als ebenso wichtig erachte ich es, die Zufriedenheit und das Positive im eigenen Berufsalltag erleben und kultivieren zu können.

4.9 Wortlaut der einzelnen Items und deren Zuordnung zu den Skalen

Claudia Harzer

Kreativität [Creativity (originality, ingenuity)]

Nr. Wortlaut

- 4 Eine meiner Stärken besteht darin, dass ich neue und unkonventionelle Ideen habe.
 - 28 Wenn mir jemand sagt, wie ich etwas tun soll, fallen mir automatisch Alternativen ein, um dasselbe zu erreichen.
 - 52 Ich liebe es mir auszudenken, wie ich etwas auf neue Weise angehen kann.
 - 76 Ich bin stolz darauf, originell und kreativ zu sein.
 - 100 Ich habe ständig neue Ideen, wie man etwas anders machen könnte.
 - 124 Meine Freunde sagen, dass ich viele neue und unkonventionelle Ideen habe.
 - 148 Ich denke originell.
 - 172 Ich habe mehr Phantasie und Vorstellungskraft als meine Freunde.
 - 196 Ich habe im letzten Monat ein Problem aus meinem Alltag kreativ gelöst.
 - 220 Ich möchte im kommenden Jahr unbedingt etwas Kreatives machen.
-

Neugier [Curiosity (interest, novelty-seeking, openness to experience)]

Nr. Wortlaut

- 1 Ich finde die Welt sehr interessant.
 - 25 Mir ist nie langweilig.
 - 49 Ich bin immer mit etwas Interessantem beschäftigt.
 - 73 Ich begegne der Welt immer mit Neugier.
 - 97 Ich kann mich für viele verschiedene Aktivitäten begeistern.
 - 121 Ich habe viele Interessen.
 - 145 Ich kann jeder Situation etwas Interessantes abgewinnen.
 - 169 Es fällt mir sehr leicht, mich allein zu beschäftigen.
 - 193 Ich finde mein Leben ausserordentlich interessant.
 - 217 Es interessiert mich sehr, über andere Länder und Kulturen Genaueres zu erfahren.
-

Urteilsvermögen, Kritisches Denken [Open-mindedness (judgment, critical thinking)]

Nr. Wortlaut

- 3 Ich gehe den Beweggründen meines Handelns immer auf den Grund.
- 27 Ich betrachte eine Angelegenheit immer von verschiedenen Seiten.
- 51 Ich treffe Entscheidungen erst dann, wenn ich alle Fakten kenne.
- 75 Ich schätze meine Fähigkeit kritisch zu denken.
- 99 Meine Freunde schätzen meine Objektivität.
- 123 Wenn es die Sache erfordert, kann ich sehr rational denken.

- 147 Ich habe die Eigenschaft, die Dinge immer durchzudenken.
171 Ich wäge Pro und Contra immer gegeneinander ab.
195 Ich versuche, wichtige Entscheidungen auf der Basis von guten Vorüberlegungen zu treffen.
219 Meine Freunde schätzen mein gutes Urteilsvermögen.
-

Liebe zum Lernen [Love of learning]

Nr. Wortlaut

- 2 Ich bin immer bemüht, an Weiterbildungsaktivitäten teilzunehmen.
26 Ich liebe es, Neues zu lernen.
50 Es begeistert mich, etwas Neues zu lernen.
74 Jeden Tag versuche ich etwas zu lernen und mich weiter zu entwickeln.
98 Ich möchte mein ganzes Leben lang lernen.
122 Ich scheue keine Mühen, um Museen und Ausstellungen besuchen zu gehen.
146 Ich lese ständig.
170 Wenn ich etwas wissen möchte, mache ich mich sofort daran, in Bibliotheken oder im Internet darüber zu recherchieren.
194 Ich lese eine grosse Bandbreite von Büchern.
218 Ich liebe es, Sachbücher einfach aus Freude zu lesen.
-

Weisheit [Perspective (wisdom)]

Nr. Wortlaut

- 6 Ich habe immer die Übersicht über das, was gerade geschieht.
30 Egal was passiert, ich verliere das Wesentliche nie aus den Augen.
54 Ich habe eine reife Sicht der Welt.
78 Ich habe nie einen Freund durch einen schlechten Ratschlag fehlgeleitet.
102 Mein Umfeld hält mich für weiser, als es meinem Alter entspricht.
126 Ich bin immer in der Lage, die Dinge in ihrem Zusammenhang zu sehen.
150 Ich habe eine vernünftige Sichtweise über das Leben.
174 Andere fragen mich um Rat.
198 Auch wenn ich es ändern nicht sage, finde ich, dass ich weise bin.
222 Andere halten mich für weise.
-

Tapferkeit/Mut [Bravery (valor)]

Nr. Wortlaut

- 7 Ich habe meinen Standpunkt schon häufig gegen starken Widerstand verteidigt.
31 Ich habe ein emotionales Problem bewältigt, indem ich mich ihm direkt gestellt habe.
55 Ich zögere nie, eine unpopuläre Meinung öffentlich zu vertreten.
79 Ich vertrete woran ich glaube, auch wenn dies negative Folgen hat.
103 Ich schreite zur Tat, während andere noch reden.

- 127 Ich verhalte mich immer gemäss meinen Überzeugungen.
151 Ich stelle mich immer meinen Ängsten.
175 Ich habe Schmerz und Enttäuschungen überwunden.
199 Ich protestiere immer, wenn jemand Gemeinheiten sagt.
223 Ich bin mutig.
-

Ausdauer/Hartnäckigkeit/Beharrlichkeit/Fleiss [Persistence (perseverance, industriousness)]

Nr. Wortlaut

- 8 Ich bleibe immer an einer Aufgabe, bis sie erledigt ist.
32 Was ich beginne, beende ich auch.
56 Ich bin eine zielstrebige Person.
80 Ich bringe Dinge trotz Hindernissen zu einem Abschluss.
104 Ich arbeite immer hart.
128 Ich gebe nie auf.
152 Ich lasse mich bei der Arbeit nie ablenken.
176 Wenn ich mich für etwas entschieden habe, dann halte ich auch daran fest.
200 Wenn ich Pläne mache, setze ich sie auch sicher um.
224 Ich habe meine bisherigen Ziele erreicht, weil ich hart für sie gearbeitet habe.
-

Authentizität/Integrität [Integrity (authenticity, honesty)]

Nr. Wortlaut

- 9 Ich halte meine Versprechen immer.
33 Meine Freunde sagen mir, dass ich immer bei der Wahrheit bleibe.
57 Ich glaube, dass Vertrauen auf Ehrlichkeit basiert.
81 Ich sage auch dann die Wahrheit, wenn ich jemanden damit verletzen könnte.
105 Auf mein Wort ist Verlass.
129 Ich bleibe meinen Prinzipien/Werten treu.
153 Ich stelle mich nicht besser dar als ich bin.
177 Ich würde lieber sterben, als ein Schwindler zu sein.
201 Meine Freunde sagen immer, dass ich nicht abgehoben bin.
225 Andere vertrauen mir ihre Geheimnisse an.
-

Enthusiasmus/Vitalität [Vitality (zest, enthusiasm, vigor, energy)]

Nr. Wortlaut

- 23 Ich möchte in vollem Umfang am Leben teilnehmen und nicht nur, am Rand stehend, dabei zuschauen.
47 Ich scheue mich nie davor, morgens aufzustehen.
71 Ich gehe die Dinge nie halbherzig an.
95 Ich liebe das, was ich tue.

- 119 Ich freue mich auf jeden neuen Tag.
143 Ich habe jede Menge Energie.
167 Wenn ich etwas vorhabe, will ich so schnell wie möglich damit anfangen.
191 Ich kann kaum abwarten, was das Leben in den nächsten Wochen und Jahren für mich bereithält.
215 Wenn ich aufwache, bin ich gespannt, was der Tag wohl bringen mag.
239 Bekannte würden mich als sehr enthusiastisch beschreiben.
-

Bindungsfähigkeit/Fähigkeit zu lieben [Love]

Nr. Wortlaut

- 11 Ich bin immer bereit, Risiken auf mich zu nehmen, wenn es darum geht, Beziehungen aufzubauen.
35 In meinem Leben gibt es Menschen, denen mein Wohlergehen ebenso am Herzen liegt wie ihr eigenes.
59 In meinem Umfeld gibt es Menschen, die meine Schwächen akzeptieren.
83 Ich bin der wichtigste Mensch im Leben eines anderen.
107 Meine Familie und besten Freunde könnten nichts tun, was meine Liebe zu ihnen gefährden würde.
131 Ich spüre immer das Vorhandensein von Liebe in meinem Leben.
155 Ich kann jemandem meine Liebe zeigen.
179 Ich kann die Liebe anderer annehmen.
203 Ich habe einen Nachbarn, jemanden in der Schule oder auf der Arbeit, der mir als Mensch sehr wichtig ist.
227 Es fällt mir leicht, Gefühle mit anderen zu teilen.
-

Freundlichkeit/Grosszügigkeit [Kindness (generosity, nurturance, care, compassion, altruistic love, «niceness»)]

Nr. Wortlaut

- 10 Ich bin nie zu beschäftigt um einem Freund zu helfen.
34 Ich geniesse es sehr, Freunden kleine Gefallen zu tun.
58 Ich gebe mir Mühe, Menschen aufzuheitern, denen es schlecht zu gehen scheint.
82 Ich liebe es, andere glücklich zu machen.
106 Ich habe im Verlauf des letzten Monats einem Nachbarn freiwillig geholfen.
130 Wenn meine Freunde krank sind, rufe ich sie immer an.
154 Ich freue mich über das Glück anderer genauso sehr wie über mein eigenes.
178 Ich bin gerne nett zu anderen.
202 Mit andern das Rampenlicht zu teilen, erfüllt mich mit Freude.
226 Ich nehme mir immer Zeit, wenn jemand über seine Probleme reden will.
-

Soziale Intelligenz/Soziale Kompetenz [social intelligence (emotional intelligence, personal intelligence)]

Nr. Wortlaut

- 5 Ich nehme mein Umfeld sehr bewusst wahr.
 - 29 Ich weiss, wie ich mich in verschiedenen sozialen Situationen zu verhalten habe.
 - 53 Ich bin in sozialen Situationen immer in der Lage, gut mit anderen zu harmonieren.
 - 77 Ich kann anderen das Gefühl geben, interessant zu sein.
 - 101 Ich weiss immer, wie jemand gestrickt ist.
 - 125 Ich komme mit Leuten gut aus, auch wenn ich sie gerade erst kennen gelernt habe.
 - 149 Ich kann mich gut in andere Menschen einfühlen.
 - 173 Ich bin mir meiner Gefühle und Motive bewusst.
 - 197 Ich weiss immer, was ich tun muss, damit sich andere wohl fühlen.
 - 221 Man kann mich selten ausnutzen.
-

Teamwork/Bürgerverantwortung/Teamfähigkeit [Citizenship (social responsibility, loyalty, teamwork)]

Nr. Wortlaut

- 12 Ich verpasse nie Gruppentreffen oder Teamübungen.
 - 36 Ich geniesse es wirklich, Teil einer Gruppe zu sein.
 - 60 Ich bin äusserst loyal.
 - 84 Ich arbeite am besten im Team.
 - 108 Ich rede gegenüber Aussenstehenden nie schlecht über Mitglieder meiner Gruppe.
 - 132 Für mich ist es wichtig, die Harmonie in meiner Gruppe zu erhalten.
 - 156 Ich unterstütze meine Team- oder Gruppenmitglieder ohne Ausnahme.
 - 180 Ich respektiere die Gruppenleiter, auch wenn ich mit ihnen nicht einer Meinung bin.
 - 204 Für mich ist es wichtig, die Entscheidungen meiner Gruppe zu respektieren.
 - 228 Ich bin gern bereit, meinen Eigennutz zum Wohl der Gruppe zurückzustellen.
-

Fairness [Fairness]

Nr. Wortlaut

- 13 Ich gebe immer zu, wenn ich Unrecht habe.
 - 37 Die Fähigkeit, Kompromisse einzugehen, ist eine wichtige Eigenschaft von mir.
 - 61 Egal wer oder was sie sind, ich behandle alle Menschen gleich.
 - 85 Mir ist es wichtig, dass jeder die gleichen Rechte geniesst.
 - 109 Ich gebe jedem eine Chance.
 - 133 Ich fühle mich den Prinzipien der Gerechtigkeit und Gleichheit stark verpflichtet.
 - 157 Ich lehne es ab, Lob für etwas zu ernten, das ich nicht gemacht habe.
 - 181 Auch wenn ich jemanden nicht mag, behandle ich ihn oder sie fair.
 - 205 Jede/r sollte ein Mitspracherecht haben.
 - 229 Ich glaube, jede Meinung ist es wert, angehört zu werden.
-

Führungsvermögen [Leadership]

Nr. Wortlaut

- 14 Ich versuche sicherzustellen, dass sich alle Gruppenmitglieder mit einbezogen fühlen.
- 38 Als Führungsperson behandle ich jede/n gleich gut, und dies unabhängig von ihrer oder seiner Erfahrung.
- 62 Eine meiner Stärken besteht darin, Menschen mit unterschiedlichen Ansichten zu einer guten Gruppenzusammenarbeit zu bringen.
- 86 Ich bin sehr gut in der Planung von Gruppenaktivitäten.
- 110 Um effektiv zu führen, behandle ich alle gleich.
- 134 Ich glaube, dass es in der menschlichen Natur liegt, gemeinsam an Zielen arbeiten zu wollen.
- 158 Meine Freunde sagen mir immer, dass ich eine strenge aber faire Führungsperson bin.
- 182 Als Führungsperson versuche ich dazu beizutragen, dass sich alle Gruppenmitglieder wohl fühlen.
- 206 Als Führungsperson bin ich der Überzeugung, dass es jedem Mitglied möglich sein muss, sich in Gruppenentscheidungen einzubringen.
- 230 Wenn ich eine leitende Position inne habe, gebe ich anderen nie die Schuld, wenn Probleme auftreten.
-

Vergebungsbereitschaft [Forgiveness and mercy]

Nr. Wortlaut

- 24 Ich lasse die Vergangenheit immer ruhen.
- 48 Ich bin selten nachtragend.
- 72 Ich versuche niemals mich zu rächen.
- 96 Ich gestehe anderen immer zu, ihre Fehler hinter sich zu lassen und einen Neuanfang zu machen.
- 120 Ich glaube, es ist am besten zu vergeben und vergessen.
- 144 Ich bin immer bereit, jemandem die Chance zu geben, etwas wieder gutzumachen.
- 168 Ich versuche selten Gleiches mit Gleichem zu vergelten.
- 192 Normalerweise bin ich bereit, jemandem eine zweite Chance zu geben.
- 216 Ich sehe nicht gerne jemanden leiden, nicht einmal meinen ärgsten Feind.
- 240 Wenn mich jemand schlecht behandelt, versuche ich dem mit Verständnis zu begegnen.
-

Bescheidenheit [Humility / Modesty]

Nr. Wortlaut

- 21 Ich bin immer bescheiden bezüglich der Dinge, die ich in meinem Leben erreicht habe.
- 45 Ich schätze es, nicht aufzufallen.
- 69 Ich benehme mich nicht so, als wäre ich etwas Besonderes.
- 93 Ich prahle nie mit meinen Leistungen.
- 117 Ich bin stolz darauf, ein ganz normaler Mensch zu sein.
- 141 Ich ziehe es vor, andere über sich selbst reden zu lassen.
- 165 Ich ziehe selten Aufmerksamkeit auf mich.

- 189 Mir wurde gesagt, dass Bescheidenheit eine meiner bemerkenswertesten Eigenschaften ist.
- 213 Niemand würde mich je als arrogant beschreiben.
- 237 Andere Menschen fühlen sich von meiner Bescheidenheit angezogen.
-

Vorsicht/Besonnenheit/Umsicht [Prudence]

Nr. Wortlaut

- 16 Ich habe nie jemanden absichtlich gekränkt.
- 40 Ich lebe nach dem Motto «Vorsorge ist besser als Nachsorge».
- 64 Ich denke immer nach, bevor ich spreche.
- 88 Meine Freunde finden, dass ich klug entscheide bezüglich dem, was ich sage oder tue.
- 112 Ich vermeide immer Aktivitäten, die körperlich gefährlich sind.
- 136 Bevor ich handle, denke ich immer die Konsequenzen durch.
- 160 Ich kann immer Richtig von Falsch unterscheiden.
- 184 Ich bin eine sehr umsichtige Person.
- 208 Ich treffe Entscheidungen immer sehr sorgfältig.
- 232 Ich kann mir nicht vorstellen zu lügen oder zu betrügen.
-

Selbstregulation [Self-regulation (self-control)]

Nr. Wortlaut

- 15 Ich habe kein Problem, mich gesund zu ernähren.
- 39 Auch wenn Süßigkeiten und Kekse vor meiner Nase stehen, esse ich nie zuviel davon.
- 63 Ich bin sehr diszipliniert.
- 87 Ich kontrolliere meine Gefühle.
- 111 Ich verzichte auf Dinge, die mir kurzfristig gut tun, wenn sie mir langfristig schaden.
- 135 Ich kann eine Diät immer durchhalten.
- 159 Ich weiss immer, wann es Zeit ist aufzuhören.
- 183 Ich erledige meine Aufgaben bei der Arbeit, in der Schule oder zu Hause ohne Ausnahme immer rechtzeitig.
- 207 Ich halte Übung für ebenso wichtig wie Leistung.
- 231 Ich sehe zu, dass ich regelmässig übe.
-

Sinn für das Schöne [Appreciation of beauty and excellence (awe, wonder, elevation)]

Nr. Wortlaut

- 17 Für mich ist es wichtig, in einer schönen Welt zu leben.
- 41 Die Güte anderer Menschen rührt mich fast zu Tränen.
- 65 Ich werde von Gefühlen überwältigt, wenn ich Schönes sehe.
- 89 Ich sehe Schönes, an dem andere ohne es zu bemerken vorbeigehen.
- 113 Ich bin oft sprachlos, wenn ich in einem Film schöne Szenen sehe.
- 137 Ich bin mir immer der Schönheit in meiner Umwelt bewusst.

- 161 Ich schätze alle Arten von Kunst ausserordentlich.
- 185 Ich habe oft Ehrfurcht vor kleinen Dingen des Lebens, die andere für selbstverständlich erachten.
- 209 Ich habe oft ein Verlangen nach anspruchsvoller Kunst wie Musik, Theater oder Malerei.
- 233 Ich habe im vergangenen Jahr etwas Schönes geschaffen.
-

Dankbarkeit [Gratitude]

Nr. Wortlaut

- 18 Ich drücke Leuten, die sich um mich kümmern, immer meine Dankbarkeit aus.
- 42 Ich bekomme Gänsehaut, wenn ich von Taten ausserordentlicher Grosszügigkeit höre.
- 66 Ich halte mindestens einmal täglich inne und denke über die mir widerfahrenen Wohltaten nach.
- 90 Ich lasse die Person, die mir ein Geschenk gemacht hat, immer wissen, dass ich es zu schätzen weiss.
- 114 Ich bin ein sehr dankbarer Mensch.
- 138 Ich tue alles, um Menschen, die gut zu mir waren, meine Anerkennung zu zeigen.
- 162 Ich bin dankbar für alles, was mir das Leben geschenkt hat.
- 186 Wenn ich zurückblicke, gibt es Vieles, für das ich dankbar sein kann.
- 210 Ich empfinde jeden Tag tiefe Dankbarkeit.
- 234 Ich wurde in meinem Leben mit Vielem gesegnet.
-

Hoffnung/Optimismus [Hope (optimism, future-mindedness, future orientation)]

Nr. Wortlaut

- 19 Ich sehe das Leben immer von der positiven Seite.
- 43 Ich kann immer etwas Positives in dem finden, was für andere nur negativ erscheint.
- 67 Ungeachtet aller Herausforderungen und Probleme, die das Leben stellt, sehe ich der Zukunft immer hoffnungsvoll entgegen.
- 91 Ich habe eine klare Vorstellung davon, was ich mir für die Zukunft wünsche.
- 115 Wenn ich eine schlechte Note oder Bewertung bekomme, konzentriere ich mich auf die nächste Gelegenheit und nehme mir vor, es besser zu machen.
- 139 Ich habe eine Vorstellung davon, wo ich in fünf Jahren stehen will.
- 163 Ich weiss, dass ich meine Ziele auch erreichen werde.
- 187 Ich bin überzeugt, dass meine Art die Dinge anzugehen, bestens funktionieren wird.
- 211 Wenn ich mich niedergeschlagen fühle, rufe ich mir in Erinnerung, was in meinem Leben gut ist.
- 235 Ich erwarte immer das Beste.
-

Humor [Humor (playfulness)]

Nr. Wortlaut

- 22 Wann immer meine Freunde in einer bedrückten Stimmung sind, versuche ich sie aufzuheitern.
- 46 Die meisten Bekannten würden sagen, dass es Spass macht, mit mir zusammen zu sein.

- 70 Ich freue mich über jede Gelegenheit, jemandem den Tag mit Lachen aufzuhellen.
- 94 Ich versuche in allen möglichen Situationen Spass zu haben.
- 118 Ich versuche alles, was ich tue, mit ein bisschen Humor anzugehen.
- 142 Ich lasse mir auch in bedrückenden Situationen meinen Sinn für Humor nie nehmen.
- 166 Ich habe einen ausgeprägten Sinn für Humor.
- 190 Es bereitet mir Vergnügen, andere zum Lächeln oder Lachen zu bringen.
- 214 Ich sehe das Leben eher als Komödie denn als Tragödie.
- 238 Ich bin für meinen Sinn für Humor bekannt.
-

Spiritualität [Spirituality (religiousness, faith, purpose)]

Nr. Wortlaut

- 20 Ich bin ein spiritueller Mensch.
- 44 Ich praktiziere meine Religion.
- 68 Auch in harten Zeiten verlässt mich mein Glaube nie.
- 92 Mein Leben hat einen tieferen Sinn.
- 116 Ich habe in den letzten 24 Stunden mindestens 30 Minuten im Gebet, in Meditation oder Besinnung verbracht.
- 140 Mein Glaube macht mich zu dem, was ich bin.
- 164 Ich glaube, dass jeder Mensch eine tiefere Bestimmung im Leben hat.
- 188 Ich glaube an eine universelle Kraft, einen Gott.
- 212 Meine religiösen Überzeugungen machen mein Leben bedeutsam.
- 236 Ich habe eine Berufung im Leben.
-

4.10 Hinweise zu den Normen

Claudia Harzer

Zu Beginn der Online-Version des VIA-IS basierten die Rückmeldungen auf den Ergebnissen der Schweizer Papier-Bleistift-Stichprobe ($N = 1016$). Diese Stichprobe streute gut in Bezug auf Geschlecht, Bildungsgrad und Alter. Nach den ersten 1000 Online erhobenen VIA-IS Daten wurden diese Normen erstmalig überprüft. Dabei zeigte sich, dass die Ergebnisse in der Papier-Bleistift-Stichprobe mit denen der Online-Stichprobe vergleichbar sind. Lediglich die Werte in der Charakterstärke *Neugier* waren bei der Online-Stichprobe höher. Dies ist auf einen Selektionseffekt zurückzuführen. Die Papier-Bleistift-Stichprobe beinhaltet direkt angesprochene Versuchspersonen. Die Online-Stichprobe dagegen besteht aus Personen, die bei der Internetsuche auf das Fragebogen-Portal www.charakterstaerken.org gestossen sind.

Bei beiden Datensätzen (Internet, Paper-Pencil-Version) gab es einige plausible Korrelationen (wenn auch von geringer Höhe) mit Alter und Geschlecht. Deshalb schien es sinnvoll, für Alter (Dekaden) und Geschlecht getrennte Normen zu erstellen. Die Gesamtstichprobe der Online-Version des VIA-IS ist gross genug, um für jede Normgruppe (z.B. Frauen zwischen 21-30 Jahren) eine geschichtete Stichprobe zusammenstellen zu können. Dies hat den Vorteil, dass zum Beispiel Studenten nicht überproportional vertreten sind und andere erhobenen soziodemographischen Variablen (z.B. Bildung, Berufsgruppe, Wohnsituation) berücksichtigt werden können.

Zur Zeit der Drucklegung basieren die Internetnormen auf etwa $N = 7000$ Personen aus der Schweiz. Je Altersdekade und Geschlecht bilden mindestens 200 Personen eine Normgruppe (mit Ausnahme der männlichen Jugendlichen bis 20 Jahre; $N = 120$). Diese Normen werden periodisch aktualisiert werden. Aus diesem Grund ist es vorläufig nicht sinnvoll eine Tabelle mit Mittelwerten in den Normgruppen abzudrucken.

5. Literatur

- Achtnich, M. (1992). *Berufsbilder-Test (BBT). Projektives Verfahren zur Abklärung der Berufsneigung*. Bern: Huber.
- Allport, G. W. (1937). *Personality: A psychological interpretation*. New York, NY: Holt, Rinehart & Winston.
- Allport, G. W. (1961). *Pattern and growth in personality*. New York, NY: Holt, Rinehart & Winston.
- Aristoteles (1985). *Nikomachische Ethik*. Hamburg: Meiner.
- Bergmann, C. & Eder, F. (1999). *Allgemeiner Interessen-Struktur-Test / Umwelt-Struktur-Test. Manual (AIST/UST) (2. Aufl.)*. Göttingen: Beltz.
- Brown, S. D. & Lent, R. W. (Eds.). (2005). *Career development and counseling*. New Jersey: Wiley.
- Busshoff (1998). Berufsberatung als Unterstützung von Übergängen in der beruflichen Entwicklung. In R. Zihlmann (Hrsg.), *Berufswahl in Theorie und Praxis* (S. 9-84). Zürich: sabe.
- Crowne, D. P. & Marlowe, D. (1960). A new scale of social desirability independent of psycho-pathology. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 24, 349-354.
- Csikszentmihalyi, M. (2007). Flow mit Seele [On-line]. Available: <http://www.wie.org/DE/j9/csiksz.asp?page=2>
- Csikszentmihalyi, M. (2007). *Flow: Das Geheimnis des Glücks*. Stuttgart: Klett-Cotta.
- Dahlsgaard, K., Peterson, C. & Seligman, M. E. P. (2005). Shared value: the convergence of valued human strengths across culture and history. *Review of General Psychology*, 9, 203-213.
- Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J. & Griffin, S. (1985). The Satisfaction With Life Scale. *Journal of Personality Assessment*, 49, 71-75.
- Eggimann, N. & Schneider, A. (2008). Charakterstärken und Arbeitszufriedenheit. Eine vergleichende Studie bei Berufsoffizieren und Orchestermusikern. Unveröffentlichte Lizentiatsarbeit, Universität Zürich.
- Fischer, L. & Lück, H. E. (1972). Entwicklung einer Skala zur Messung der Arbeitszufriedenheit (SAZ). *Psychologie und Praxis*, 16, 64-76.
- Furrer, G. & Huwyler, D. (2004). *Charakterstärken und Tugenden bei Führungskräften*. Unveröffentlichte Lizentiatsarbeit, Universität Zürich.
- Gächter, O. & Ursprung, M. (2005). Leisten Persönlichkeitseigenschaften und Charakterstärken einen Beitrag für die Aufklärung von Berufsinteressen? Unveröffentlichte Lizentiatsarbeit, Universität Zürich.
- Hartsthorne, H. & May, M. A. (1928). *Studies in the nature of character, vol. 1: Studies in deceit*. New York, NY: Macmillan.
- Hartsthorne, H. & May, M. A. (1929). *Studies in the nature of character, vol. 2: Studies in service and self-control*. New York, NY: Macmillan.
- Harzer, C., Ruch, W., Proyer, R. T., & Peterson, C. (2007). Three Orientations to Happiness - The German adaptation of the OTH (Peterson, Park, & Seligman, 2005). In W. Willibald (Chair), *Positive Psychology: Traits and instruments*. Symposium conducted at the 10th Congress of the Swiss Society of Psychology, Zurich, Switzerland.
- Holland, J. L. (1997). *Making vocational choices: A theory of work personalities and work environments*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources Inc.
- Huber, A. (2006). Das VIA-IS Profil religiöser Gruppen: Transzendenz und andere Tugenden und Stärken. Unveröffentlichte Lizentiatsarbeit, Universität Zürich.
- Hug, J. (1960). *N-11. Berufsneigungstest*. Zürich: Institut für Angewandte Psychologie.
- Hug, J. (1989). *Neigungstest N-29. Anleitung zur Durchführung und Interpretation. Berufsbilder im Spiegel des N-29*. Zürich: Institut für Angewandte Psychologie.
- Jörin, S., Stoll, F., Bergmann, Ch. & Eder, F., unter Mitarbeit der Bundesagentur für Arbeit (2004). *EXPLORIX® - das Werkzeug zur Berufswahl und Laufbahnplanung*. Bern: Huber.
- Jucker, E. (1941). Die Sokratische Methode in der Berufswahlberatung. *Berufsberatung und Berufsbildung*, 26, 73-84.
- Keller, U. (1994). *Neigungs-Struktur-Test (NST). Eine Beziehungs- und Motivanalyse als Grundlage für die Berufsberatung*. Bern: Huber.
- Kierkegaard, S. (2005). *Die Krankheit zum Tode. Furcht und Zittern. Die Wiederholung. Der Begriff der Angst*. München: dtv.
- Linley, P. A. & Joseph, S. (Eds.). (2004). *Positive psychology in practice*. New Jersey: Wiley.
- Lopez, S. J. L. & Snyder, C. R. (Eds.). (2003). *Positive psychological assessment. A handbook of models and measures*. Washington: American Psychological Association.
- Loske, S. (2006). Die Qualität eines neuen Selbst- und Fremdbeurteilungsverfahrens zur Erfassung positiver Charaktereigenschaften (Values in Action Inventory of Strengths, VIA-IS) sowie Zusammenhänge der Skalen dieses Verfahrens mit dem Fünf-Faktoren-Modell. Unveröffentlichte Diplomarbeit. Universität Bielefeld.

- Matthews, M. D., Eid, J., Kelly, D., Bailey, J. K. S. & Peterson, C. (2006). Character strengths and virtues of developing military leaders: An international comparison. *Military Psychology, 18 (Suppl)*, S57-S68.
- Müller, A. & Wenger, J. (2005). *Charakterstärken und Tugenden bei Freizeitanimateuren*. Unveröffentlichte Lizenziatsarbeit, Universität Zürich.
- Myers, D. G. (2000). Hope and happiness. In J. E. Gillham (Ed.), *The Science of Optimism and Hope: Research Essays in Honor of Martin E. P. Seligman* (pp. 323-336). Radnor, PA: Templeton Foundation Press.
- Ostendorf, F. & Angleitner, A. (2004). NEO-PI-R. NEO-Persönlichkeitsinventar nach Costa und McCrae. Revidierte Fassung. Göttingen: Hogrefe.
- Park, N. & Peterson, C. (2003). *Values in Action Inventory of Strengths for Youth (VIA-Youth)*. Cincinnati, OH: Values in Action Institute.
- Park, N. & Peterson, C. (2006). Moral competence and character strengths among adolescents: The development and validation of the Values in Action Inventory for Youth. *Journal of Adolescence, 29*, 891-909.
- Park, N., Peterson, C. & Ruch, W. (2008) Orientations to happiness and life satisfaction: National comparisons. *Journal of Positive Psychology*.
- Peterson, C. & Seligman, M. E. P. (2001). *Values in Action Inventory of Strengths (VIA-IS)*. Cincinnati, OH: Values in Action Institute.
- Peterson, C. & Seligman, M. E. P. (2004). *Character strengths and virtues*. New York, NY: Oxford University Press.
- Peterson, C. (2000). The future of optimism. *American Psychologist, 55*, 44-55.
- Peterson, C. (2003). *Values in Action Structured Interview of Strengths (VIA-SI)*. Cincinnati, OH: Values in Action Institute.
- Peterson, C. (2004). *Brief Strengths Test (BST)*. Michigan, MI: University of Michigan.
- Peterson, C., Park, N. & Seligman, M. E. P. (2004). *Orientations to Happiness (OTH)*. Michigan, MI: University of Michigan.
- Peterson, C., Park, N. & Seligman, M. E. P. (2005). Orientations to Happiness and Life Satisfaction: The full versus the empty life. *Journal of Happiness Studies, 6*, 25-41.
- Peterson, C., Park, N. & Seligman, M. E. P. (in press). Zest and work. *Journal of Organizational Behavior*.
- Peterson, C., Ruch, W., Beermann, U., Park, N., & Seligman, M. E. P. (2007). Strengths of character, orientations to happiness, and life satisfaction. *The Journal of Positive Psychology, 2*, 149-156.
- Rogers, C. R. (1994). *Die nicht - direktive Beratung*. Frankfurt: Fischer.
- Ruch, W. & Toggweiler, S. (2006). Die Rückkehr von Ehrlichkeit, Ausdauer und Mut. *Panorama, 6*, 8-11.
- Ruch, W. (1999). Die revidierte Fassung des Eysenck Personality Questionnaire und die Konstruktion des deutschen EPQ-R bzw. EPQ-RK. *Zeitschrift für Differentielle und Diagnostische Psychologie, 20*, 1-24.
- Ruch, W. (2006). Vom guten Leben. *Psychoscope, November*, 6-9.
- Ruch, W. (2007, März). *Persönlichkeitstest VIA-IS (Values in Action Inventory of Strengths). Ein Instrument zur Erfassung von Charakterstärken*. Paper präsentiert bei der Weiterbildung des Laufbahnzentrums Zürich zu Persönlichkeitsstärken aus der Perspektive der positiven Psychologie und die Anwendung in der Laufbahnberatung, Zürich, Schweiz.
- Ruch, W., Harzer, C. & Proyer, R. T. (2008). Ways to happiness in German speaking countries: German adaptation of the Orientations to Happiness Scale. Manuscript in preparation.
- Ruch, W., Huber, A., Beermann, U., & Proyer, R. T. (2007). Character strengths as predictors of the »good life« in Austria, Germany and Switzerland. In Romanian Academy, »George Barit« Institute of History, Department of Social Research (Ed.), *Studies and researches in social sciences (Vol. 16)*. Cluj-Napoca, Romania: Argonaut Press, 123-131.
- Schmid, M. (2007). Erfordern Beraterberufe spezifische Charakterstärken? – Eine Untersuchung zu Berufs- und Unternehmensberatern mittels Vergleich von VIA-IS und VIA-SI, sowie die Erfassung von Lebensstilen, Lebens- und Arbeitszufriedenheit. Unveröffentlichte Lizenziatsarbeit, Universität Zürich.
- Seligman, M. E. P. (2000). Positive psychology. In J. E. Gillham (Ed.), *The Science of Optimism and Hope: Research Essays in Honor of Martin E. P. Seligman* (pp. 415-429). Radnor, PA: Templeton Foundation Press.
- Seligman, M. E. P. (2002). *Authentic happiness*. New York, NY: Free Press.
- Seligman, M. E. P. (2005). *Der Glücksfaktor*. Bergisch Gladbach: Ehrenwirth.
- Snyder, C. R. & Lopez, S. J. L. (Eds.). (2005). *Handbook of positive psychology*. Oxford: Oxford University Press.
- Stoll, F. & Jungo, D. (1998). *Foto-Interessentest FIT auf Basis der «Berufsfotos Gubler/ Gerosa»*. Publikationenreihe des Schweizerischen Verbandes für Berufsberatung (SVB) Thema 8. Dübendorf: Schweizerischer Verband für Berufsberatung.
- Toggweiler, S. & Stoll, F. (2002). *FIT Serie 2003*. Dübendorf: Schweizer Verband für Berufsberatung (SVB).
- Wartegg, E. (1968). *Wartegg-Zeichen-Test (WZT)*. Göttingen: Hogrefe.
- Zihlmann, R. (1998). Berufsberatung. Möglichkeiten und Grenzen der Berufsberatung heute. In R. Zihlmann (Hrsg.), *Berufswahl in Theorie und Praxis* (S. 235-294). Zürich: sabe.
- Zihlmann, R. (2003). Individuelle Berufsberatung. In F. Heiniger, *Vom Lehrlingspatronat zum Kompetenzzentrum für Berufsberatung. 100 Jahre SVB*. (S. 201-214). Zürich: SVB.