Zürcher Hochschule
für Angewandte Wissenschaften

IAP
Institut für Angewandte
Psychologie

www.iap.zhaw.ch

Masterarbeit im Rahmen des Master of Advanced Studies ZFH in Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung

Die Anwendung des VIA-IS in der öffentlichen Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung

Eingereicht dem IAP Institut für Angewandte Psychologie,
Departement Angewandte Psychologie der ZHAW

von

Jeanine Zimmermann

am

25. Oktober 2021

Erstbetreuung:	Susanna Borner
Zweitbetreuung (optional):	Kathrin Marmet, Case Managerin Netz2, biz Uster

«Diese Arbeit wurde im Rahmen der Weiterbildung an der ZHAW, IAP Institut für Angewandte Psychologie, Zürich, verfasst. Eine Publikation bedarf der vorgängigen schriftlichen Bewilligung des IAP».

Management Summary

Die Positive Psychologie befasst sich mit den Möglichkeiten, Wohlbefinden und Zufriedenheit zu steigern und somit Dysbalancen präventiv entgegenzuwirken. Im Zentrum dieser Untersuchungen stehen die individuellen Charakterstärken, deren Kenntnis und Ausübung nicht nur die allgemeine Lebenszufriedenheit verbessern, sondern sich auch positiv auf Beruf und Laufbahn auswirken können. Ein Pilotprojekt des Amtes für Jugend und Berufsberatung will sich diese Erkenntnisse für die Entwicklung eines Arbeitsmittels zunutze machen, das bereits zu Beginn der Beratung den Fokus auf die Stärken richtet. Dadurch soll das Wohlbefinden der Ratsuchenden gesteigert und eine ressourcenorientierte Beratung unterstützt werden.

Die vorliegende Arbeit untersucht daher die Anwendung des zugrundeliegenden Fragebogens «Values in Action Inventory of Strengths» (VIA-IS) in der öffentlichen Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung (BSLB). Fünf Fachpersonen aus diesem Bereich wurden mittels halbstrukturierten offenen Interviews dazu befragt, welchen Bezug sie zur Positiven Psychologie haben, welche Voraussetzungen für die Durchführung des VIA-IS gegeben sein müssen und welche Vor- und Nachteile er bietet. Darüber hinaus gaben Sie Auskunft über die Förderung von Charakterstärken durch Interventionen und brachten Gedanken zur Entwicklung eines neuen Instrumentes ein.

Die qualitative Inhaltsanalyse der Gespräche zeigte, dass die Ideen der Positiven Psychologie in der Grundhaltung der BSLB fest verankert sind und der Stärkenfokus einen positiven Einfluss auf die Beratung sowie die Beziehung zwischen ratsuchender und beratender Person haben kann. Sie ergab darüber hinaus eine deutliche Eingrenzung der Zielgruppe und stellte fest, dass der VIA-IS einen eher kleinen Teil der Klientel der öffentlichen BSLB anspricht. U.a. stellen die sprachliche Komplexität und der grosse Testumfang hohe Anforderungen an die kognitiven Fähigkeiten und die Ausdauer der Ratsuchenden. Auch an die Kompetenzen der Beratenden stellt der VIA-IS klare Bedingungen: So sind neben langjähriger Erfahrung ausgeprägte Kompetenzen z.B. in der Validierung und im Transfer der Resultate gefragt. Es wurde deutlich, dass die Rahmenbedingungen der öffentlichen BSLB nicht die optimalen Voraussetzungen für das volle Potential des VIA-IS und der darauf aufbauenden Interventionen bieten.

Es kann festgehalten werden, dass ein vereinfachtes Instrument die Auseinandersetzung mit den eigenen Charakterstärken leichter zugänglich machen und in der öffentlichen BSLB etablieren könnte. Speziell bei der Berufswahl von Jugendlichen wäre es wünschenswert, neben den Interessen auch die Stärken identifizieren und vertiefter nutzen zu können.

«Wir brauchen nicht so fortzuleben, wie wir gestern gelebt haben. Macht euch nur von dieser Anschauung los, und tausend Möglichkeiten laden uns zu neuem Leben ein.»

Christian Morgenstern

Inhaltverzeichnis

1 Konzeptioneller Rahmen und Fragestellung ... 11
1.1 Idee und persönliche Motivation ... 11
1.2 Fragestellungen ... 12
1.3 Aufbau der Arbeit ... 12
2 Theoretische Grundlagen ... 13
2.1 Positive Psychologie ... 13
2.1.1 Entstehung und Grundidee ... 13
2.1.2 Drei Forschungsebenen ... 14
2.2 Im Fokus: Charakterstärken und der VIA-IS ... 18
2.2.1 Klassifikation und Dimensionen des Charakters ... 18
2.2.2 VIA-IS ... 19
2.2.3 Signaturstärken ... 20
2.2.4 Interventionen ... 21
2.3 Implikationen für die Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung ... 23
2.3.1 Aufgabe und Rahmenbedingungen der öffentlichen BSLB ... 23
2.3.2 Allgemeine Verankerung der Positiven Psychologie in der BSLB ... 24
2.3.3 Bezug zu Arbeit und Berufen ... 26
2.3.4 Der VIA-IS in der BSLB ... 27
2.3.5 Interventionen in der BSLB ... 27
3 Empirische Untersuchung ... 28
3.1 Ziel der Untersuchung und Leitfragen ... 28
3.2 Methode zur Erhebung ... 28
3.2.1 Entwicklung des Leitfadens ... 29
3.2.2 Auswahl der Stichprobe ... 30
3.2.3 Interviewführung ... 30
3.3 Methode zur Auswertung ... 31
4 Untersuchungsergebnisse ... 32

4.1 Hauptkategorie 1: Positive Psychologie als Grundlage 32
4.2 Hauptkategorie 2: Anwendung des VIA-IS 33
4.3 Hauptkategorie 3: Bewertung des VIA-IS 37
4.4 Hauptkategorie 4: Voraussetzungen für eine breitere Anwendung des VIA-IS 39
4.5 Hauptkategorie 5: Trends 41
5 Diskussion 42
5.1 Beantwortung der Leitfragen 42
5.1.1 Charakterstärken in der öffentlichen BSLB 43
5.1.2 Einsatz von Interventionen 45
5.1.3 Schaffung von Voraussetzungen 47
5.1.4 Weitere Erkenntnisse 48
5.2 Beurteilung der Untersuchungsmethode 49
6 Ausblick 50
6.1 Aktueller Stand des «Stärken-Priming» 50
6.2 Fazit 51
7 Literaturverzeichnis 53
8 Anhang 60

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1 Drei Dimensionen des Charakters in der Positiven Psychologie 17
Abbildung 2 Ablaufmodell des problemzentrierten Interviews……...29

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1 *Elemente der PERMA-Theorie und verknüpfte Lebensstile* 16
Tabelle 2 *Testkombinationen und alternative Instrumente zum VIA-IS*..... 35

Abkürzungsverzeichnis

AJB	Amt für Jugend und Berufsberatung
BSLB	Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung
biz	Berufsinformationszentrum
IV	Invalidenversicherung
RAV	Regionales Arbeitsvermittlungszentrum

1 Konzeptioneller Rahmen und Fragestellung

1.1 Idee und persönliche Motivation

Die Idee zum Thema dieser Masterarbeit lieferte ein Projekt des Amtes für Jugend und Berufsberatung (AJB) des Kantons Zürich. Das Pilotprojekt mit dem Titel «Stärken-Priming im AJB» hat zum Ziel, ein digitales Arbeitsmittel zu entwickeln, mit dem Klientinnen und Klienten vor einer Erstberatung ihre Stärken ermitteln. Das Arbeitsmittel hat die Intention, die Befriedigung der Grundbedürfnisse der Ratsuchenden nach Selbstwerterhöhung, Bindung, Kontrolle und Wohlbefinden (Grawe, 1998) positiv zu beeinflussen und so die ressourcenorientierte Beratung zu unterstützen. Das Tool soll nach Möglichkeit in allen Beratungsbereichen des AJB Anwendung finden. Da der zeitliche und inhaltliche Rahmen des Pilotprojektes den dieser Masterarbeit übersteigt, wurde das Thema auf dessen Grundlage eingegrenzt: Das Konzept der 24 Charakterstärken (Peterson & Seligman, 2004) und deren Messung durch den Fragebogen «Values in Action Inventory of Strength» (VIA-IS) im Rahmen der öffentlichen Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung (BSLB).
Meine persönliche Motivation für dieses Thema entstand aus der Faszination für die Arbeit mit Stärken und Ressourcen und meinem Interesse an der Positiven Psychologie, die diesem Konzept zugrunde liegt. In meiner eigenen Arbeit als Berufs- und Laufbahnberaterin setze ich verschiedene Methoden zur Identifikation von Ressourcen und Stärken ein (VIA-IS, Ressourcenbilder, Career Construction Interview, Entwicklungslinie etc.), jedoch bieten Fragestellung und Beratungssetting nicht immer den adäquaten Rahmen. Nachhaltige Arbeit mit Stärken und Ressourcen erfordert häufig einen längeren Beratungsprozess als in der öffentlichen BSLB möglich – so meine bisherige Erfahrung. Die Beschäftigung mit den eigenen Ressourcen sowie der Test des ersten Prototypen aus dem oben genannten Pilotprojekt haben mir gezeigt, dass der Fokus auf Stärken – die eigenen oder die der ratsuchenden Person – einen Einfluss auf die Grundhaltung in der Beratung hat. Daher interessiert mich, wie andere Beratungspersonen diese Sachverhalte wahrnehmen, in welchem Rahmen sie den VIA-IS einsetzen und diesen in die Laufbahnberatung integrieren.

1.2 Fragestellungen

Aus den obigen Überlegungen heraus ergaben sich die zentralen Fragestellungen dieser Arbeit:

Wie wird der VIA-IS in der öffentlichen BSLB eingesetzt und welche Vor- und Nachteile hat er im Vergleich zu anderen Tests/Arbeitsmitteln zur Stärkendiagnostik?

Wie werden Interventionen im Zusammenhang mit Charakterstärken im Beratungsprozess eingesetzt?

Welche Voraussetzungen könnten eine breitere Anwendung des VIA-IS in der öffentlichen BSLB begünstigen?

Darüber hinaus sollten nach Möglichkeit Ideen gewonnen werden, die in die Gestaltung eines Arbeitsmittels zur einfachen Einschätzung der Stärken durch die Klienten einfliessen könnten, beispielweise in das zuvor erwähnte «Stärken-Priming». Ausserdem könnten Hinweise darauf zu erwarten sein, welchen Einfluss der Einsatz von Charakterstärken auf die Beziehungsgestaltung zwischen ratsuchender und beratender Person hat.

1.3 Aufbau der Arbeit

Die vorliegende Arbeit stellt in Kapitel 2.1 zunächst die relevanten Grundlagen und Forschungsebenen der Positiven Psychologie vor. Dabei wird der Blick insbesondere auf das Konzept der Tugenden und Charakterstärken gerichtet. Um den Bogen zur ursprünglichen Idee – dem Pilotprojekt «Stärken-Priming» – zu spannen, wird die Messung der Charakterstärken mittels VIA-IS in den Mittelpunkt der Betrachtung gestellt und die Theorie der Signaturstärken erläutert (Kapitel 2.2). Ein Überblick über stärkenfördernde Interventionen rundet diesen Teil ab.
Die Positive Psychologie will als Komplementär zur allgemeinen Psychologie verstanden werden. Ein grosser Teil der tatsächlichen Anwendungsgebiete findet sich im Bereich Coaching und Therapie. Kapitel 2.3 sucht daher explizit den Bezug des theoretischen Rahmens zu Beruf, Arbeit und Laufbahn sowie den genannten Fragestellungen.
Einige Antworten auf diese Leitfragen soll die im Rahmen dieser Arbeit durchgeführte qualitative Befragung von Beratungspersonen mit Erfahrungen in der öffentlichen Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung liefern. Die Details zur Untersuchungsmethode finden sich in Kapitel 3, die Ergebnisse werden in Kapitel 4 präsentiert. Die anschliessende Diskussion im

letzten Teil der Arbeit (Kapitel 5) soll neben der Beantwortung der Fragestellungen auch Ideen für Entwicklungsmöglichkeiten und weitere Untersuchungen hervorbringen. Den Abschluss bildet Kapitel 6 mit einem Ausblick auf den Verlauf des Stärken-Primings sowie Hinweisen zur Anwendung des VIA-IS in der BSLB.

2 Theoretische Grundlagen

Dieses Kapitel soll als Ausgangslage für die nachfolgende qualitative Untersuchung verstanden werden. Die relevanten Begriffe und Konzepte der einzelnen Themenbereiche werden herausgegriffen und deren Zusammenhang mit der vorliegenden Arbeit erläutert. Es sei daher vorangestellt, dass die Darstellung der verschiedenen Wissens- und Forschungsgebiete keinen Anspruch auf Vollständigkeit erhebt.

2.1 Positive Psychologie

2.1.1 Entstehung und Grundidee

Die Positive Psychologie befasst sich mit der Frage, was das Leben lebenswert macht. Die Ansätze sind mit denen der Humanistischen Psychologie vergleichbar, die von einem positiven Menschenbild ausgeht und u.a. von Abraham Maslow (1954) und Carl Rogers (1951) vertreten wurde. Im Zentrum steht die Annahme der (Selbst-)Aktualisierungstendenz, unter der man die innere Motivation nach Selbstverwirklichung und Entwicklung versteht (Rogers, 2003). Erste Erwähnungen des Begriffs der Positiven Psychologie sowie einzelne Untersuchungen zu Themen, die heute der Positiven Psychologie zugerechnet werden, sind bereits im Laufe des 20. Jahrhunderts zu finden (z.B. Deci & Ryan, 1985 sowie Vaillant, 1977). Martin Seligman verschaffte dem Teilgebiet der Psychologie, das sich in den letzten ca. 20 Jahren stark weiterentwickelt hat, ab der Jahrtausendwende mehr Aufmerksamkeit. Im Jahr 2000 widmeten er und Mihaly Csikszentmihalyi dem Thema eine ganze Sonderausgabe der Zeitschrift *American Psychology* (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000). In ihrem darin erschienen Artikel, der gleichzeitig als Einführung in das Thema dient, zeigen sie auf, dass die Psychologie ihren Fokus vor allem auf Krankheiten und Defizite richtet. Sie verstand sich bis anhin vor allem als klinische Psychologie, die Psychologinnen und Psychologen sich selbst als Ärztinnen und Ärzte, deren Ziel es war, psychische Leiden zu behandeln. Folgt man dem damals vorherrschenden Menschenbild, so ist der Mensch allen Einflüssen und Geschehnissen von Kind an ausgeliefert und kann die dadurch entstandenen Schäden und Traumata nur im Nachhinein versuchen zu lindern oder zu heilen – mit Hilfe der Psychologie (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000).
Anstelle von Defizitminderung sieht die Positive Psychologie ihre Aufgabe vor allem in der Prävention. Die Betrachtungsweise wechselt hin zum Menschen als reflexions- und

entscheidungsfähigem Wesen. Der Fokus richtet sich neu auf die Steigerung und Förderung von Glück und Wohlbefinden sowie auf die Betonung und Verstärkung von eigenen internalen Ressourcen, um ein seelisches Gleichgewicht zu schaffen und zu erhalten. Dieses findet gemäss Ruch & Harzer (2012) eben nicht dort statt, wo sich Krankheitsfälle finden – in einer Klinik oder therapeutischen Einrichtung – sondern mitten in unserem. Zu diesem Alltag gehört neben Familie, Freizeit und Beziehungen auch die Arbeit. Die Positive Psychologie zielt also darauf ab, diese Bereiche zu stärken, bevor Dysbalancen aufkommen. Bestehende defizitäre Situationen oder Perspektiven möchte sie mit dem Einsatz der eigenen Stärken verändern.

2.1.2 Drei Forschungsebenen

Um der Frage auf den Grund zu gehen, wie das Leben positiver und lebenswerter gestaltet werden kann, konzentriert sich die Forschung der Positiven Psychologie auf drei Ebenen:

- Positives Erleben
- Positive Eigenschaften
- Positive Institutionen

(Seligman & Csikszentmihalyi, 2000).

Ebene des positiven Erlebens

Vergangenheit – Gegenwart - Zukunft

Auf der Ebene des positiven Erlebens geht es um positive Emotionen. Seligman (2003) unterteilt sie nach ihrer Ausrichtung auf Vergangenheit, Gegenwart und Zukunft. Emotionen, die sich auf die Vergangenheit beziehen, entstehen nicht schon während eines Erlebnisses oder einer Tätigkeit, sondern erst im Nachhinein. Dazu gehören z.B. Genugtuung, Zufriedenheit, Erfüllung, Stolz und Behagen. Auf die Gegenwart bezogene Emotionen entstehen im Hier und Jetzt und beinhalten Freude, Ekstase, Gelassenheit, Schwung, Überschwang, Vergnügen und Flow. Mit Blick auf die Zukunft nennt Seligman Optimismus, Zuversicht, Glauben, Vertrauen.

Lebenstile

Weiterhin unterscheidet Seligman zwischen drei verschiedenen Lebensstilen, die zur Lebenszufriedenheit beitragen. Dabei bezieht er zwei philosophische Denkrichtungen mit ein, die sich ebenfalls mit positivem Erleben befassen. So geht es in der **hedonistischen Psychologie** in erster Linie um die Maximierung von Glück im Sinne von Genuss. Die Maxime ist hier, möglichst viele positive und möglichst wenig negative Momente zu erleben und dadurch die Zufriedenheit zu steigern. So setzen z.B. Kahneman, Diener & Schwarz (1999) das Konstrukt des Wohlbefindens mit Hedonismus gleich, auch Ryan und Deci (2001) geben einen guten Überblick über diese Denkrichtung. Die **eudämonistische Psychologie**

hingegen stellt im Sinne von Aristoteles (1985) «das gute Leben» in den Mittelpunkt, in dem Potenziale – die eigenen und die der Gemeinschaft – verwirklicht werden. Wohlbefinden wird in diesem Zusammenhang durch wahrgenommene Kontrollierbarkeit der Umwelt, persönliches Wachstum, Sinnerleben, Autonomie, Selbstakzeptanz und positive Beziehungen definiert (Ryff, 1989). Beide Denkrichtungen – Hedonismus und Eudämonismus – lässt Seligman in seine Lebensstile einfliessen: «Das genussvolle Leben» (*pleasant life*) entspricht dem Hedonismus, während «das sinnhafte Leben» (*meaningful life*) den Teil des Eudämonismus aufgreift, der sich auf die Sinnsuche und den Einsatz der eigenen Potenziale für eine grössere Sache bezieht. Der dritte Lebensstil «das engagierte Leben» (*engaged life*), bei dem die Verwirklichung des eigenen Potenzials zum Flow führt, ist ebenfalls dem Eudämonismus entliehen. Untersuchungen haben gezeigt, dass alle drei Lebensstile einzeln und in Kombination zur Lebenszufriedenheit beitragen und sich gegenseitig verstärken können. Einzeln betrachtet kann die höchste Zufriedenheit durch ein engagiertes Leben erreicht werden (Peterson et al., 2005). Das Ziel ist, mit der individuell passenden Kombination aus Genuss, Engagement und Sinn ein erfülltes Leben zu leben. Die Höhe der Lebenszufriedenheit hängt also davon ab, ob man den oder die geeigneten Lebensstile für sich finden und leben kann. Die «ideale» Kombination variiert dabei in verschiedenen Lebensphasen.

Wohlbefinden

Später ergänzte Seligman diese Theorie, indem er weitere Faktoren hinzufügte und das Konstrukt des Wohlbefindens ins Zentrum rückte. Die so entstandene «PERMA-Theorie» (Seligman, 2012) listet fünf Elemente des Wohlbefindens auf. Jedes der Elemente muss zum Wohlbefinden beitragen, um seiner selbst willen angestrebt werden und unabhängig von den anderen Elementen messbar sein. Eine Beschreibung der Elemente und deren Verknüpfung mit den einzelnen Lebensstilen findet sich in Tabelle 1.

Tabelle 1

Elemente der PERMA-Theorie und verknüpfte Lebensstile

Element	**Beschreibung**	**Lebensstil**
Positive Emotionen	Subjektive Variablen des Wohlbefindens im hedonistischen Sinn; Lustgefühle in der Gegenwart	Das angenehme Leben
Engagement	Flow; Subjektives Gefühl, das nur im Rückblick besteht	Das engagierte Leben
Positive Beziehungen (engl. «*positive **R**elations*»)	Pflege positiver Beziehungen und Handlungen zur Steigerung des eigenen Wohlbefindens	
Sinn (engl. «***M**eaning*»)	einer Sache dienen, die grösser ist als das eigene Ich, Erleben von Zugehörigkeit und Sinnstiftung	Das sinnvolle Leben
Zielerreichung (engl «***A**ccomplishment*»)	Erleben von Selbstwirksamkeit und Erfolg, Erreichen von Zielen	Das erfolgreiche Leben

Neu ist hier der Lebensstil des «erfolgreichen Lebens» (*successful life*), bei dem es um Erfolgserlebnisse und das Empfinden von Selbstwirksamkeit geht. Ebenfalls ergänzt, aber keinem spezifischen Lebensstil zuzuordnen ist das Element der positiven Beziehungen. Dieses bezieht sich auf die Idee, dass erst durch den Bezug zu anderen Menschen die Reflexion unseres (positiven) Handelns und Verhaltens möglich wird. Viele der Charakterstärken wie etwa Soziale Intelligenz, Dankbarkeit oder Führungsvermögen sind nur durch Interaktion ausübbar.

Ebene der positiven Eigenschaften

Positive Emotionen führen zu positivem Erleben und damit zu mehr Wohlbefinden – in Bezug auf Vergangenheit, Gegenwart und Zukunft und auch in Hinblick auf alle Lebensstile. Die Positive Psychologie geht davon aus, dass der Mensch im Sinne des humanistischen Ansatzes über Eigenschaften verfügt, die es ihm ermöglichen, diese positiven Emotionen zu steigern und so zu einem erfüllteren Leben zu finden. Die zweite Forschungsebene der Positiven Psychologie befasst sich also mit den positiven Eigenschaften des Menschen. Dazu wird der Charakter, der für lange Zeit keinen Platz in der Psychologie hatte und dem Konzept der «Persönlichkeit» gewichen war, wieder eingeführt, und zwar anhand eines

multidimensionalen Modells von Tugenden, Stärken und situativen Bedingungen (Abb. 1 nach Vylobkova et al., 2019).

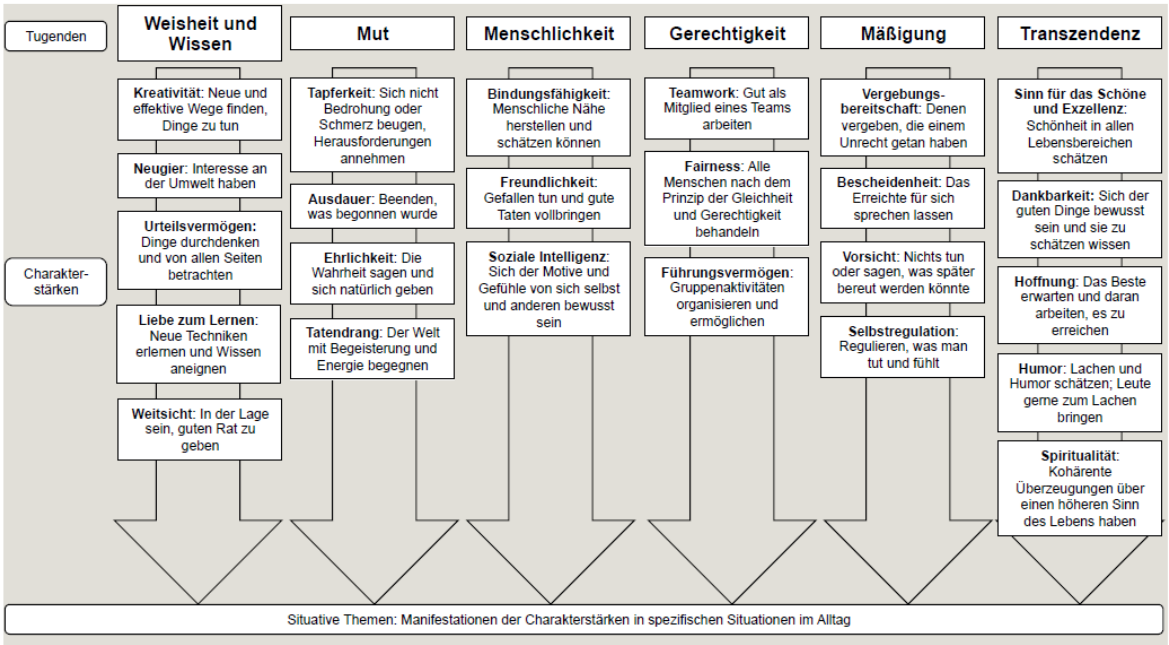

Abbildung 1. Drei Dimensionen des Charakters in der Positiven Psychologie

Dieses Modell und seine Herleitung werden in 2.2 vertieft. An dieser Stelle kann bereits vorweggenommen werden, wie die Ausübung von Charakterstärken dazu verwendet werden kann, positives Erleben zu steigern. Betrachten wir zunächst die drei Bezugsrichtungen (Vergangenheit, Gegenwart, Zukunft) der positiven Emotionen, so kann eine positivere Einstellung zur Vergangenheit durch den Einsatz von z.B. Dankbarkeit, Vergebungsbereitschaft oder Humor gewonnen werden. In der Gegenwart können u.a. Tatendrang, Neugier und Sinn für das Schöne das Erleben des Moments verbessern. Durch die Anwendung beispielsweise von Hoffnung, Ausdauer und Weitsicht können positive Zukunftsvisionen kreiert werden. Bei den Lebensstilen werden durch den Gebrauch von Charakterstärken Genuss, Flow, Sinnhaftigkeit und Selbstwirksamkeit gefördert und so Zufriedenheit und Erfüllung gesteigert.

Ebene der positiven Institutionen

Die dritte Ebene beschäftigt sich mit dem Kollektiv und welche gesellschaftlichen Rituale und Institutionen positive Charaktermerkmale unterstützen und das Wohlbefinden stärken können. Unter „Institutionen“ sind dabei unterschiedliche Konzepte von Gemeinschaften oder Organisationen zu verstehen. Im kleinen Rahmen können dies Freundschaften, (Liebes-) Beziehungen oder Familien sein. Im grösseren Kontext kann es sich dabei um Vereine oder Gruppen handeln, wie etwa Pfadfinder (Ruch et al., 2013), gemeinnützige Organisationen, Kirchen etc. Unternehmen können ebenso zu diesen Institutionen gehören wie Gemeinden oder ganze Staaten und Gesellschaften (Peterson, 2006). So können verbesserte

Infrastrukturen und Leistungen des Staates das allgemeine Wohlbefinden der Bevölkerung steigern (Kahneman, 2011). Auch in Zusammenhang mit Seligmans Verständnis des Aufblühens («*Flourishing*») wird Sozialpolitik als ein möglicher Hebel zur Steigerung des Wohlbefindens im Sinne des Aufblühens genannt (Seligman, 2012).

2.2 Im Fokus: Charakterstärken und der VIA-IS

2.2.1 Klassifikation und Dimensionen des Charakters

Charakterstärken als Teil der positiven Eigenschaften und deren Messung stellen einen zentralen Forschungsgegenstand der positiven Psychologie dar und sollen nun in diesem Kapitel genauer betrachtet werden. Hierzu soll nochmals auf Abbildung 1 verwiesen werden, deren drei Dimensionen des Charakters (Tugenden, Charakterstärken und situative Themen) in diesem Kapitel genauer erläutert werden.

Tugenden

Bei den Tugenden handelt es sich um Merkmale, die über Kulturen und Zeitalter hinweg als besonders erstrebenswert oder positiv erachtet werden. Durch den Vergleich der Traditionen oder Weltanschauungen des Konfuzianismus, Taoismus, Buddhismus, Hinduismus, der Philosophie der Antike, des Christentums, des Judaismus und des Islam wurden sechs Tugenden identifiziert, die als – explizit oder implizit - omnipräsent bezeichnet werden können: Weisheit und Wissen, Mut, Menschlichkeit, Gerechtigkeit, Mäßigung und Transzendenz (Dahlsgaard et al., 2005).

Diese abstrakten Begrifflichkeiten der Tugenden sind jedoch nur schwerlich anwendbar oder messbar, weshalb Peterson und Seligman (2004) sie in besser beobachtbare Einheiten zerlegten – die Charakterstärken. Die Stärken sind somit als Mechanismen zu sehen, durch die die Tugenden ausgeübt werden können. Dabei werden jeder Tugend mehrere Charakterstärken zugeordnet, die einzeln oder gesamthaft zu deren Ausprägung in einer Person beitragen.

Stärken

In der Erarbeitung ihrer Klassifikation identifizierten Peterson und Seligman (2004) 24 Stärken, zu denen sie über eine sehr breit angelegte Recherche bereits vorhandener historischer Listen von Charaktereigenschaften, Literatur aus den Bereichen Philosophie, Psychologie und Psychiatrie gelangten. Es wurden zudem Mitglieder von sogenannten positiven Institutionen (siehe 2.1.2) befragt, sowie Personen aus dem Bereich der sozialen Arbeit. Ein Meinungsforschungsinstitut und Erkenntnisse aus den Bereichen Medien, Werbung, Literatur und Musik ergänzten die Recherche. Um die Fülle an Eigenschaften, die auf diese Weise zusammengetragen wurden, zu reduzieren, wurden sie konsolidiert z.B. anhand von Ähnlichkeiten, sowie durch Ausschluss von Talenten und Fähigkeiten. Um in der

Klassifikation festgehalten zu werden, mussten die Stärken mehrere von zehn Merkmalen aufweisen (Peterson & Seligman, 2004). In seinem Buch «Der Glücksfaktor» erwähnt Seligman (2003) nur die folgenden drei:

- sie erfahren in allen betrachteten Kulturen eine hohe Wertschätzung
- sie müssen um ihrer selbst willen geschätzt werden
- sie müssen erlernbar («formbar») sein.

Die Auflistung der einzelnen Stärken in deutscher und englischer Sprache findet sich im Anhang 1. Die wohl ausführlichste Darstellung der Charakterstärken und deren Herleitung sowie Klassifikation findet sich in Petersons & Seligmans Buch *Character Strengths and Virtues* (2004). Eine sehr anwendungsfreundliche Darstellung bietet auch die Interpretationshilfe der Universität Zürich zum diagnostischen Mittel VIA-IS (siehe 2.2.2).

Situative Themen

Man geht davon aus, dass Charaktereigenschaften bzw. -stärken weitestgehend stabil und nicht therapierbar sind. Damit weisen sie eine starke Ähnlichkeit mit Persönlichkeitsmerkmalen auf und können neben z.B. Werten und Copingmechanismen als eine Form von endogenen Ressourcen betrachtet werden. Trotz ihrer Stabilität wird angenommen, dass einzelne Merkmale sich in Abhängigkeit von äusseren Einflüssen herausbilden oder auch zurückentwickeln können. Dies entspricht der Dimension der situativen Themen in Abb. 1. Das bedeutet, dass jede Person über eine individuelle Ausprägung aller 24 Charakterstärken verfügt und diese je nach Situation und Bezugspunkt bzw. -person unterschiedlich eingesetzt oder hervorgebracht werden.

2.2.2 VIA-IS

Zur Messung der Charakterstärken haben Seligman und Peterson (2001) den Fragebogen «Values in Action Iventory of Strengths» (VIA-IS) entwickelt. Dieser misst die 24 Charakterstärken mittels Selbstbeurteilungsfragebogen. Er besteht aus 10 Items pro Charakterstärke, die auf einer Skala von 1-5 bewertet werden (1 = «völlig unzutreffend» bis 5 = «völlig zutreffend»). Die Skalenwerte zu den einzelnen Stärken werden zusammengeführt und die Ergebnisse als Rangfolge oder Profil ausgegeben.
Der Fragebogen wurde von Willibald Ruch, emeritierter Professor für Persönlichkeitspsychologie und Diagnostik an der Universität Zürich, ins Deutsche übersetzt und untersucht. Eine Liste der Items und deren Zuordnung zu den Skalen wie von Harzer (2008) erstellt, findet sich im Anhang 2. Gemäss Jungo, Ruch und Zihlmann (2008) kann bei den Gütekriterien die Reliabilität als Cronbachs Alpha zwischen 0.7 und 0.91 angegeben werden. Die Varianzen der Mittelwerte liegen im guten bis sehr guten Bereich.

Die Anwendung des VIA-IS ist kostenlos und der Zugang im Internet steht jeder Person offen (www.persönlichkeitsstärken.ch oder www.charakterstärken.ch). Als Ergebnis wird eine Liste der Charakterstärken in absteigender Reihenfolge ausgegeben. Je nach Auswertung erscheinen zu den Stärken Prozentwerte. Mit einem Code und einem speziellen Zugang für Beratungspersonen kann ein zusätzliches Profil erstellt werden.

Mit dem VIA-Youth existiert ausserdem eine Adaption des VIA-IS für Jugendliche von 10 bis 17 Jahren. Die erste Version erschien auf Englisch und basiert auf denselben gleichen Stärken wie der VIA-IS. Die Formulierung der Items wurde sprachlich vereinfacht und in einen zielgruppenrelevanten Kontext gebracht, wie etwa Situationen im schulischen, freundschaftlichen und familiären Umfeld (Park & Peterson, 2006). Beispiele aus der deutschen Übersetzung sind etwa «Auch wenn ich Streit mit meiner Familie habe, liebe ich sie trotzdem.» oder «Ich kann mit einer Person befreundet bleiben, die gemein zu mir war, wenn sie sich dafür entschuldigt.» Auch wurde die Anzahl der Items reduziert, umfasst jedoch noch immer 198 Fragen, mit einer ebenfalls fünfstufigen Antwortskala. Ausserdem wurden die Items z.B. in Fokusgruppen diskutiert, um deren Relevanz für Jugendliche zu testen (Steen et al., 2003). Die Version für Jugendliche fusst auf der Überlegung, dass Charakterstärken stark mit einzelnen Entwicklungsphasen von Kindern und Jugendlichen verbunden sind (Park & Peterson, 2006). Bei Berechnungen von Faktoranalysen ergaben sich fünf übergeordnete Stärkenbereiche: Stärken des Intellekts, der Mässigung, der Transzendenz, der Orientierung an anderen und des Führens (Gillham et al., 2011). Eine deutsche Version des VIA Youth sowie der Faktorenanalyse wurde inzwischen erstellt und untersucht (Ruch, Weber et al., 2014). Eine Übersicht der Faktoren mit den zugehörigen Stärken (Wagner & Ruch, 2013) findet sich im Anhang 3. Der deutschsprachige VIA Youth, der von der Universität Zürich unter www.charakterstaerken.org zur Verfügung steht, beinhaltet neben den 198 Items weitere 13 Fragen zur Zufriedenheit und wahrheitsgemässen Angabe.

2.2.3 Signaturstärken

Für die Praxis ist es erstrebenswert, diejenigen unter den 24 Stärken des VIA-IS zu identifizieren, die für eine Person besonders relevant sind. Eine erste Schlussfolgerung legt nahe, dass dies die ranghöchsten Charaktereigenschaften der Auswertung sein könnten. Seligman weist jedoch darauf hin, dass eine Person in einer Stärke möglicherweise eine hohe Ausprägung hat, die Ausübung dieser Stärke jedoch keine Freude bereitet – oder wie er es nennt: die Stärke kommt der Person nicht authentisch vor (Seligman, 2003). Steinebach et al. (Steinebach, 2012) benennen es als das Empfinden des «wahren ichs». Daher definierte Seligman neben den Charakterstärken das Konzept der Signaturstärken,

von denen jeder Mensch zwischen drei und sieben besitzt. Dazu gehören Stärken, die eines oder mehrere der folgenden Kriterien erfüllen:

- Ein Gefühl für Eignerschaft und Authentizität («so bin ich wirklich»)
- Ein Gefühl der Begeisterung, wenn diese Stärke ausgeübt wird – besonders zu Anfang
- Eine steil nach oben zeigende Lernkurve, wenn diese Stärke zum ersten Mal eingesetzt wird
- Kontinuierliches Lernen von neuen Arten, wie die Stärke eingesetzt wird
- Ein Gefühl der Sehnsucht, diese Stärke anzuwenden
- Ein Gefühl der Unausweichlichkeit beim Einsatz dieser Stärke («Versuch einmal, mich aufzuhalten»)
- Ein Gefühl der Kraft, und nicht der Erschöpfung, während die Stärke praktiziert wird
- Persönliche Projekte, die sich um diese Stärke drehen, werden kreiert und ausgeführt
- Freude, Schwung, Enthusiasmus – sogar Ekstase – entstehen, wenn diese Stärke praktiziert wird

(Seligman, 2003, S. 259).
Signaturstärken können in allen Lebensbereichen eingesetzt werden. Je häufiger dies der Fall ist, desto einfacher kann Flow entstehen und das allgemeine Wohlbefinden steigen.

2.2.4 Interventionen

Interventionen werden in der Psychologie im Rahmen von Prävention, Psychotherapie und Rehabilitation angewendet. Während sich die letzten beiden mit der Heilung bereits vorhandener Beeinträchtigungen befassen, soll der Einsatz präventiver Massnahmen ganz im Sinne der positiven Psychologie der Entstehung von Störungen vorbeugen. In der Regel werden Interventionen im Anschluss an ein diagnostisches Resultat angewendet. Sie dienen dabei der Realisierung eines Beratungs- oder Therapieziels auf Basis der Diagnose (Hussy et al., 2010).
In Bezug auf die Stärkenarbeit entwickelte Niemiec (2019) das «Aware-Explore-Apply-Modell» (AEA-Modell) als Prozess mit drei Phasen. In der ersten Phase des Bewusstwerdens («*Aware*») geht es darum, sich der eigenen Stärken überhaupt klar zu werden und diese festzuhalten. Zur Unterstützung im Auffinden dieser Stärken dient der VIA-IS. Auch die Identifikation der Signaturstärken ist Teil der Aware-Phase. In der folgenden Erkundungsphase («*Explore*») werden diese identifizierten Stärken in Zusammenhang mit

den eigenen Erfahrungen und wichtigen Bereichen und Geschehnissen im Leben gebracht. Dabei finden die Klientinnen und Klienten heraus, bei welchen Gelegenheiten ihre Stärken zum Einsatz kamen und welchen Einfluss diese auf ihr bisheriges Erleben genommen haben. Im letzten Prozessteil, der Anwendung («*Apply*») erst geht es um konkrete Massnahmen, um die zuvor identifizierten und erkundeten Stärken zu fördern oder zu entwickeln. Diese Massnahmen während der «*Apply*»-Phase sind also als die eigentlichen Interventionen zu verstehen (Niemiec, 2019).
Generell können Interventionen positives und negatives Verhalten ansprechen (Blickhan & Eid, 2018). Im Folgenden wird auf Methoden fokussiert, die positives Verhalten und Erleben in den Vordergrund stellen.

Positiv-psychologische Interventionen

Bei den Trainings oder Übungen, die zur Steigerung positiven Verhaltens, positiven Erlebens und positiver Emotionen entwickelt wurden, handelt es sich um sogenannte positiv-psychologische Interventionen, die sich durch ihren präventiven Charakter auszeichnen. Ihr Ziel ist nicht in erster Linie die Reduktion von defizitären Zuständen wie Depression oder Angstzuständen (Sin & Lyubomirsky, 2009), sondern deren Vorbeugung. Beispielhaft sind hier weit bekannte Methoden wie «Dankbarkeitsbriefe» oder das Notieren der «Drei guten Dinge» am Ende eines Tages zu nennen.
Die Grundüberlegungen zur gezielten Verstärkung von positivem Erleben fussen auf dem «Broaden and Build-Ansatz» von Fredrickson (1998). Darin wird anhand der Emotionen Liebe, Freude, Zufriedenheit und Interesse gezeigt, dass diese nicht nur das Repertoire des momentanen positiven Erlebens erweitern. Darüber hinaus fördern sie auch die persönlichen physischen, intellektuellen und sozialen Ressourcen und tragen zur deren nachhaltigem Auf- und Ausbau bei (Fredrickson, 1998).

Stärkenbasierte Interventionen

Vylobkova, Heintz & Gander (2019) definieren die oft in der Literatur synonym verwendeten stärkenbasierten Interventionen als eine besondere Untergruppe der positiv-psychologischen Interventionen. Im Gegensatz zu letzteren steht dabei die Förderung einzelner Charakterstärken im Vordergrund. Hierzu kann einerseits ein gewünschter Zustand als Ziel gewählt und dementsprechende geeignete Stärken trainiert werden. Bei diesem präskriptiven Vorgehen wird eine Intervention für alle angewendet, unabhängig von den tatsächlich vorhandenen Charakterstärken (Linkins et al., 2015). Es wurde andererseits nachgewiesen, dass vor allem dann eine Verbesserung z.B. der Lebenszufriedenheit eintritt, wenn nicht lediglich vordefinierte allgemeine Charakterstärken trainiert werden, sondern insbesondere die eigenen Signaturstärken (Harzer & Ruch, 2012). Linkins et al. (2015) sprechen hier von einem deskriptiven Ansatz, der also den individuellen Charakter

berücksichtigt und die Methode auf den Klienten anpasst. In dieses Feld fallen demnach Interventionen, die die Signaturstärken in den Vordergrund stellen und diese über einen individuellen Zeitraum hinweg fördern. Aber auch umfassende Trainings wie etwa das Zürcher Stärkentraining (Proyer et al., 2013) sind hier als Beispiel zu nennen.
Eine sehr gute und umfangreiche Übersicht über positiv-psychologische Interventionen bieten Blickhan und Eid (2018), eine genauere Auflistung stärkenbasierter Massnahmen haben Vylobkova et al. (2019) zusammengestellt. Beide weisen auf die andauernde Erweiterung des Repertoires und die damit verbundene Unvollständigkeit hin.

Wirksamkeit von Interventionen

In verschiedenen Studien wurde untersucht, welche Faktoren die Wirkung von Interventionen beeinflussen. Dabei wurde festgestellt, dass vor allem die Passung der Intervention zum Klienten eine grosse Rolle spielt (Lyubomirsky et al., 2005). Dieser sogenannte «Person-Acitivity-Fit» identifiziert dabei Stärken und Schwächen, Persönlichkeit, Motivation und kulturellen Hintergrund als die wichtigsten Faktoren für die Wirksamkeit einer Intervention (Schueller, 2014). Ausserdem hat sich gezeigt, dass die Berücksichtigung des angestrebten Lebensstil (*pleasant*, *engaged* oder *meaningful life*) bei der Auswahl einer Intervention deren Wirksamkeit erhöhen kann (Giannopoulos & Vella-Brodrick, 2011).
Weitere Untersuchungen haben ergeben, dass sich mit zunehmender Dauer und Häufigkeit der Anwendung positiv-psychologischer Interventionen das Wohlbefinden verbessert und Depressionen reduziert werden können (Lyubomirsky et al., 2011). Gestützt auf Untersuchungen von Fordyce (1977) empfehlen Sin & Lyubomirsky (2009) die gleichzeitige Ausübung verschiedener Interventionen.

2.3 Implikationen für die Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung

In einem nächsten Schritt wird die Relevanz der bisher dargestellten Theorien und Zusammenhänge für die Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung erörtert. Diese stellt einen von vielen Anwendungsbereichen der Positiven Psychologie dar. Einen umfassenden Überblick über weitere Einsatzmöglichkeiten in der Praxis geben Steinebach, Jungo und Zihlmann (2012). Sie zeigen auf, wie die Ideen der Positiven Psychologie in Beratung und Therapie allgemein umgesetzt werden können. Auch übertragen sie diese auf die BSLB und stellen dabei den Bezug zu zentralen Konzepten wie Identität, Selbstwirksamkeit sowie Berufswahlbereitschaft her. Diese werden hier zunächst nicht vertieft, jedoch zum Ende der Arbeit kurz aufgegriffen.

2.3.1 Aufgabe und Rahmenbedingungen der öffentlichen BSLB

Die öffentliche BSLB unterliegt gesetzlichen Vorgaben (Berufsbildungsgesetz, BBG, 2002; sowie Berufsbildungsverordnung, BBV, 2003), die ihren Zweck definieren. Das Ziel ist in

erster Linie Information und Beratung zu einer klar beschriebenen Fragestellung. Im Zentrum steht dabei, den Klienten oder die Klientin dazu zu befähigen, sich selbst zu helfen. Auf möglichst effizientem Weg soll er oder sie dahingeführt werden, selbständig Informationen zu finden sowie Entscheidungen bezüglich des Berufs und der Laufbahn vorbereiten und treffen zu können. Im Rahmen dieser gesetzlichen Vorgaben erfolgt die Beratung lösungs- und ressourcenorientiert, die Bedürfnisse der ratsuchenden Person stehen im Mittelpunkt.
Der Grossteil der Beratungen in der öffentlichen BSLB fokussiert auf die Berufswahl von Jugendlichen. Die Kundengruppe der erwachsenen Personen setzt sich aus Erwerbstätigen sowie Nichterwerbstätigen zusammen, darunter auch Zuweisungen z.B. durch das RAV oder den Sozialdienst. Die Dienstleistungen der öffentlichen BSLB sind zu einem Teil kostenfrei. Damit verbunden sind entsprechende Richtlinien bezüglich verfügbarer Beratungszeit. Die kostenpflichtigen Beratungsangebote bieten mehr Spielraum hinsichtlich der Prozessdauer, die dann wiederum durch das zeitliche und finanzielle Budget der zahlenden Klienten und Klientinnen bestimmt wird. Die Beratungsperson ist demnach nur bedingt flexibel in der Gestaltung der Beratungsdauer.

Inwiefern können nun die Ideen der Positiven Psychologie, speziell der Einsatz von Charakterstärken, deren Messung mittels VIA-IS und die Anwendung von Interventionen die BSLB in ihren Aufgaben innerhalb des vorgegebenen Rahmens unterstützen?

2.3.2 Allgemeine Verankerung der Positiven Psychologie in der BSLB

Ein allgemeiner Zusammenhang zwischen Positiver Psychologie und öffentlicher BSLB soll anhand der drei zuvor dargelegten Forschungsebenen aufgezeigt werden: positives Erleben, positive Eigenschaften und positive Institutionen.

Positives Erleben

Auf der Ebene des positiven Erlebens kann man zunächst bei den Lebensstilen ansetzen. So kann die BSLB die Ratsuchenden darin unterstützen, den für sie passenden berufsbezogenen Lebensstil zu erkennen und geeignete Strategien zu entwickeln, wie dieser insbesondere im Rahmen der Laufbahngestaltung verfolgt oder optimiert werden kann (Ruch & Harzer, 2012). Im Hinblick auf die Ausrichtung betrachtet die BSLB vor allem die Gegenwart, bezieht jedoch auch Erfahrungen der Vergangenheit mit ein, die oftmals relevante Ressourcen beinhalten. Die Entwicklung der Strategien geschieht zukunftsgerichtet, u.a. unter den Aspekten der Nachhaltigkeit und Hilfe zur Selbsthilfe.
Dem positiven Erleben sind ausserdem Zufriedenheit und Wohlbefinden zuzuordnen. Diese können enger gefasst und auf die Bereiche der Arbeitszufriedenheit und des Wohlbefindens bei der Arbeit bezogen werden. Beides sind Themen und häufig der Auslöser für das Aufsuchen einer Laufbahnberatung. Die Höhe der Arbeitszufriedenheit hängt unter anderem

damit zusammen, wie die Ausübung des Berufes wahrgenommen bzw. erlebt wird. Es wird dabei zwischen dem Beruf als Arbeit (*job*), Karriere (*career*) oder Berufung (*calling*) unterschieden (Wrzesniewski et al., 1997). Personen, die ihren Beruf in erster Linie im Hinblick auf den materiellen bzw. finanziellen Nutzen ausüben, sehen diesen oft als Arbeit. Dabei geht es weniger um den Inhalt als um den Zweck. Wird der Beruf als Karriere betrachtet, ist das persönliche Engagement höher und Inhalt sowie Ziele treten in den Vordergrund. Neben Selbstbewusstsein und -verwirklichung geht es bei der Karriere auch um Machtzugewinn und das Erreichen von höheren sozialen Standards. Wird der Beruf als Berufung gesehen, so steht die Erfüllung im Vordergrund. Es hat sich gezeigt, dass die Zufriedenheit von der Arbeit über die Karriere hin zur Berufung steigt. Dies bedeutet jedoch nicht, dass jede Person nach einer Berufung strebt.
Die BSLB kann unterstützen, die Wahrnehmung vom und Einstellung zum Beruf zu eruieren und wenn nötig anzupassen.

Positive Institutionen

Im beruflichen Kontext sind unter diesen Institutionen vor allem Unternehmen zu sehen. Aus Sicht der Arbeitgeber kann es erstrebenswert sein, den eigenen Mitarbeitenden die Ausübung einer Berufung zu ermöglichen, denn die Wahrnehmung des Berufs als «Calling» führt zu weniger Jobwechseln und damit reduzierter Fluktuation sowie geringeren Absenzen (Wrzesniewski et al., 1997). Harzer und Ruch (2012) schlagen daher z.B. vor, dass Unternehmen für eine bessere Vereinbarkeit der eigenen und im Job erforderlichen Stärken sorgen, um so positives Erleben und die Möglichkeit einer Berufung zu erhöhen. Aus Sicht der BSLB kann bei der Eingrenzung oder Auswahl geeigneter Arbeitgeber unterstützt werden. Einerseits kann der generelle Entscheidungsfindungsprozess begleitet, andererseits Hilfestellung zum Vorgehen bei der Informationsbeschaffung zu einzelnen Arbeitgebern gegeben werden. Grundlegend für die Entscheidung ist die vorangegangene Auseinandersetzung mit den eigenen Stärken, Fähigkeiten und Talenten, um so eine möglichst hohe Kongruenz zu erzielen.
Ausserdem sei erwähnt, dass die BSLB an sich als positive Institution zu verstehen ist. Als ein Teilbereich der Psychologie arbeitet sie mit lösungsorientierten Ansätzen und stellt den mündigen Ratsuchenden als selbstaktualisierendes Wesen ins Zentrum der Betrachtung. Die Grundidee der Positiven Psychologie, den Fokus auf Stärken und positive Eigenschaften zu richten, ist hier demnach vom Beratungsansatz her vergleichbar. Auch zum Coaching, das wiederum Bestandteil der BSLB ist, finden sich viele Gemeinsamkeiten mit den positiven Konstrukten der Positiven Psychologie (Seiger & Künzli, 2012).

Positive Eigenschaften

Um das zuvor beschriebene positive Erleben im Beruf und den richtigen Platz im passenden Unternehmen zu finden, ist es also grundlegend, die eigenen positiven Eigenschaften zu kennen. Die BSLB ermöglicht die Identifikation und gezielte professionelle Auseinandersetzung mit berufsbezogenen Charakterstärken, sowie das Aufzeigen von Strategien zu deren Einsatz und Förderung. Dies ist deshalb von Relevanz, da Studien bewiesen haben, dass höhere Ausprägungen jedweder Charakterstärken zu mehr positiven Emotionen führen (Güsewell & Ruch, 2012). Auch die Lebens- und Arbeitszufriedenheit weisen hohe Zusammenhänge mit beinahe allen Charakterstärken auf (Peterson et al., 2007). Dabei ist es wichtig, dass im Sinne des deskriptiven Interventionsansatzes vor allem die eigenen Signaturstärken bei der Arbeit zum Einsatz kommen. Das positive Erleben steigt dann, wenn mehrere Signaturstärken angewendet werden können. Hierbei gibt es jedoch keinen linearen Verlauf. Stattdessen führt die regelmässige Anwendung von drei bis fünf Stärken zwar zu einem Anstieg des Wohlbefindens, mehr Stärken generieren hingegen kaum noch einen Zusatznutzen (Harzer & Ruch, 2013).

Die Identifikation der Charakterstärken in der BSLB ist auch deshalb wesentlich, da sie Einfluss auf die Wahrnehmung des Berufes als Berufung haben. Diese Wahrnehmung ist nicht nur vom Ausmass der positiven Erlebnisse bei der Arbeit abhängig, sondern ausserdem von der Passung der eigenen und den am Arbeitsplatz erforderlichen Stärken. Je höher eine Charakterstärke in der eigenen Bewertung eingeschätzt wird, desto wichtiger ist es, dass sie häufig und regelmässig bei der Arbeit angewendet werden kann. Sie trägt ausserdem zum Gefühl der Berufung bei. Die stärkste Wahrnehmung des Berufs als Berufung wird durch den Einsatz von mindestens vier Stärken erzielt (Harzer & Ruch, 2012).

2.3.3 Bezug zu Arbeit und Berufen

In einem Beitrag der Publikation «Das VIA-IS in der Laufbahnberatung» von Jungo und Zihlmann gibt Harzer (2008) einen Überblick über verschiedene Arbeiten, die einen Vergleich von Charakterstärken mit Berufen und Interessen unternommen haben. Dabei wurde u.a. festgestellt, dass Interessen basierend auf dem Holland-Modell (Holland, 1997) spezifische Charakterstärken zugeordnet werden konnten. Da die BSLB vielfach Interessenstests anwendet, denen dieses Modell zugrunde liegt, kann der Abgleich mit dem Charakterstärkenprofil bestätigend oder schärfend verwendet werden. Auch berichtet Harzer von Untersuchungen, die gezeigt haben, dass Personen einer Berufsgruppe häufig ähnliche Stärkenprofile aufweisen. Zudem konnte nachgewiesen werden, dass bestimmten Berufen spezifische Rangfolgen von Signaturstärken zugeordnet werden können. Diese Erkenntnisse können in einer Laufbahnberatung als Richtungsweiser für berufliche Entwicklungen dienen.

2.3.4 Der VIA-IS in der BSLB

Die BSLB deckt auf, welche Möglichkeiten entstehen, wenn Fähigkeiten, Kompetenzen, Interessen, Persönlichkeit vor dem Hintergrund des finanziellen und sozialen Rahmens einer Klientin mit der Arbeits- und Bildungsmarktsituation abgeglichen werden. Diagnostik wird dabei unterstützend verwendet und soll als Diskussionsgrundlage zur Entwicklung von Lösungen und Ideen beitragen. Ein Erstgespräch klärt den Bedarf sowie die Ausrichtung des diagnostischen Mittels (Interessen, Neigungen, Persönlichkeit etc.). Je nach Komplexität der Fragestellung werden verschiedene Tests und Arbeitsmittel miteinander kombiniert. Die Rückmeldung der Ergebnisse erfolgt mittels gemeinsamer Validierung mit dem Klienten oder der Klientin und ist für diese als Laien umso einfacher in das eigene Laufbahnthema zu integrieren, je konkreter die Aussage und die Darstellungsform der Resultate ist.
Der VIA-IS trägt in diesem Spektrum zu Erkenntnissen über die Persönlichkeit bei. Jungo und Albrecht (2012) sprechen vom Einsatz des VIA-IS im Rahmen einer «umfassenden Laufbahnberatung». Er lässt er sich mit Interessen verknüpfen (Harzer, 2008), kann jedoch nicht alle Facetten der Laufbahnberatung abdecken. So wie der VIA-IS nur einen Teil der BSLB unterstützt, kann auch die BSLB nur einen spezifischen Anteil des VIA-IS nutzen. Dieser wurde entwickelt, um mit den identifizierten Charakterstärken das Wohlbefinden zu steigern – bezogen auf **alle** Bereiche des Lebens. Daher sind die grössten Effekte in der Arbeit mit Charakterstärken dort zu erwarten, wo das gesamte Konstrukt des Wohlbefindens betrachtet und bearbeitet werden kann, etwa in der Psychotherapie oder im Coaching. Die BSLB hingegen betrachtet einen speziellen Ausschnitt, nämlich die Identifikation und den optimalen Einsatz von Stärken in Bezug auf Beruf und Laufbahn. Das lässt darauf schliessen, dass der VIA-IS in der BSLB selten einzeln, sondern eher in Kombination mit anderen Instrumenten eingesetzt wird (Jungo & Albrecht, 2012).

2.3.5 Interventionen in der BSLB

Wie zuvor beschrieben, wird Diagnostik in der BSLB in Bezug auf das jeweilige Beratungsziel eingesetzt. Im vorliegenden Kontext ist dieses Ziel die Ermittlung der Charakter- und Signaturstärken und deren Abgleich mit vergangenen, bestehenden oder zukünftigen Arbeitssituationen. Die Positive Psychologie hingegen verfolgt das Ziel, Stärken zu fördern und zu entwickeln. Betrachtet man den in Kapitel 2.2.4 beschriebenen «Aware-Explore-Apply»-Prozess, so erkennt man, dass damit in der BSLB vor allem die Phase des Bewusstwerdens und des Erkundens zum Tragen kommen. Die Positive Psychologie geht nicht nur einen Schritt weiter in die Anwendungsphase mit entsprechenden Interventionen, sondern möchte durch ihren präventiven Anspruch auch für die Aufrechterhaltung der Stärken sorgen (Niemiec, 2019). Das bedeutet im Umkehrschluss, dass die BSLB ihr Ziel bereits in der «*Explore*»-Phase erreicht hat. Interventionen als Teil der «*Apply*»-Phase so

wie sie in Kapitel 2.2.4 beschrieben werden, würden somit in der BSLB keine Anwendung finden.

3 Empirische Untersuchung

3.1 Ziel der Untersuchung und Leitfragen

Wie das vorgegangene Kapitel 2 aufzeigt, bestehen zwischen BSLB und Positiver Psychologie viele Zusammenhänge und der Einsatz von Charakterstärken ist ein laufbahnrelevantes Thema. Die Berufs- und Laufbahnberatung bietet jedoch im Vergleich zur Psychotherapie oder zum Coaching häufig andere Rahmenbedingungen, insbesondere im öffentlichen Sektor. Die Vermutung liegt nahe, dass der VIA-IS vor allem bei bestimmten Zielgruppen, Anliegen und absehbaren längeren Beratungsprozessen eingesetzt wird und Interventionen wenig oder in abgewandelter, verkürzter Form angewendet werden. Daraus lässt sich die Überlegung ableiten, dass die öffentliche BSLB möglicherweise nicht den optimalen Rahmen für den Einsatz des VIA-IS bietet.
Daher soll die Untersuchung nun Aufschluss darüber geben, ob und wie der VIA-IS in der öffentlichen BSLB eingesetzt werden kann. Dazu wurden bereits zu Beginn der Arbeit die folgenden Leitfragen formuliert:

Wie wird der VIA-IS in der öffentlichen BSLB eingesetzt und welche Vor- und Nachteile hat er im Vergleich zu anderen Tests/Arbeitsmitteln zur Stärkendiagnostik?

Wie werden Interventionen im Zusammenhang mit Charakterstärken im Beratungsprozess eingesetzt?

Welche Voraussetzungen könnten eine breitere Anwendung des VIA-IS in der öffentlichen BSLB begünstigen?

3.2 Methode zur Erhebung

Um diesen Fragestellungen auf den Grund zu gehen, wurde das problemzentrierte Interview als Erhebungsmethode eingesetzt (Witzel, 2000). Es handelt sich dabei um eine offene Befragung, die der interviewten Person erlaubt, die Antworten fei zu formulieren. Die Wahl fiel auf dieses Instrument, da es sich zum einen um Fragestellungen handelt, die bislang wenig bis gar nicht untersucht wurden. Zum anderen war das Ziel, die Erfahrungen und Ideen der Befragten abzuholen. Im Sinne eines halbstrukturierten Interviews wurde daher ein

Fragenkatalog entwickelt (vgl. Kapitel 3.2.1), der den Interviewpartnerinnen und -partnern die Freiheit liess, eben diese Erfahrungen und Ideen einzubringen, ohne dass von den zentralen Fragestellungen abgewichen werden muss. Die Interviewerin hatte so ausserdem die Möglichkeit, Fragen zu ergänzen, zu tauschen oder zusammen zu fassen. Die folgende Abbildung nach Mayring (2016) zeigt den Ablauf des problemzentrierten Interviews. Das Vorgehen in den einzelnen Phasen wird in den folgenden Abschnitten beschrieben.

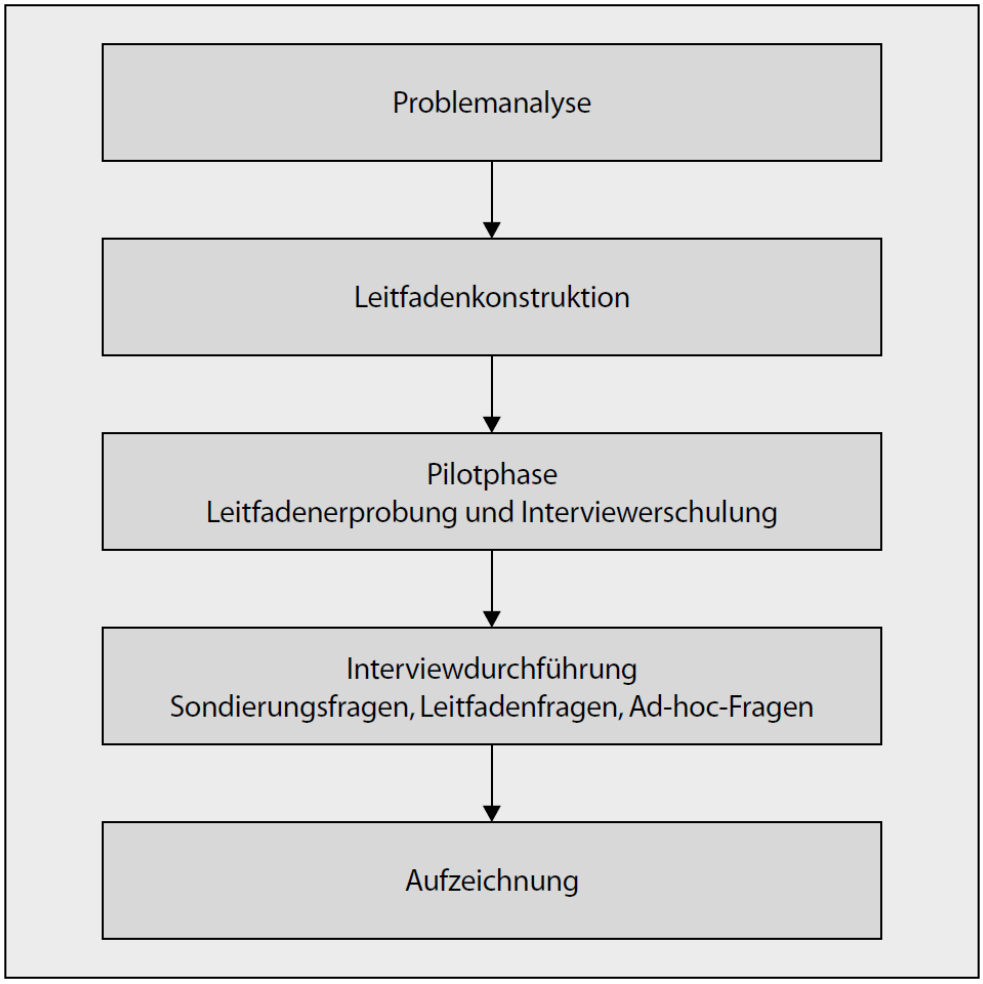

Abbildung 2. Ablaufmodell des problemzentrierten Interviews

3.2.1 Entwicklung des Leitfadens

Die Fragestellungen dieser Arbeit wurden als Ausgangspunkt zur Entwicklung des Interviewleitadens genutzt. Um trotz der freien Antwortmöglichkeit eine möglichst präzise Rückmeldung zu erzielen, wurden sie in präzisere Teilfragen heruntergebrochen. Die Zerlegung des Problems in Teilfragen war aufgrund der erarbeiteten theoretischen Grundlagen sowie eigener Erfahrungen und Überlegungen möglich. Zum Einstieg wurden Sondierungsfragen gewählt (Mayring, 2016), um die Relevanz der Positiven Psychologie und der Charakterstärken allgemein für die interviewten Personen und ihren Tätigkeitsbereich zu prüfen. Die weiteren Leitfragen wurden durch Ad-hoc-Fragen ergänzt. Damit sollte

gewährleistet werden, dass alle zu erfassenden Punkte abgefragt und gleichzeitig unvorhergesehene relevante Inhalte aufgenommen werden können (Mayring, 2016).
Der zugrundeliegende Interviewleitfaden findet sich im Anhang 4.

3.2.2 Auswahl der Stichprobe

Als Interviewpartner und -partnerinnen wurden fünf Personen ausgewählt, die in der öffentlichen BSLB des Kantons Zürich tätig sind. Darunter fanden sich Personen mit den Spezialgebieten Diagnostik, Beratung für Gesundheitsberufe sowie eine Person mit einem abgeschlossenen CAS (Certificate of advanced studies) in Positiver Psychologie. Alle Befragten sind mit dem Einsatz des VIA-IS vertraut, gaben jedoch an, ihn nur gelegentlich zu verwenden.
Die Rekrutierung der Interviewpartner erfolgte von April bis Mai 2021, die Befragung im Mai und Juni 2021. Es wurden dabei zunächst die Diagnostikveranwortlichen der biz (Berufsinformationszentren) im Kanton Zürich per Email angefragt, die Einblick in Statistiken haben könnten und somit Aufschluss darüber, welche Beratungspersonen den VIA-IS anwenden. Die angefragten Fachpersonen stellten sich teilweise selbst zur Verfügung oder konnten konkrete Empfehlungen für weitere mögliche Interviewpartnerinnen und -partner aussprechen. Diese empfohlenen Personen wurden wiederum per Email angefragt. Mit einigen der Interviewten wurde im Vorfeld ein kurzes Telefonat zur Klärung von Zielsetzung und Anspruch des Interviews geführt. Dies sollte auf beiden Seiten Sicherheit schaffen, ob die Personen zu den Fragestellungen Auskunft würden geben können. Fast alle Empfehlungen führten zu Zusagen.

3.2.3 Interviewführung

In einem ersten Schritt wurde ein Testinterview durchgeführt, um den Inhalt, die Abfolge, die Relevanz und die Genauigkeit der Fragen zu überprüfen. Hierzu wurde eine Fachperson herangezogen, die ebenfalls den Kriterien der Stichprobe entsprach und zudem über den Hintergrund – das Pilotprojekt des Stärken-Primings – informiert war. Aufbau und Inhalt des Leitfadens hielten dieser Überprüfung stand. Die Durchführung des Interviews betrug jedoch anstatt der geschätzten 45 Minuten im Schnitt lediglich 30 Minuten.
Die Interviews wurden sodann als persönliches Gespräch oder online per Skype durchgeführt und mit Zustimmung der Teilnehmenden als Tonaufnahme (persönliches Gespräch) oder Video (Skype) aufgezeichnet. Die Befragten hatten im Vorfeld Gelegenheit, sich auf die Fragen vorzubereiten, indem ihnen der Leitfaden per Email zugesendet wurde. Nach eigenen Angaben war dies für die interviewten Personen hilfreich, da der eher seltene Gebrauch des VIA-IS eine gute Vorbereitung auf die Fragestellungen erforderlich machte.

Um die Antworten im muttersprachlichen und damit möglichst authentischen Sprachgebrauch zu erfassen, konnten alle Befragten während des Interviews die schweizerdeutsche Sprache verwenden.

3.3 Methode zur Auswertung

Die Auswertung des Interviewmaterials erfolgte mittels qualitativer Inhaltsanalyse nach Mayring (Mayring, 2016), da diese sich für die detaillierte Auswertung von umfangreichem Textmaterial eignet. Zur Auswertung wurde die Software MAXQDA herangezogen.

Materialaufbereitung

Die Audio- und Videoaufnahmen wurden wörtlich transkribiert, wobei das Gesagte auf Hochdeutsch übersetzt wurde. Laute wie «äh» oder «hm» wurden entfernt. Zur Verbesserung der Satzstruktur wurde der Text an wenigen Stellen geglättet. Die Namen der Teilnehmenden wurden anonymisiert, sie werden im weiteren Verlauf als Person A, B, C, D und E geführt. Weitere Namensnennungen in den Interviews wurden ebenfalls anonymisiert. Die Transkriptionsdateien wurden in MAXQDA importiert.

Schritt 1: Deduktives Vorgehen

Der Interviewleitfaden wurde entlang der Fragestellungen der Arbeit erstellt. Daher wurden in einem ersten Schritt mittels deduktiven Vorgehens Hauptkategorien aufgestellt, die ebenfalls sowohl den Fragenkatalog als auch die Leitfragen reflektieren. Da im Leitfaden die Fragestellungen bereits in Teilfragen heruntergebrochen waren, erlaubte seine Struktur eine deduktive Ableitung erster Subkategorien der ersten Ebene. Beim darauffolgenden Lesen der Interviews wurden zunächst alle entsprechenden Textstellen diesen deduktiv erstellten Kategorien zugeordnet. Während dieses Vorgehens entstand ein Codierleitfaden, der als «Regelwerk» für die weitere Codierung diente. Er wurde im Laufe der Arbeit weiterentwickelt und präzisiert. Der Codierleitfaden ist dieser Arbeit angehängt (Anhang 5).

Schritt 2: Induktives Vorgehen

Bereits während Schritt 1 bildeten sich neue Subkategorien – teilweise mehrerer Ebenen – heraus. Beim anschliessenden wiederholten Lesen der Interviews wurde der Fokus auf diese induktive Vorgehensweise zur Kategorienbildung gelegt. Dabei wurden einige der bereits vorhandenen induktiven Kategorien bestätigt und gefestigt sowie neue gebildet. Ein Kategoriensystem mit mehreren Sublevels etablierte sich im Laufe dieser Wiederholungen.

Schritt 3: Reorganisation des Code-Systems

Nachdem weitestgehend alle verwendbaren Textstellen in Kategorien erfasst waren, wurde das Kategoriensystem neu organisiert. Dazu wurden alle Subkategorien eines Levels auf ihre Aussagekraft und Relevanz überprüft und gegebenenfalls gelöscht, verschoben, umbenannt oder zu neuen Kategorien zusammengefasst. Auch wurden die Kategorien und

ihre Sublevels untereinander verglichen - insbesondere dann, wenn Ähnlichkeiten oder Doppelnennungen auftraten. Durch die mehrfache Wiederholung dieses Vorgehens wurden Redundanzen erfasst und teilweise aufgelöst. In manchen Fällen wurden Sublevels mit gleichem Namen in unterschiedlichen Kategorien belassen, wenn sie kontextbezogen in beiden Bereichen relevant waren. Sie wurden explizit nicht zu einer übergreifenden Hauptkategorie erhoben, um ihre Wichtigkeit über verschiedene Aspekte hinweg zu kennzeichnen. Als Hauptkategorien etablierten sich die zu Beginn deduktiv festgelegten Kategorien.
Das vollständige Kategoriensystem findet sich im Anhang 6. Darin wurde die Art der Herleitung, deduktiv oder induktiv, farblich markiert.

4 Untersuchungsergebnisse

Im Folgenden werden die Hauptkategorien, deren Herleitung in Kapitel 3.3 beschrieben wurde, dargestellt. Dabei werden die Ergebnisse je Kategorie als Zusammenfassung präsentiert und die Subkategorien sowie Beispiele einzelner Aussagen aufgeführt. Die Darstellung der Resultate geschieht urteils- und interpretationsfrei. Im nachfolgenden Kapitel erfolgt die Diskussion der einzelnen Themen im Zusammenhang mit den Fragestellungen dieser Arbeit.

4.1 Hauptkategorie 1: Positive Psychologie als Grundlage

Subkategorien

Die Subkategorien waren in absteigender Reihenfolge nach Häufigkeit der Nennungen «Stärkenfokus», «Ressourcenorientierung», «Grundhaltung & Weltbild» sowie «Lösungsorientierte Beratung».

Zusammenfassung

In der ersten Hauptkategorie «Positive Psychologie als Grundlage» wurde wiederholt der bewusste Fokus auf Stärken und Ressourcen genannt. Die Befragten gaben an, dass es ihnen in der Beratung wichtig sei, mit einem lösungsorientierten Beratungsansatz die Problem- oder Defizitorientierung der KlientInnen aufzulösen oder zu verringern. Dies sahen sie als Hinweis für den Bezug zur Positiven Psychologie sowohl der BSLB allgemein als auch in ihrer eigenen Beratungspraxis. Mehrfach wurden dabei als Basis die Grundhaltung bzw. das Menschen- und Weltbild der Beratungsperson genannt, die sich gemäss der Befragten durch Optimismus, Ressourcenorientierung und Positivität auszeichnen. In diesem Zusammenhang wurde von einem impliziten Vorhandensein der Positiven Psychologie gesprochen, da Grundhaltung bzw. Menschenbild auf verschiedenen Teilbereichen der Psychologie sowie weiteren Aspekten wie Werthaltungen, Ethik etc. beruhen.

Beispiele

Eine beinahe zusammenfassende Aussage für Hauptkategorie 1 von Person A war:

«Ich würde sagen, es spielt eine wesentliche Rolle, weil sich die Themen, mit denen wir uns mit den Kunden beschäftigen, am Schluss auf deren Ressourcen zurückzuführen sind, wenn es darum geht 'Welche Möglichkeiten habe ich?', 'Was kann ich stärken?', 'Was könnte mir entsprechen?', 'Weiterkommen im Berufsleben oder persönlichen Leben'. Dort geht es natürlich um Limitationen, aber vor allem um Ressourcen und Stärken, die die Leute haben und das basiert auf der Positiven Psychologie oder hat diese zum Schwerpunkt (…). Es geht zum Teil in der Beratung darum, die Perspektive auf die Stärken und Ressourcen zu richten. Weil die meisten Menschen mit gewissen Limitationen in die Beratung kommen und weniger mit dem Fokus auf die Stärken und Möglichkeiten, die sie haben.»

Person D äusserte sich zum lösungsorientierten Ansatz wie folgt:

«Und ich finde, der lösungsorientierte Beratungsansatz geht sehr stark in die Richtung der Positiven Psychologie, weg von den Problemen und hin zu den Lösungen, die die Leute schon in sich tragen oder mitbringen.»

Person E gab hinsichtlich des Weltbildes an:

«Schlussendlich hat es etwas Optimistisches, was auch sonst mit meinem Weltbild zusammenpasst (...). Aber ich schätze es, das halbvolle Glas anzuschauen statt das halbleere. Das unterstützt meine Grundhaltung, dass macht es mir etwas einfacher.»

4.2 Hauptkategorie 2: Anwendung des VIA-IS

Subkategorien

Die Subkategorie «Zielgruppe» lieferte durch Angaben zu «Personengruppen», «Eigenschaften» und «Fragestellungen» Hinweise zur Klientel, bei der der VIA-IS eingesetzt wird. Die Unterkategorie «Implementierung im Beratungsprozess» mit der Konkretisierung in «Zeitpunkt des Einsatzes», «Einbettung in die Diagnostik», «Ergebnisrückmeldung» sowie «Interventionen» hingegen gab Aufschluss über das Vorgehen der Beratungspersonen.

Zusammenfassung

Bezüglich der **Zielgruppe** gaben alle Befragten an, den VIA-IS nur bei Erwachsenen anzuwenden. Genauer wurden diese als Personen in der Lebensmitte, Studierende oder Maturanden bezeichnet. Gründe dafür waren zum einen die zugrundeliegende Normierung für Erwachsene und zum anderen Umfang und sprachliche Komplexität des Tests. Als zurückhaltend erwiesen sich die Interviewpartner im Einsatz des Tests bei Jugendlichen, sähen dort aber Bedarf nach einem vereinfachten Tool. Auch bei Personen, die durch das RAV zugewiesen wurden oder in Zusammenhang mit der IV (Invalidenversicherung) standen, sei der Test aufgrund seines wenig konkreten Bezugs zur Berufswelt und dem versicherungstechnischen Hintergrund der Beratung nicht aussagekräftig genug. Als **Eigenschaften**, die die Zielgruppe beschreiben, wurden vor allem der Wille zur Auseinandersetzung mit sich selbst, sprachliche Kompetenz sowie Reflexionsfähigkeit genannt. Vereinzelt gab es Aussagen darüber, dass die Personen über Ausdauer (aufgrund

der Länge des Tests), sowie Neugier und Reife verfügen sollten. Die **Fragestellungen** bezogen sich zumeist auf die Themen berufliche Neuorientierung, Selbstvertrauen, Erstellung eines Stärkenprofil, Standortbestimmung sowie Arbeitszufriedenheit oder Studienwahl. Vereinzelt wurden auch Themen wie Sinnsuche oder Auflösung von Blockaden und Niedergeschlagenheit genannt.

Über den **Zeitpunkt des Einsatzes** im Beratungsprozess gab es keine eindeutigen Aussagen, die Entscheidung für einen VIA-IS falle situativ. Die Befragten gaben jedoch an, den VIA-IS meist nach der Klärung des Anliegens einzubringen. Als wichtiger Indikator für einen geeigneten Zeitpunkt wurde auch der erfolgte Vertrauensaufbau zwischen Beratungsperson und Klient bzw. Klientin genannt. In der Tendenz zeigte sich ein Einsatz eher in der Mitte des Beratungsprozesses, nur eine Person gab an, den Test auch schon einmal zu Beginn eingesetzt zu haben.

Bei der **Einbettung in die Diagnostik** wurde deutlich, dass der VIA-IS stets in Kombination mit mindestens einem weiteren Instrument verwendet wird, typischerweise mit Persönlichkeits- oder Interessenstest sowie verschiedenen Arbeitsmitteln. Der VIA-IS ergänze die Ergebnisse hinsichtlich Interessen und Persönlichkeit durch seinen Fokus auf Ressourcen und Stärken. Die Befragten wurden ausserdem gebeten, Instrumente zu nennen, die sie anstelle des VIA-IS nutzen. Hier wurden verschiedene Persönlichkeitstests sowie ressourcenfokussierte Arbeitsmittel genannt, insbesondere die Arbeit mit Bildern. Die genannten Testkombinationen und Alternativen zum VIA-IS sind zur besseren Übersicht in Tabelle 2 zusammengestellt. Kurze Erläuterungen zu den Tests sind im Anhang 7 zu finden.

Tabelle 2

Testkombinationen und alternative Instrumente zum VIA-IS

Verwendung des VIA-IS…		...in Kombination	...als Alternative
Persönlichkeitstests	BIP	x	x
	HEXACO		x
	GPOP	x	x
	CRQ	x	
	ISK	x	
Interessenstests	Explorix / Holland-Modell	x	
	BFT22	x	
	IMBES	x	
	SIC	x	
Arbeitsmittel	ZRM	x	x
	Neo-Punch	x	x
	Bilder*		x
	Arbeitsblätter Kompetenzen und Stärken**		x
	Timeline-Methode		x
	Post-it-Methode		x
	Ressourcen-Tratsch		x

*Ressourcenbilder, Laufbahnbilder etc.

**keine spezifische Nennung

Die **Ergebnisrückmeldung** erfolgt laut Angaben der Interviewteilnehmer und -teilnehmerinnen im Gespräch. Da die Klienten nur eine Rangliste als Rückmeldung erhalten, erfordere diese eine Erläuterung seitens der Beratungsperson sowie eine gemeinsame Validierung. Häufig werde hierzu neben der Rangliste auch die Profildarstellung hinzugezogen. Wichtig sei auch, Kongruenzen zwischen dem VIA-IS und anderen Instrumenten zu verdeutlichen, um die Ergebnisse zu untermauern. Als elementarer, aber herausfordernder Bestandteil der Ergebnisrückmeldung wurde die Integration in das jeweilige Laufbahnthema genannt. Dies geschehe gemäss der Befragten hauptsächlich dadurch, dass die Charakterstärken auf ihren möglichen Einsatz im bestehenden oder gewünschten Beruf hin überprüft würden. Der konkrete Bezug zu Berufen und auch im Zusammenhang mit Charakterstärken entwickelte Berufslisten und deren Verwendung wurden von den Interviewpartnern und -partnerinnen eher in Frage gestellt. Nächste Schritte und Ideen dahingehend würden vielmehr durch die Kombination mit Ergebnissen aus

Interessenstests gewonnen. Ein Input war, dass hingegen bei der Umsetzung dieser Ideen der Einsatz von Charakterstärken wiederum sinnvoll sein kann.

Bezüglich **Interventionen** gaben vier der fünf befragten Personen an, nicht mit solchen zu arbeiten, die im direkten Zusammenhang mit dem VIA-IS stehen, bzw. keine entsprechenden Methoden zu kennen. Dennoch stellte sich heraus, dass alle Interviewten das Konzept der Signaturstärken einsetzen, dieses aber nicht als Intervention bezeichnen. Dabei würden diese in erster Linie in Bezug zur Ist- oder Soll-Situation hinsichtlich Beruf, Weiterbildung oder Stellensuche gebracht. Eine Person gab an, durch Validierung und Priorisierung der Signaturstärken sowie anschliessender Überprüfung der Häufigkeit des Einsatzes Quellen von Unzufriedenheit identifizieren zu können. Andere wiederum liessen eine Reihenfolge erstellen, um diese zur Erreichung eines konkreten Ziels (z.B. Stellensuche) einsetzen zu können oder sie im Alltag zu beobachten. Im Zusammenhang mit den Signaturstärken verwies eine Person konkret auf ein Arbeitsmittel des Laufbahnzentrums, das als Intervention das «Job Crafting» beinhaltet. Einzelne Befragte wendeten ausserdem die Post-it-Methode an oder klassische Coaching-Ansätze wie Dankbarkeitsbriefe, Erfolgstagebücher oder «jeden Abend drei Steine auf die Seite».

Beispiele

Zur Zielgruppe gab Person D an:

«Ich arbeite mit dem VIA-IS bei der Studienwahl. Dort geht es vor allem um Interessen und Stärken. Da passt das sehr gut.»,

während Person A die Klienten wie folgt beschrieb:

«Vor allem mit jungen Erwachsenen oder Erwachsenen, die sich beruflich neu orientieren möchten, aber nicht zwingend auf Stellensuche sind. Also nicht vom RAV überwiesen worden sind, sondern mit einer Bereitschaft/Wunsch gekommen sind, herauszufinden was für Stärken sie haben.»

Person E begründete den Einsatz des VIA-IS eher zur Mitte des Beratungsprozesses so:

«Das geht schon sehr in die Tiefe. (…) ich selbst bin der Meinung, dass ich zuerst ankommen will vom Beratungsprozess her. Vielleicht auch wenn ich andere Verfahren habe, diese zuerst mache (…).»

Überlegungen zum situativen Entscheid über die Verwendung von Person C:

«Wann der richtige Zeitpunkt ist? Das entscheide ich im Beratungsgespräch oder je nach dem was ich sonst noch an Testkombinationen mache. Wenn ich z. B. einen Interessenstest mache, mache ich diesen vielleicht zuerst und danach den VIA-IS.»

Exemplarisch für den Einsatz von Testkombinationen stehen die Aussagen

«Ich sehe da keine Fragestellung, bei der ich nur den VIA-IS mache, sondern ich kombiniere diesen immer gerne, um verschiedene Modelle zu haben.» (Person B)

und

«Ich habe ihn nie allein für sich gemacht. Ich finde es ist eine Ergänzung. Eine Ergänzung zu anderen Verfahren.» (Person A)

Hinsichtlich Ergebnisrückmeldung erläuterte Person D ihr Vorgehen bei der gemeinsamen Validierung:

«Dann schauen wir die Ergebnisse an und ich frage sie, ob sie einverstanden sind mit der Rangfolge oder ob sie etwas ändern, anpassen würden und warum»,

und wie sie den Transfer zum Laufbahnthema herstellt:

«Bei der Laufbahnberatung frage ich, ob sie die Signaturstärken einsetzen können. Wenn ja, wie häufig? Wenn nicht, sehen sie die Möglichkeit die Arbeitsstelle anzupassen, zu verändern und so zu gestalten, damit sie mehr davon einsetzen können, weil es auch mit der Arbeitszufriedenheit und Lebenszufriedenheit zusammenhängt, wenn man diese ausleben kann.»

Die Skepsis gegenüber dem direkten Bezug zwischen Berufen und Charakterstärken zeigte sich in den Antworten von Person C:

«Wenn ich den VIA mache, geht es vor allem darum die Charakterstärken zu erfassen und diese allein weisen ja noch nicht auf einen Beruf hin.»

und Person E:

«Ich kann mir aber schwer vorstellen, dass ich es aufgrund oder dank der Liste berufsspezifisch nutzen kann.»

Person A erklärte das weitere Vorgehen zur Ideenentwicklung wie folgt:

«Meine Methode mit dem zu arbeiten ist als Ergänzung zu anderen Persönlichkeitstests, und dann quasi auf Basis dessen im Gespräch auch Ideen und nächste Schritte zu konkretisieren.»

4.3 Hauptkategorie 3: Bewertung des VIA-IS

Subkategorien

Diese Hauptkategorie lässt sich in Vor- und Nachteile bei der Anwendung des VIA-IS einteilen. Zu den Vorteilen gehören die Subkategorien «Stärkenfokus», «Beziehungsaufbau» und «Neue Perspektiven». Einzelne Nennungen wurden zu «Sonstige Vorteile» zusammengefasst. Die Schwächen sind im Wesentlichen durch die Subkategorien «Darstellung und Konkretisierung der Ergebnisse» und «Testkonstruktion & -gestaltung» repräsentiert und werden auch hier durch die Unterkategorie «Sonstige Nachteile» mit Einzelnennungen ergänzt.

Zusammenfassung

Zu den Vorteilen des VIA-IS zählen alle Befragten den **Fokus auf die Stärken** des Klienten. Insbesondere im Vergleich zu Persönlichkeitstests wie beispielsweise BIP (Bochumer Inventar zur berufsbezogenen Persönlichkeitsbeschreibung) oder HEXACO würden weder Schwächen oder Defizite ausgegeben, noch könnten die Dimensionen negativ interpretiert werden. Durch diese Herangehensweise sei man «zu einer Auseinandersetzung mit den Stärken gezwungen». Diese Beobachtungen stehen in engem Zusammenhang mit den **neuen Perspektiven**, die der VIA-IS auf defizit-behaftete Bereiche hat: Themen, die in der Beratung als Problem im Vordergrund stehen, könnten so laut der Befragten positiv

aufgeladen oder aus einem anderen Blickwinkel als weniger bedrohlich wahrgenommen werden. Einen sehr wesentlichen Vorteil biete der VIA-IS beim **Beziehungsaufbau** zwischen ratsuchender und beratender Person, wie alle Teilnehmenden bestätigten. Durch den Fokus auf positive Aspekte des Klienten oder der Klientin, erhöhe sich deren Wohlbefinden in der Beratung und fördere so die Beratungsbeziehung. Auch fühlten sich die Ratsuchenden ganzheitlicher mit ihren Stärken wahrgenommen. Auf Seiten der Beratungsperson führe der Einsatz des VIA-IS immer wieder zu Überraschungen durch das Aufdecken von bis anhin verborgenen Facetten. Zwei der befragten Person äusserten, dass sie durch die positive Ausrichtung mehr Freude an der eigenen Arbeit empfänden und diese dadurch spannender sei. Eine der beiden Personen gab jedoch auch an, dass sich dieser Effekt erst mit der Zeit und mit mehr Erfahrung eingestellt habe – es brauche Gelassenheit in der Beratungsarbeit. Als weiteren Vorteil nannten verschiedene Befragte, dass der Test kostenlos zur Verfügung stehe.

Als nachteilig erwies sich vor allem die **Testkonstruktion**. Der grosse Umfang durch die Vielzahl an Fragen bedeute laut Befragten einen hohen zeitlichen Aufwand für die Klientinnen und Klienten beim Ausfüllen des Tests. Dies könne bereits ein Hindernis für bestimmte Zielgruppen sein. Auch die Komplexität der Fragen grenze die Möglichkeiten der Anwendung weiter ein. Im Gegensatz zu Tests, die z.B. Bilder verwenden, verhindere die differenzierte Sprachlichkeit des Tests einen emotionalen Zugang und mache gleichzeitig gute kognitive Fähigkeiten erforderlich. Hinzu komme, dass auch die Auswertung in Form einer Liste mit 24 Charakterstärken als Ergebnis für die Ratsuchenden häufig eine überfordernde Rückmeldung sei. Die gemeinsame Besprechung des Testergebnisses verursache somit einen zusätzlichen Zeitaufwand während der Beratungszeit. In engem Zusammenhang damit steht die Kritik an der **Darstellungsform der Ergebnisse**. Diese zeigen sich als Rangliste oder Profil, jedoch im Vergleich zu anderen Tests inhaltlich wenig konkret und graphisch wenig ansprechend aufbereitet. Als Beispiel brachte eine Person den BIP ein, dessen Ergebnisse differenziert verschiedene Facetten der Persönlichkeit offenlegen und einen Bezug zur Arbeitswelt herstellen. Eine Rückmeldung in diesem Kontext war auch, dass der VIA-IS trotz grossem Aufwand einen weniger wissenschaftlichen Eindruck hinterlasse, weil u.a. keine Normierungen zum Vergleich zur Verfügung stünden. Ein zusätzlicher Nachteil lag für eine Befragte darin, dass die Möglichkeit einer Fremdeinschätzung fehle.

Beispiele

Person C sagte über den Beziehungsaufbau:

«Dadurch das man über Positives spricht, hat es etwas, das die Beziehung fördert. Das zum Wohlbefinden in der Beratung beiträgt. Schlussendlich auch positive Emotionen fördert und somit auch wieder einen Einfluss auf die Beratungsqualität oder das Setting hat.»

Zum Stärkenfokus äusserten sich z.B. Person C:

«(…) brauche ich eher den VIA-IS als einen anderen Persönlichkeitstest, weil es bei diesen manchmal auch Ausprägungen gibt, die negativ behaftet sind.»
und Person A:

«Ich finde es...was wirklich positiv ist, ist dass es einen zwingt, sich wirklich mit Stärken zu befassen.»

Die gleiche Person äusserte sich positiv über die Kostenfreiheit:

«Ich finde ganz ehrlich einfach auch Instrumente gut, die kostenfrei sind. Die man zusätzlich anbieten kann, ohne dass der Kunde sich das überlegen muss, weil es nochmals CHF 40 kostet.»

Eine Beispielaussage zur nachteiligen Testkonstruktion stammt von Person D:

"Die Items sind sehr lang, habe ich in Erinnerung. Es sind 23 Subskalen und das ist sehr viel und es braucht pro Subskala einige Items. Ich habe es auch so in Erinnerung, dass die Items sehr ähnlich sind. Das ist ja oft das Problem bei den Testkonstruktionen, das sehe ich als Grenze oder da gibt es noch etwas Potenzial, diesen Fragebogen noch etwas anwenderfreundlicher zu gestalten.»

Die Darstellungsform der Ergebnisse greift diese Aussage von Person A auf:

«Wenn die Kunden die Erwartung haben, dass man ihnen ganz klare Ergebnisse geben kann, dann ist dieses Instrument wahrscheinlich nicht sinnvoll.»

4.4 Hauptkategorie 4: Voraussetzungen für eine breitere Anwendung des VIA-IS

Subkategorien

Hauptkategorie 4 will Voraussetzungen für eine breitere Anwendung des VIA-IS in der BSLB identifizieren. Dabei greift die Subkategorie «Beratungskompetenzen» die Fähigkeiten der Beratungspersonen auf, während die «Prozessdauer» und das «Image der öffentlichen BSLB» eher strukturelle Voraussetzungen betrachten. Die Subkategorie «Testkonstruktion» bezieht sich auf die Gestaltung des Tests selbst und liegt sehr nah bei den in Kapitel 4.3 aufgeführten Nachteilen des VIA-IS.

Zusammenfassung

Am häufigsten äussersten sich die Interviewpartner zu den **Beratungskompetenzen**. Fast alle gaben an, dass die Fähigkeit des Transfers der Testergebnisse zum Laufbahnthema eine sehr wichtige Kompetenz der Beratungsperson bei der Anwendung des VIA-IS sei. Einzelne Personen sagten aus, dass der Berater oder die Beraterin ebenso in der Lage sein müsse genaue Testinstruktionen wie auch Unterstützung bei der Validierung zu bieten. Weiterhin wurden die regelmässige Anwendung und die intensive Auseinandersetzung mit dem Instrument als relevant angegeben. Als Grundvoraussetzung müsse jedoch gegeben sein, dass die Beratungspersonen eine gewisse Affinität zur Diagnostik generell mitbrächten und sich mit dem VIA-IS als diagnostisches Instrument im speziellen wohlfühlten. Neben Weiterbildungen, die den Test gut einführen, benötige es auf Seiten der Laufbahnberatenden Offenheit und Interesse an neuen Methoden.

Drei der Befragten waren der Meinung, dass eine längere **Prozessdauer** den Einsatz des VIA-IS begünstigen würde. Üblicherweise kämen die Ratsuchenden ein- bis zweimal in die Beratung. Um den VIA-IS zusammen mit anderen Tests und der entsprechenden Nachbesprechung in eine Beratung zu integrieren, benötige man laut einer Person jedoch ca. vier Termine. Gemäss einer Befragten sei auch die Kostenpflicht ein Einflussfaktor der Prozessdauer. Hinzu kamen Rückmeldungen von zwei Personen, die das **Image der öffentlichen BSLB** betrafen. Sie gaben an, dass die Zielgruppe des VIA-IS mit Fragestellungen rund um Arbeitszufriedenheit, Wohlbefinden und dem optimalen Stärkeneinsatz nicht der üblichen Kundschaft der öffentlichen BSLB entspräche. Die Erwartungshaltung der Klienten und Klientinnen an die öffentliche BSLB bewege sich vielmehr im Bereich der Information und konkreter Lösungen.
Auch eine Verbesserung der **Testkonstruktion** im Sinne von Umfang und sprachlicher Komplexität, die bereits in den Ergebnissen aus Kapitel 4.3 als nachteilig ausgewiesen wurde, könnte gemäss den Interview-Rückmeldungen zu einem vermehrten Einsatz des VIA-IS beitragen. In diesem Zusammenhang wurde noch einmal die Notwendigkeit einer anschaulicheren, nachvollziehbareren Gestaltung der Ergebnisse erwähnt.

Beispiele

Bezüglich Beratungskompetenzen sagte Person B:

«Ja, ich finde er [der VIA-IS] fordert von der Beratungsperson schon noch Validierungskompetenzen.»

Die Transferfähigkeit wurde wiederholt genannt, hier die Aussage von Person B:

«…die Auswertung erfordert eine begleitete Besprechung. Das man… auch schaut, was heisst das in Bezug auf die Fragestellung oder ob man nochmal vertieft damit arbeitet.»

und Person E:

«Und dann Leute die gerne ein lineares Resultat haben. (…) Das gibt es hier ja nicht. Ich denke schon, es kann überfordernd sein oder einen Frust auslösen. "Was soll ich mit dem, was soll diese Auflistung?".»

Person A äusserte sich zur Diagnostikaffinität wie folgt:

«Also ich glaube man muss sich in der Diagnostik schon etwas wohlfühlen. Ich weiss, es gibt schon Beratungspersonen, die sich nicht so wohlfühlen mit dem oder etwas zurückhaltender sind mit diagnostischen Verfahren. Man muss die Grundlagen haben, wie so ein Test zustande kommt, was er kann und was er nicht kann. Und das denke ich, sind schon Voraussetzungen. Ich würde es nicht von jemanden erwarten, der zu unsicher ist mit dieser Thematik.»

Person E thematisierte die Offenheit der Beratungspersonen:

«…und dass mehr Offenheit besteht von jungen Leuten (…), die den Master machen, für etwas Neues, etwas anderes. Nicht nur, dass das bisherige Paket so stetig bleibt.»,

während Person B die Notwendigkeit einer regelmässigen Anwendung hervorhob:

«Ja es ist eigentlich bekannt. Es ist wie bei vielen Tools: Wenn man es nicht viel macht, weiss man halt nicht so genau... Es sind viele Informationen mit diesen 24 Stärken. Wie geht man damit um?»

Ein Kommentar zur Prozessdauer stammt von Person A:

«Ich glaube aber, es würde mehr gemacht, wenn man auch die Zeit hätte.»

Die Personen C und E sagten über die Testkonstruktion:

«… [der VIA-IS] ist zu umfassend. Den kann man nicht so rasch in eine Testkombination reinpacken, wenn du vielleicht schon drei Interessenstests gemacht hast und dann noch einen Test, der auch fast eine Stunde geht...da machen die Kunden auch nicht mit.» (Person C)

«Es wäre aber auch gut, wenn er [der VIA-IS] etwas anschaulicher präsentiert wird. Vielleicht farblich oder eine andere Liste die etwas anschaulicher wäre. Ich glaube schon, dass man etwas rausholen könnte, und das fände ich toll.» (Person E)

4.5 Hauptkategorie 5: Trends

Subkategorien

Das Interview hatte auch zum Ziel, Ideen zur Gestaltung eines Priming Tools zu gewinnen. Diese liessen sich in der deduktiv erstellen Subkategorie «Priming Tool» zusammenfassen. Darüber hinaus wurden weitere Gedanken zur Subkategorie «Trends» erfasst.

Zusammenfassung

Bei den Vorschlägen zur Gestaltung eines Priming Tools wurde vor allem die Niederschwelligkeit thematisiert. So sprachen sich die Befragten für einen kurzen Fragebogen aus, eine Person konkretisierte dies mit dem Wunsch nach einem maximal einseitigen Fragenkatalog. Auch solle das Arbeitsmittel sprachlich einfach sein, zwei Personen befürworteten ausserdem eine digitale Anwendung. Den Mehrwert sahen die Interviewpartner klar im Fokus auf die Stärken und dem damit erleichterten Beziehungs- und Vertrauensaufbau. Kritisch betrachtet wurde jedoch der Zeitpunkt des Einsatzes vor der Beratung. Zwei Personen beriefen sich auf die situative Entscheidung für oder gegen einen Test oder ein Arbeitsmittel, je nach Fortschreiten des Beziehungsaufbaus. Die Standardisierung eines Fragebogens vor der Beratung werde den individuellen Bedürfnissen der Ratsuchenden nicht gerecht und könne eine Überforderung bewirken. Mehrfach wurde erwähnt, dass die Einbettung des Tools in den Beratungskontext wichtig sei, was erst nach der Abklärung der Fragestellung sinnvoll möglich sei.

Positiv äusserten sich die befragten Personen zur steigenden Methodenvielfalt. So sei der Einfluss neuer Beratungspersonen mit Kenntnissen über neue Methoden und dem Interesse diese einzusetzen eine Bereicherung für die BSLB. Zwar beschrieb eine Person, dass bestimmte Instrumente – wie auch der VIA-IS – einen gewissen «Hype» erlebten und dann wieder verebbten. Eine andere Person schilderte jedoch den Eindruck, dass sich quantitative und qualitative Methoden immer mehr vermischten. Für zukünftige Instrumente sei es vorteilhaft, beide Seiten abzubilden.

Beispiele

Person A sprach sich für einen kurzen Fragebogen aus:

«Wenn es sowas kurzes gäbe wie den VIA-IS, eine Kurzversion mit zehn Fragen. Wo unterschiedliche Facetten erfasst werden.»,

ebenso Person E:

«Es sollte eine Kurzversion geben oder sprachlich einfacher sein.»

Person A befürwortete ein digitales Instrument:

«Ich finde, das geht gut online. Wenn man das auf dem Smartphone machen könnte, dann könnte man den Screenshot vom Profil machen. Oder wenn es das automatisch macht. Fände ich gut.»

Die Vorteilhaftigkeit für den Beziehungsaufbau beschrieb Person D so:

«Das mit dem Priming finde ich spannend. Das der Fokus auf den Stärken liegt und man bereits in die Beziehung investieren kann.»

Kritik an der Idee des «Primings» äusserte Person C:

«Ich finde das etwas schwierig, einen Test zu machen, bevor man sich sieht, weil sonst bekommt es etwas standardisiertes. Dann haben die Leute das Gefühl, wenn man sich für eine Beratung anmeldet, dann muss man einfach zuerst mal 200 Items durchklicken und die Beraterin weiss ja noch nicht mal was ich überhaupt will. Ich glaube ich als Kunden würde mich nicht so ernstgenommen fühlen oder ich klicke es einfach etwas durch und würde da denn Sinn dahinter nicht so sehen.»

Person E beschrieb den folgenden Trend:

«Was mich positiv überrascht im Moment sind z.B. vom Laufbahnzentrum die Bilder. Es war ein Hype bei den quantitativen Methoden und jetzt habe ich das Gefühl, ist es etwas ausgeglichener. War gerade bei einem Kurs und vielleicht ist es deshalb etwas präsent, weil wir dort mit diesen Bildern arbeiten. Dort fand ich sehr spannend, dass die zwei Autoren, die sich gefunden haben, je eine Sicht einbringen, einer mehr quantitativ und einer mehr qualitativ und nun zusammen ein Instrument hingebracht haben. Da hätte man vor zehn Jahren gedacht, das geht gar nicht. Das finde ich sehr lässig.»

5 Diskussion

5.1 Beantwortung der Leitfragen

Das Ziel der Untersuchung aus Kapitel 4 war es, Antworten auf die folgenden Leitfragen zu finden:

Wie wird der VIA-IS in der öffentlichen BSLB eingesetzt und welche Vor- und Nachteile hat er im Vergleich zu anderen Tests/Arbeitsmitteln zur Stärkendiagnostik?

Wie werden Interventionen im Zusammenhang mit Charakterstärken im Beratungsprozess eingesetzt?

Welche Voraussetzungen könnten eine breitere Anwendung des VIA-IS in der öffentlichen BSLB begünstigen?

Die dargestellten Ergebnisse werden daher im Folgenden in Hinblick auf diese Fragen interpretiert und diskutiert. Auch werden diese mit den Erkenntnissen und Überlegungen aus Kapitel 2 verknüpft.

5.1.1 Charakterstärken in der öffentlichen BSLB

Wie wird der VIA-IS in der öffentlichen BSLB eingesetzt und welche Vor- und Nachteile hat er im Vergleich zu anderen Tests/Arbeitsmitteln zur Stärkendiagnostik?

In Kapitel 2 wurde dargelegt, dass der VIA-IS nur einen Teilbereich der Laufbahnthemen untersucht und umgekehrt die BSLB die Ergebnisse des VIA-IS meist nur mit der Perspektive auf Beruf und Laufbahn betrachtet. Leitfrage 1 sollte daher Aufschluss darüber geben, wie – und ob – Fachpersonen der BSLB den VIA-IS tatsächlich in ihrer Praxis nutzen. Bei der Akquisition der Interviewpartner wurde deutlich, dass der Test einen hohen Bekanntheitsgrad unter den Berufs- und Laufbahnberatenden hat. Dennoch lehnten viele die Teilnahme an der Untersuchung ab, weil sie den Test wenig bis gar nicht in ihrer Praxis anwenden. Bei Personen, die den VIA-IS zumindest gelegentlich oder selten einsetzen, war die Rückmeldung häufig, dass sie sich nicht kompetent und sicher genug fühlten, um dazu genauere Auskunft zu geben. Diese generelle Zurückhaltung in der Anwendung liess bereits darauf schliessen, dass der VIA-IS gewisse Nachteile mit sich bringt – und dies, obwohl die Grundlagen der Positiven Psychologie viele Gemeinsamkeiten mit der Grundhaltung in der BSLB aufweisen (vgl. Kapitel 2.3.2 und auch die Ergebnisse in Kapitel 4.1). Bevor jedoch die Vor- und Nachteile erörtert werden, soll zunächst ein Blick auf die Anwendung geworfen werden.

Die Zielgruppe des VIA-IS setzt sich laut der Experten und Expertinnen aus erwachsenen Personen zusammen, die über gute sprachliche sowie kognitive Fähigkeiten verfügen, sowie die Neugier und den Willen zur Auseinandersetzung mit ihrer Laufbahnthematik mitbringen. Sie weisen ausserdem Reflexionsfähigkeit und Ausdauer auf. Die befragten Personen entschieden sich vor allem bei Anliegen wie Neuorientierung, Standortbestimmung, Selbstvertrauen oder Arbeitszufriedenheit für den Einsatz des VIA-IS. Während die Arbeitszufriedenheit per se ein (Teil-)Konstrukt des untersuchten Wohlbefindens in der Positiven Psychologie ist, weisen auch andere dieser Gebiete einen Zusammenhang mit Seligmans Lebensstilen (*pleasant, engaged, meaningful, successful*) und Perspektiven (Vergangenheit, Gegenwart, Zukunft) auf. Selbstvertrauen kann z.B. durch Identifikation der eigenen Stärken gefördert werden. In einer Standortbestimmung kann aufgezeigt werden, wie vergangene Erfahrungen für die Gegenwart und Zukunft nutzbar gemacht werden können. Eine Neuorientierung kann in der Ausrichtung auf einen anderen Lebensstil

resultieren. Das Thema Sinnstiftung, das dem *meaningful life* zugrunde liegt, wurde nur einmal explizit erwähnt. Offen bleibt, ob es in den übrigen genannten Beratungsanliegen impliziert ist oder ob die Fachpersonen für dieses Thema ein anderes Instrument einsetzen. Klar abgegrenzt von der Zielgruppe wurden Jugendliche oder Personen, die im Zusammenhang mit der IV oder einer Zuweisung durch das RAV in die Beratung kamen. Es ist nachvollziehbar, dass die oben genannten Merkmale und Fragestellungen bei Jugendlichen in der Berufswahl vermutlich nicht zutreffen. Auch für Migranten mit geringen Deutschkenntnissen ist der Test nicht sinnvoll. Personen mit IV- oder RAV-Hintergrund sind diese Eigenschaften bzw. Themen jedoch nicht zwangsläufig abzusprechen. Unklar bleibt auch, warum für Jugendliche nicht der VIA Youth verwendet wird. Aus der Äusserung einer der Fachpersonen lässt sich ableiten, dass der aktuelle Stand der Überprüfung des VIA Youth möglicherweise nicht bekannt genug ist.

Bei den Vorteilen ist insbesondere der «erzwungene» Fokus auf Stärken zu nennen, der wiederkehrend in verschiedenen Kategorien sichtbar wird. Dieser Fokus unterstützt ausserdem den Aufbau der Beratungsbeziehung und damit das Wohlbefinden in der Beratung. Auch die Möglichkeit, in der Beratung neue Perspektiven zu erarbeiten, zeigt die Relevanz von Charakterstärken in der BSLB: Es wird damit z.B. ein Zugang zu Ressourcen geschaffen, vergangene und aktuelle Ereignisse betreffend Laufbahn können neu bewertet werden. Ausgerüstet mit einem neuen Blick auf die eigenen Stärken können Klienten und Klientinnen Strategien für zukünftige Entscheidungen entwickeln. Daher ist es keine Überraschung, dass der VIA-IS vor allem bei den oben genannten Themen (Neuorientierung, Standortbestimmung, Selbstvertrauen oder Arbeitszufriedenheit) gewählt wird.
Der Test wird jedoch in seiner Umsetzung bemängelt. Der Zeitfaktor spielt hierbei eine grosse Rolle. Der Umfang von 240 Items macht den VIA-IS zwingend zu einer Hausaufgabe und fordert von den Ratsuchenden entsprechenden zeitlichen Einsatz ausserhalb der Beratung. Die Einbettung (Warum wird der Test gemacht?), Instruktion (Was ist bei der Durchführung zu beachten?) und Auswertung des Tests (Validierung und Transfer) weiten die übliche Beratungsdauer aus. Wie die Untersuchung ergab, wird der VIA-IS nicht als einzelnes Instrument eingesetzt, sondern stets in Kombination mit weiteren Tests oder Arbeitsmitteln (siehe Tabelle 2). Dies erhöht wiederum auf beiden Seiten den Zeitaufwand. Ein weiterer Nachteil ist die Sprachlichkeit des Textes. Die Komplexität der Sprache grenzt die Zielgruppe klar ein. Geht man ausserdem davon aus, dass Charakterstärken und (positive) Emotionen einen starken Zusammenhang aufweisen, so ist zu beachten, dass die rein verbale Ebene des VIA-IS möglicherweise den Zugang zu Emotionen oder emotionalen Themen erschwert. Dieser Überlegung entsprechen auch Hinweise in den Interviews, dass anstelle des VIA-IS häufig Arbeitsmittel mit Bildern verwendet werden (siehe Tabelle 2).

Andere Test-Alternativen zeichnen sich dadurch aus, dass ihre Ergebnisse konkret und nachvollziehbar dargestellt werden. Hierin zeigt sich eine weitere wahrgenommene Schwachstelle des VIA-IS, da insbesondere das Ergebnis in Form einer einfachen Rangliste ausführlicher Interpretation und gemeinsamer Validation bedarf. Die Resultate beruhen auf der Selbsteinschätzung der Ratsuchenden, ohne vergleichende Normierung oder konkreten Bezug zu Berufen. Vielmehr ist der VIA-IS ausgerichtet auf Stärken allgemein und nicht ausschliesslich im Arbeitsleben. Der Transfer der Ergebnisse in die Berufs- und Arbeitswelt gestaltet sich daher als eine der grossen Herausforderungen in der Anwendung des VIA-IS (siehe dazu auch Kapitel 5.1.3). Speziell im Vergleich mit Persönlichkeitstests, die als Varianten von den Befragten genannt wurden, sei jedoch darauf hingewiesen, dass ausschliesslich im VIA-IS alle Dimensionen positiv konnotiert sind (Jungo & Zihlmann, 2012a).

Es wird deutlich, dass der hier klar abgegrenzten und eher kleinen Zielgruppe in der Realität der öffentlichen BSLB eine Klientel mit einem sehr breiten Spektrum an Voraussetzungen gegenübersteht: Sie entspringt unterschiedlichen Bildungsniveaus und sozialen Schichten. Es können psychische Beeinträchtigungen vorliegen, die von Verstimmungen wie Niedergeschlagenheit bis hin zu z.B. Depression, Burnout, soziale Phobie, bipolare Störungen etc. reichen. Ausserdem kann nicht bei allen Kundinnen und Kunden eine freiwillige Teilnahme an der Beratung vorausgesetzt werden, was wiederum einen Einfluss auf die Bereitschaft zur Auseinandersetzung haben kann. Hinzukommen individuelle Prädispositionen hinsichtlich Reflexionsfähigkeit, kognitiven Fähigkeiten sowie Persönlichkeitsmerkmalen wie etwa Offenheit, Neugier, Ausdauer etc. Ebenso individuell wie die Voraussetzungen der Klientinnen und Klienten sind deren Fragestellungen und die damit verbundenen Erwartungen hinsichtlich Beratungsverlauf und -ergebnis, z.B. bezüglich Konkretisierung, Darstellung, Umsetzbarkeit und Alltagsbezug. Es ist also davon auszugehen, dass der generelle Fokus auf Stärken und Ressourcen in der BSLB zwar gegeben ist. Die gezielte Verwendung des Charakterstärken-Ansatzes und des VIA-IS bieten sich jedoch nur in begrenztem Masse an.

5.1.2 Einsatz von Interventionen

Wie werden Interventionen im Zusammenhang mit Charakterstärken im Beratungsprozess eingesetzt?

Bereits in Kapitel 2.3.5 wurde mit Blick auf das AEA-Modell festgestellt, dass Interventionen in der Anwendungsphase stattfinden, die nicht Teil des Aufgabenbereichs der BSLB ist.

Betrachtet man die Ergebnisse der Befragung, so scheinen Interventionen in der Tat keinen besonderen Stellenwert in der BSLB zu haben. Vielmehr löst sich die Fragestellung bezüglich der Interventionen in der ersten Leitfrage auf. Im Kategoriensystem wird dies besonders deutlich durch die Einordnung des Themas «Interventionen» in die Anwendung des VIA-IS, genauer in die Implementierung der Ergebnisse in den Beratungsprozess. Ein Grund hierfür ist, wie schon erläutert, dass die BSLB ihr Ziel bereits mit der Identifikation, jedoch spätestens mit der Erkundung der Stärken erreicht hat.

Allerdings wären vor allem stärkenbasierte Interventionen, die die individuellen Bedürfnisse ebenso berücksichtigen wie den spezifischen Charakter, im Sinne der klientenzentrierten Beratung in der BSLB durchaus als relevant zu erachten. So könnten etwa Signaturstärken in Zusammenhang mit der bestehenden und geplanten Laufbahn vertieft oder entwickelt werden. Berufe und Wege, die ausschliesslich Stärken mit niedriger Ausprägung ansprechen, könnten hinterfragt und möglicherweise vermieden werden. Interventionen haben ausserdem Auswirkungen auf alle drei Zeitrichtungen. So fördern sie nicht nur die positive Wahrnehmung des Moments oder zukünftige Handlungen und Entscheidungen. Durch das Zulassen neuen Erlebens werden auch zurückliegende Ereignisse anders bewertet (Rashid, 2009). Für die BSLB kann dies bedeuten, dass Ressourcen und Stärken, die in der Vergangenheit bereits zum Einsatz kamen, stärker bewusst gemacht werden können. Dies könnte zum einen zu einer wertschätzenden Bewertung des bereits Geleisteten und zum anderen zu einem neuen Stärkenbewusstsein für die Gegenwart und Zukunft führen.

Ein weiterer Grund für die Auflösung der Fragestellung ist möglicherweise in der Unklarheit der Bedeutung des Interventionsbegriffs zu finden. Diese Überlegung deckt sich mit den Testrückmeldungen. Generell machten die Interviewpartnerinnen bei diesem Thema einen sehr zurückhaltenden Eindruck. Es gab hier die häufigsten Nachfragen zum Verständnis, sowie Aussagen, dass generell keine Interventionen bekannt seien. Hier stellt sich also vielmehr die Frage, ob der Begriff der Intervention im Rahmen der BSLB gleichzusetzen ist mit der in der Positiven Psychologie vorherrschenden Verwendung. Fasst man beispielsweise den Einsatz von Diagnostik zur Erreichung des Beratungsziels bereits als Intervention auf, so können die Durchführung des VIA-IS und die Identifikation der Signaturstärken sehr wohl als solche betrachtet werden.

Nichtsdestotrotz bleibt auch in diesem Zusammenhang die zur Verfügung stehende Zeit ein kritischer Faktor: Bereits für die Ermittlung der Charakterstärken ist ein erheblicher Zeitaufwand nötig. Um darauf stärkenbasierte oder positiv-psychologische Interventionen einzusetzen und deren Erfolg fortlaufend zu überprüfen, würde eine noch längere Prozessdauer benötigt.

Bezogen auf den VIA-IS führen diese Überlegungen zu der Frage, ob der VIA-IS in der BSLB sein Potential ausreichend entfalten kann, wenn die ergänzenden Massnahmen zur Förderung und Aufrechterhaltung der Charakterstärken nicht eingesetzt werden können. Interessant wäre in diesem Zusammenhang die Entwicklung neuer Kurzinterventionen, die auf die Arbeitswelt fokussieren und mit wenigen Instruktionen von den Klientinnen und Klienten selbständig angewendet werden können.

5.1.3 Schaffung von Voraussetzungen

Welche Voraussetzungen könnten eine breitere Anwendung des VIA-IS in der öffentlichen BSLB begünstigen?

Bei der Beantwortung der beiden ersten Fragestellungen hat sich gezeigt, dass der VIA-IS in der öffentlichen BSLB nicht sehr häufig durchgeführt wird. Betrachtet man die in Kapitel 2 dargelegte Bedeutung von Charakterstärken für Laufbahnthemen, so wäre deren Identifikation jedoch eine gute Unterstützung. Die Beantwortung der dritten und letzten Leitfrage soll daher nun Ideen geben, unter welchen Bedingungen der Stärkentest häufiger eingesetzt werden könnte.

Die Grundvoraussetzung für die Anwendung des VIA-IS in der BSLB ist zweifellos dadurch gegeben, dass die Grundhaltung mit der der Positiven Psychologie übereinstimmt. Diese wird als lösungs- und ressourcenorientiert sowie stärkenfokussiert beschrieben. Dieser Zusammenhang wurde bereits in Kapitel 2 hergestellt und durch die Aussagen der befragten Personen zur Positiven Psychologie allgemein untermauert. Darüber hinaus lassen die Ergebnisse im Rahmen der Leitfrage 1 erste Hinweise darauf zu, welche Gegebenheiten ausserdem die Anwendung begünstigen könnten. Als nachteilig wurde in verschiedenen Zusammenhängen (Instruktion, Testdurchführung, -auswertung und -besprechung, Transfer zur Laufbahnthematik, weiterführende Aufgaben zur Förderung der Charakterstärken) der Zeitfaktor genannt. Wie sich in allen Interviews zeigte, ist daher die eher kurze Dauer des Beratungsprozesses in der öffentlichen BSLB häufig ein Hinderungsgrund, den VIA-IS einzusetzen. Die Befragten unterstrichen diesen Aspekt.

In diesem Zusammenhang stellt sich die Frage, was die Beratungsdauer beeinflusst. In Kapitel 2 wurde aufgezeigt, dass Bund und Kantone die Ziele, Aufgaben und auch die Rahmenbedingungen der BSLB festlegen bzw. klare Empfehlungen aussprechen. Neben diesen Vorgaben von staatlicher Seite bestimmen im Rahmen klientenzentrierter Beratung die ratsuchenden Personen die Dauer der Sequenz. Wer diese Personen sind, zeigt die Zusammenfassung der Merkmale in Kapitel 5.1.1. Eine Überlegung könnte also sein, diese Personengruppe verstärkt anzusprechen. Die Befragungsergebnisse zeigten jedoch, dass das Image der öffentlichen BSLB weniger den Fragestellungen dieser Zielgruppe entspricht:

Statt der Möglichkeit einer umfassenden Auseinandersetzung mit der Laufbahn werde vor allem das Angebot der Informationsvermittlung wahrgenommen. Für ersteres wende man sich vermutlich eher an andere Adressen. Eine differenzierte Angebotspositionierung der öffentlichen BSLB könnte demnach die Resonanz der Zielgruppe erhöhen.
Eine weitere Möglichkeit bestünde darin, den Test einer breiteren Zielgruppe entsprechend weiterzuentwickeln – insbesondere durch Komplexitätsreduktion in der Durchführung sowie durch Verbesserung der Ergebnisdarstellung. Diese beiden Punkte wurden ebenfalls unter den möglichen Bedingungen explizit genannt.
Alle bis hierher aufgeführte Bedingungen konnten aufgrund der in Kapitel 2.3beschriebenen Implikationen bereits vermutet werden und wurden somit von den Fachpersonen bestätigt. Wirklich überraschend im Hinblick auf die Voraussetzungen aber war die Häufigkeit der Rückmeldungen zu den Kompetenzen der Beratungspersonen. Die Fähigkeit, die Ergebnisse des VIA-IS in die Beratung zu integrieren und die allgemein gültigen Charakterstärken in die Laufbahnthematik zu transferieren, stand dabei im Vordergrund. Auch die Kompetenz, die Resultate gemeinsam mit dem Kunden zu validieren und die Kongruenz zu weiterer Diagnostik herzustellen, war ein wichtiger Punkt. Darüber hinaus wird von den Beratungspersonen Engagement, sich mit zeitintensiveren und inhaltlich komplexeren Methoden auseinander zu setzen, gefordert. Eine gewisse Affinität zur Diagnostik allgemein und zum VIA-IS im speziellen komplettiert die genannten Qualifikationen. Unterstützen sollen dabei regelmässige Schulungen und Weiterbildungsangebote, die nicht nur auf den Test und die möglichen Interventionen fokussieren, sondern auch auf die Einbettung in den Laufbahnkontext.
Zwei der Befragten stellten fest, dass langjährige Erfahrung in der Beratung zu mehr Gelassenheit und Offenheit führt. Untersuchungen stützen diese Aussage, denn sie haben ergeben, dass erfahrene Therapeuten mehr Flexibilität in der Beratung aufweisen und sowohl die Klientinnen und Klienten als auch den Beratungsverlauf besser einschätzen können (Ericsson, 2004). Das würde bedeuten, dass komplexere Methoden wie der VIA-IS vor allem für erfahrene Beratungspersonen geeignet sind.

5.1.4 Weitere Erkenntnisse

Zu Beginn der Arbeit wurde formuliert, dass über die drei zentralen Fragestellungen hinaus auch der Gewinn von Erkenntnissen über die Beziehungsgestaltung sowie über Ideen für ein neues Tool erwünscht ist. Während die vorangegangenen Kapitel bereits verschiedene Inputs zur Gestaltung eines neuen Instrumentes geliefert haben, sollen hier vor allem die Ergebnisse zum Aufbau der Beratungsbeziehung vertieft werden.
Das Thema Beziehungsgestaltung wurde im Kategoriensystem in die Vorteile des VIA-IS eingeordnet. Es zeigte sich, dass die Identifikation der Charakterstärken den Aufbau der

Beratungsbeziehung unterstützt. Durch den Fokus auf positive Eigenschaften gelingt es, das wahrgenommene Wohlbefinden zu steigern. (Hier sei darauf hingewiesen, dass dies die Einschätzung bzw. die Interpretation der Interviewpartner war. Um dies zu bestätigen, müsste eine entsprechende Befragung auf Seite der Klientinnen und Klienten stattfinden.) Ausserdem dienen die positiven Charakterzüge als Anker, zu denen man in der Beratung von Personen mit einer negativ ausgerichteten Perspektive immer wieder zurückkehren kann. Die Fachpersonen konnten keine konkreten Angaben dazu machen, ob die Ermittlung der Charakterstärken ihrer Gegenüber einen Einfluss auf ihre eigene Wahrnehmung hat. Diese sei aufgrund der ressourcenorientierten Beratungsgrundhaltung generell von Offenheit und Wohlwollen geprägt. Mehrere Gesprächspartnerinnen und -partner gaben jedoch an, dass die Ergebnisse für sie als Beratungsperson häufig eine Überraschung seien. Dies zeigt im Ansatz, dass sich trotz aller Offenheit häufig bereits ein Bild des Klienten bildet. Dass dieses nicht der Realität und am wenigsten der der ratsuchenden Person entspricht, wird durch diesen «Überraschungseffekt» deutlich. In der Vertiefung der Charaktereigenschaften anhand von Beispielen zeigen sich oftmals Hintergründe, die den beratenden Personen neue Perspektiven auf das Anliegen der Klienten und Klientinnen eröffnen. So kann der weitere Beratungsverlauf entsprechend angepasst und optimiert werden. Die Fachpersonen gaben auch an, dass diese Momente des Erstaunens mehr Freude an ihrer eigenen Tätigkeit stiften, also positive Emotionen hervorrufen. Es ist davon auszugehen, dass dies zur Steigerung des Wohlbefindens auf Beratendenseite beiträgt, was wiederum bei den Klientinnen und Klienten resonieren dürfte (Flückiger & Wüsten, 2013).

5.2 Beurteilung der Untersuchungsmethode

Die Untersuchungsmethode wurde gewählt, um einem Thema auf die Spur zu kommen, zu dem es bislang wenig bis keine Untersuchungen gibt. Es hat sich gezeigt, dass das halbstrukturierte Experteninterview gute Einblicke geben und Antworten zu den Fragestellungen liefern konnte. Eine ergänzende quantitative Untersuchung hätte ein noch genaueres Bild ergeben, wie viele Berufsberatende der öffentlichen BSLB den VIA-IS anwenden, wie gross das allgemeine Wissen zu diesem Test ist und wie weit verbreitet der Wunsch, ihn öfter anzuwenden oder dazu entsprechend geschult zu werden.
Ausserdem sind zusammen mit den Ergebnissen weiterführende Fragestellungen aufgekommen. Eine Fachperson formulierte z.B. im Interview klar, dass nur das sichtbar ist, was die ratsuchende Person zeigen möchte. Der ohnehin kurze und limitierte Ausschnitt, den Beratungspersonen von ihren Klienten und Klientinnen erhalten, ist somit zusätzlich verzerrt: zum einen durch die bewusste Selbstdarstellung des Ratsuchenden, aber zum anderen auch durch dessen unbewusste eigene Realitätskonstruktion. Mehrfach wurde erwähnt, dass die resultierenden Stärken daher zu Überraschungen führen. Daher kann im Nachhinein

festgestellt werden, dass der Einbezug der Sichtweise der Ratsuchenden eine gute Ergänzung darstellen würde. Diese könnte beispielsweise weiteren Aufschluss über die Beziehungsgestaltung geben, die Steigerung des Wohlbefindens in der Beratung genauer belegen und auch zur langfristigen Wirksamkeit der Kenntnis der eigenen Charakterstärken konkrete Auskunft geben.

6 Ausblick

6.1 Aktueller Stand des «Stärken-Priming»

Zuletzt richtet sich noch einmal der Blick auf den aktuellen Stand des Pilotprojektes «Stärken-Priming» im AJB. Wie bereits in der Einleitung angedeutet, soll dieses Instrument keinen diagnostischen Zweck erfüllen. Vielmehr soll eine ressourcenaktivierende Beratung gefördert werden, indem die ratsuchende Person neben einer wertschätzenden Umgebung auch den eigenen Handlungsspielraum wahrnehmen und Nähe zur Bezugsperson herstellen kann. Dadurch wird die Beratung mit positiven Erfahrungen aufgeladen und das Wohlbefinden gesteigert (Grawe, 1998). Es richtet sich an Personen im Alter von 10 bis 25 Jahren.

Im April 2021 war zunächst testweise ein Paper-Pencil-Einschätzungsbogen im Einsatz. Hierauf waren alle 24 Stärken beschrieben und mit einem Bild dargestellt. Die Beschreibungen waren denen des VIA-Youth entliehen. Testpersonen konnten die jeweilige Stärke auf einer Skala von 1 bis 9 einschätzen. Als Grundlage diente die von der Universität Zürich zu Forschungszwecken verwendete «Character Strenghts Rating Form» (CSFR) (Ruch, Martínez-Martí et al., 2014). Ergänzend standen laminierte Karten mit den Bildern aus dem Fragebogen sowie rückseitigen Beschreibungen zur Verfügung. Nach der Selbsteinschätzung durch die Klientinnen und Klienten wurden in der Beratung die ermittelten Signaturstärken («*Aware*») thematisch aufgegriffen. Dabei wurden die Ratsuchenden Personen aufgefordert, die Stärken anhand von Beispielen aus dem Alltag zu beschreiben («*Explore*»).

Nach der ersten Testphase wurde zwischen April und September 2021 ein erstes digitales Tool entwickelt, das sich zum aktuellen Zeitpunkt in der Überprüfung befindet. Während die Teilnehmenden der vorliegenden Untersuchung den Einsatz von Bildern befürwortet haben, wurden diese in der aktuellen Version des Tools durch abstrakte Icons ersetzt, um den Inhalt der Items nicht zu verfälschen.

Weitere Informationen und Details zum Pilotprojekt können unter staerken@ajb.zh.ch angefragt werden.

6.2 Fazit

Die vorliegende Untersuchung fokussierte vor allem auf die Anwendung des VIA-IS als bekanntestes Instrument der Positiven Psychologie. Es wurde deutlich, dass dabei die grösste Kundengruppe der öffentlichen BSLB aussen vor bleibt: die Jugendlichen. Eine Untersuchung zeigt, dass schon im Kindes- und Jugendalter die Förderung von Charakterstärken zu einer höheren Lebenszufriedenheit führen kann. Dieselbe Studie konnte belegen, dass mit grösserer Ausprägung der Charakterstärken die empfundene Selbstwirksamkeit zunimmt (Ruch, Weber et al., 2014). Diese stellt in der Berufswahl eine wichtige Grösse dar (Hirschi, 2008) und kann ebenso wie die Berufswahlbereitschaft durch die Identifikation von (Charakter)-Stärken positiv beeinflusst werden (Jungo & Zihlmann, 2012b). Neben den Interessen kann also auch die Kenntnis der eigenen Charakterstärken den Jugendlichen die Berufswahl erleichtern. Diagnostische Mittel in der Berufsberatung von Jugendlichen fokussieren jedoch fast immer auf Interessen. Stärken hingegen werden eher anhand von Arbeitsmitteln oder im Gespräch erfasst. Dabei beschränken sich diese häufig auf erworbene Stärken anhand von Schulfächern oder Hobbies, und beziehen sich selten auf die Persönlichkeit. Die Ergebnisse dieser Arbeit haben gezeigt, dass der VIA-IS häufig mit Interessenstests kombiniert wird. Das gleiche Vorgehen könnte also unter Anwendung des VIA Youth oder eines ähnlichen Instruments auf Jugendliche übertragen werden. Studien haben ausserdem ergeben, dass Interventionen (im Sinne des «*Apply*», der Anwendungsphase) zur Förderung von Charakterstärken bei Jugendlichen in positivem Zusammenhang mit der Reduktion von Depressionen (Gillham et al., 1995), der Wahrscheinlichkeit eines Schulabschlusses (Greenberg et al., 2003) und ganz generell der Zufriedenheit und Wohlbefinden im Leben und in der Schule (Froh et al., 2008) stehen – um nur einige zu nennen. Obwohl der Beratungsprozess an sich zu kurz ist, um Interventionen als Berufsberaterin oder -berater zu begleiten, ist deren Umsetzung - also die Ausführung und Aufrechterhaltung gemäss dem AEA-Modell – durch das Zusammenwirken des Netzes aus Schule, Familie und Berufsberatung dennoch gut möglich. Insbesondere für Jugendliche mit herausfordernden Voraussetzungen kann der wertfreie Stärkenfokus eine grosse Chance darstellen. Eine breitere Anwendung des VIA Youth in der öffentlichen BSLB könnte daher grosses Potential bergen.

Gesamthaft kann festgestellt werden, dass der VIA-IS als diagnostisches Instrument und die Identifikation von Charakterstärken einen wertvollen Beitrag zur Aufgabe der BSLB leisten. Der Fokus wird auf die Stärken des Klienten gerichtet – sowohl aus der Perspektive der Ratsuchenden als auch der der Beratungsperson. Diese positive Grundhaltung kann den Beratungsprozess und auch die nachfolgende Vorgehensweise positiv beeinflussen. Wichtig bleibt, auch in diesem Rahmen den Bezug zur Realität herzustellen. Dem Klienten soll kein

falsches Bild vermittelt werden, er könne alles erreichen, wenn er sich nur genügend auf seine Stärken fokussiere, denn diese führen zwar zu mehr Wohlbefinden, jedoch nicht zwangsläufig zu mehr Erfolg. Neben Kompetenzen, Fähigkeiten, Arbeits- und Bildungsmarkt sowie sozialem und finanziellem Umfeld muss z.B. auch bedacht werden, dass jede Person ein persönliches Level von Glücksempfinden aufweist. Stabile Persönlichkeitsmerkmale wie Neurotizismus oder Extraversion sind beispielsweise ausschlaggebend dafür, wie stark positive oder negative Ereignisse wahrgenommen werden (Headey & Wearing, 1992). Bei Irritationen – positiv wie negativ – kehrt eine Person mehr oder weniger immer wieder zu diesem Level von Glück oder Zufriedenheit zurück (Diener et al., 1999). So ist eine Person mit einer hohen depressiven Ausprägung möglicherweise weniger in der Lage durch den Fokus auf persönliche positive Eigenschaften den Arbeitsalltag zu verbessern. Die realistische Einbettung der Charakterstärken in das gesamte System des Klienten ist somit ein elementarer, aber herausfordernder Bestandteil der Transferaufgabe der Beratungsperson.

Die vorliegende Arbeit hat anhand verschiedener Bereiche beleuchtet, dass die Positive Psychologie in der öffentlichen BSLB eine relevante Rolle einnimmt, beginnend bei der gemeinsamen ressourcen- bzw. stärkenorientierten Grundhaltung. Ein verstärkter Einsatz des Charakterstärken-Konzeptes wäre daher wünschenswert. Ideen zur häufigeren Anwendung konnten im Rahmen der Untersuchung generiert werden. Erfreulicherweise umfassen diese Vorschläge weniger strukturelle, äussere Bedingungen, sondern auch und vor allem Anregungen für die Weiterentwicklung von Diagnostik und Beratungskompetenzen. Diese Vorschläge können somit zum einen auch erfahrene Beratungspersonen anregen, die eigene Haltung in Bezug auf Offenheit, Neugier und den Willen zur vertieften Auseinandersetzung mit unbekannten Beratungsmethoden zu überprüfen. Zum anderen können sie konkret in die Entwicklung neuer Instrumente, wie etwa dem «Stärken-Priming» einfliessen.

7 Literaturverzeichnis

Aristoteles. (1985). *Nikomachische Ethik*. Meiner.

Blickhan, D., & Eid, M. (2018). *Positive Psychologie: Ein Handbuch für die Praxis*. Junfermann Verlag. Zugriff am 27.03.2021 unter http://www.content-select.com/index.php?id=bib_view&ean=9783955713638

Bundesversammlung der Schweizerischen Eidgenossenschaft (2002). *Bundesgesetz über die Berufsbildung, SR 412.10*. Zugriff am 16.06.2021 unter https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/2003/674/de

Dahlsgaard, K., Peterson, C., & Seligman, M. (2005). Shared Virtue: The Convergence of Valued Human Strengths across Culture and History. *Review of General Psychology*, *9*(3), 203–213. https://doi.org/10.1037/1089-2680.9.3.203

Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior.* Plenum Press. Zugriff am 14.10.2021 unter https://www.gbv.de/dms/ilmenau/toc/02144546X.PDF

Diener, E., Suh, E. M., Lucas, R. E., & Smith, H. L. (1999). Subjective Well-Being: Three Decades of Progress. *Psychological Bulletin*, *125*(2), 276-302. Zugriff am 15.10.2021 unter https://oce.ovid.com/article/00006823-199903000-00007/HTML

Ericsson, K. A. (2004). Deliberate Practice and the Acquisition and Maintenance of Expert Performance in Medicine and Related Domains. *Academic Medicine*, *79*(10), S70. Zugriff am 23.05.2021 unter https://journals.lww.com/academicmedicine/Fulltext/2004/10001/Deliberate_Practice_and_the_Acquisition_and.22.aspx

Flückiger, C. & Wüsten, G. (2013). Ressourcenorientierte Gesprächsführung - Advanced Practitioner. In Schaller, J. & Schemmel, H. (Hrsg.) *Ressourcen ... Ein Hand- und Lesebuch zur psychotherapeutischen Arbeit* (S. 235-246). Tübingen: dgvt-Verlag.

Fordyce, M. W. (1977). Development of a program to increase personal happiness. *Journal of Counseling Psychology*, *24*(6), 511–521. Zugriff am 14.10.2021 unter https://oce.ovid.com/article/00001192-197711000-00009/HTML

Fredrickson, B. (1998). What good are positive emotions? *Review of General Psychology*, *2*(3), 300–319. https://doi: 10.1037/1089-2680.2.3.300

Froh, J. J., Sefick, W. J. & Emmons, R. A. (2008). Counting blessings in early adolescents: An experimental study of gratitude and subjective well-being. *Journal of School Psychology*, *46*(2), 213–233. https://doi.org/10.1016/j.jsp.2007.03.005

Giannopoulos, V. L. & Vella-Brodrick, D. A. (2011). Effects of positive interventions and orientations to happiness on subjective well-being. *The Journal of Positive Psychology*, *6*(2), 95–105. https://doi.org/10.1080/17439760.2010.545428

Gillham, J., Adams-Deutsch, Z., Werner, J., Reivich, K., Coulter-Heindl, V., Linkins, M., Winder, B., Peterson, C., Park, N., Abenavoli, R., Contero, A. & Seligman, M. (2011). Character strengths predict subjective well-being during adolescence. *The Journal of Positive Psychology*, *6*(1), 31–44. https://doi.org/10.1080/17439760.2010.536773

Gillham, J., Reivich, K. J., Jaycox, L. H. & Seligman, M. (1995). Prevention of Depressive Symptoms in Schoolchildren. *Psychological Science (0956-7976)*, *6*(6), 343–351. https://doi.org/10.1111/j.1467-9280.1995.tb00524.x

Grawe, K. (1998). *Psychologische Therapie*. Göttingen: Hogrefe.

Greenberg, M. T., Weissberg, R. P., O'Brien, M. U., Zins, J. E., Fredericks, L., Resnik, H. & Elias, M. J. (2003). Enhancing school-based prevention and youth development through coordinated social, emotional, and academic learning. *American Psychologist*, *58*(6–7), 466–474. https://doi.org/10.1037/0003-066X.58.6-7.466

Güsewell, A. & Ruch, W. (2012). Are only Emotional Strengths Emotional? Character Strengths and Disposition to Positive Emotions. *Applied Psychology: Health and Well-Being*, *4*(2), 218–239. https://doi.org/10.1111/j.1758-0854.2012.01070.x

Harzer, C. (2008). Charakterstärken und ihr Zusammenhang mit Berufen und Interessen. In Jungo, D., Ruch, W. & Zihlmann, R. *Das VIA-IS in der Laufbahnberatung* (S. 30-45). Bern: SDBB Verlag.

Harzer, C. & Ruch, W. (2012). When the job is a calling: The role of applying one's signature strengths at work. *The Journal of Positive Psychology*, *7*(5), 362–371. https://doi.org/10.1080/17439760.2012.702784

Harzer, C. & Ruch, W. (2013). The Application of Signature Character Strengths and Positive Experiences at Work. *Journal of Happiness Studies*, *14*(3), 965–983. https://doi.org/10.1007/s10902-012-9364-0

Headey, B. & Wearing, A. J. (1992). *Understanding happiness: A theory of subjective well-being*. Longman Cheshire. Zugriff am 02.05.2021 unter https://worlddatabaseofhappiness-archive.eur.nl/hap_bib/freetexts/headey_b_1992.pdf

Hirschi, A. (2008). Kognitive Laufbahntheorien und ihre Anwendung in der beruflichen Beratung. In D. Läge & A. Hirschi (Hrsg.), *Berufliche Übergänge. Psychologische Grundlagen der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung* (S. 9-34). Münster/Zürich: LIT.

Holland, J. L. (1997). *Making vocational choices: A theory of work personalities and work environments.* Psychological Assessment Resources Inc.

Hussy, W., Schreier, M. & Echterhoff, G. (2010). Psychologie als eine empirische Wissenschaft. In W. Hussy, M. Schreier & G. Echterhoff (Hrsg.), *Forschungsmethoden in Psychologie und Sozialwissenschaften für Bachelor* (S. 1–47). Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-540-95936-6_1

Jungo, D. & Albrecht, E. (2012). Positive Psychologie in der beruflichen Beratung. In C. Steinebach, D. Jungo & R. Zihlmann (Hrsg.), *Positive Psychologie in der Praxis: Anwendung in Psychotherapie, Beratung und Coaching* (S. 195-202). Weinheim: Beltz.

Jungo, D., Ruch, W. & Zihlmann, R. (2008). *Das VIA-IS in der Laufbahnberatung*. Bern: SDBB Verlag.

Jungo, D. & Zihlmann, R. (2012a). Positive Psychologie für die Diagnostik. In C. Steinebach, D. Jungo & R. Zihlmann (Hrsg.), *Positive Psychologie in der Praxis: Anwendung in Psychotherapie, Beratung und Coaching* (S. 112-117). Weinheim: Beltz.

Jungo, D. & Zihlmann, R. (2012b). Positive Psychologie in der Berufswahlvorbereitung. In C. Steinebach, D. Jungo & R. Zihlmann (Hrsg.), *Positive Psychologie in der Praxis: Anwendung in Psychotherapie, Beratung und Coaching* (S. 186-194). Weinheim: Beltz.

Kahneman, D. (2011). *Schnelles Denken, langsames Denken* (12.). München: Siedler Verlag.

Kahneman, D., Diener, E. & Schwarz, N. (1999). *Well-Being: Foundations of Hedonic Psychology*. Russell Sage Foundation.

Linkins, M., Niemiec, R. M., Gillham, J. & Mayerson, D. (2015). Through the lens of strength: A framework for educating the heart. *The Journal of Positive Psychology*, *10*(1), 64–68. https://doi.org/10.1080/17439760.2014.888581

Lyubomirsky, S., Dickerhoof, R., Boehm, J. K. & Sheldon, K. M. (2011). Becoming Happier Takes Both a Will and a Proper Way: An Experimental Longitudinal Intervention To Boost Well-Being. *Emotion*, *11*(2), 391–402. Zugriff am 14.10.2021 unter https://oce.ovid.com/article/00130470-201105000-00018/HTML

Lyubomirsky, S., Sheldon, K. M. & Schkade, D. (2005). Pursuing Happiness: The Architecture of Sustainable Change. *Review of General Psychology*, *9*(2), 111–131. https://doi.org/10.1037/1089-2680.9.2.111

Maslow, A. H. (1954). *Motivation and personality*. Harper & Row.

Mayring, P. (2016). *Einführung in die qualitative Sozialforschung*. Beltz Verlagsgruppe. Zugriff am 21.04.2021 unter https://content-select.com/de/portal/media/view/56cc0a39-1a9c-4eb3-bf70-5eeeb0dd2d03?forceauth=1

Niemiec, R. M. (2019). *Charakterstärken*. Hogrefe. https://doi.org/10.1024/85870-000

Park, N. & Peterson, C. (2006). Moral competence and character strengths among adolescents: The development and validation of the Values in Action Inventory of Strengths for Youth. *Journal of Adolescence*, *29*(6), 891–909. https://doi.org/10.1016/j.adolescence.2006.04.011

Peterson, C. (2006). *A primer in positive psychology*. Oxford University Press.

Peterson, C., Park, N. & Seligman, M. (2005). Orientations to happiness and life satisfaction: The full life versus the empty life. *Journal of Happiness Studies*, *6*(1), 25–41. https://doi.org/10.1007/s10902-004-1278-z

Peterson, C., Ruch, W., Beermann, U., Park, N. & Seligman, M. (2007). Strengths of character, orientations to happiness, and life satisfaction. *The Journal of Positive Psychology*, *2*(3), 149–156. https://doi.org/10.1080/17439760701228938

Peterson, C. & Seligman, M. (2001). *Values in Acion Inventory of Strengths (VIA-IS)*. Values in Action Institute.

Peterson, C. & Seligman, M. (2004). *Character strengths and virtues: A handbook and classification*. American Psychological Association; Oxford University Press.

Proyer, R. T., Ruch, W. & Buschor, C. (2013). Testing Strengths-Based Interventions: A Preliminary Study on the Effectiveness of a Program Targeting Curiosity, Gratitude, Hope, Humor, and Zest for Enhancing Life Satisfaction. *Journal of Happiness Studies*, *14*(1), 275–292. https://doi.org/10.1007/s10902-012-9331-9

Rashid, T. (2009). Positive interventions in clinical practice. *Journal of Clinical Psychology*, *65*(5), 461–466. https://doi.org/10.1002/jclp.20588

Rogers, C. (1951). *Client-centered therapy: Its current practice, implications, and theory*. Boston: Houghton Mifflin.

Rogers, C. (2003). *Der neue Mensch* (7. Auflage). Stuttgart: Klett-Cotta.

Ruch, W. & Harzer, C. (2012). Positive Psychologie. In K. Kaudelka & G. Kilger (Hrsg.), *Das Glück bei der Arbeit* (S. 109–119). Bielefeld: transcript Verlag. Zugriff am 12.05.2021 unter https://elibrary.utb.de/doi/epdf/10.5555/9783839421598

Ruch, W., Hofmann, J., Platt, T. & Vuori, A. (2013). Die Stärken der Pfadi: Positives Erleben und positive Eigenschaften bei Kindern und Jugendlichen in Jugendverbänden. *Psychologie und Erziehung (P & E)*, *39*, 22–31. https://doi.org/10.5167/uzh-78000

Ruch, W., Martínez-Martí, M.-L., Proyer, R. T. & Harzer, C. (2014). The Character Strengths Rating Form (CSRF): Development and initial assessment of a 24-item rating scale to assess character strengths. *Personality and Individual Differences*, *68*, 53–58. https://doi.org/10.1016/j.paid.2014.03.042

Ruch, W., Weber, M., Park, N. & and Peterson, C. (2014). Character Strengths in Children and Adolescents: Reliability and Initial Validity of the German Values in Action Inventory of Strengths for Youth (German VIA-Youth). *European Journal of Psychological Assessment*, *30*(1), 57–64. https://doi.org/10.1027/1015-5759/a000169

Ryan, R. M. & Deci, E. L. (2001). On Happiness and Human Potentials: A Review of Research on Hedonic and Eudaimonic Well-Being. *Annual Review of Psychology*, *52*(1), 141–166. https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.141

Ryff, C. D. (1989). Happiness Is Everything, or Is It? Explorations on the Meaning of Psychological Well-Being. *Journal of Personality & Social Psychology*, *57*, 1069–1081. https://doi.org/10.1037/0022-3514.57.6.1069

Schueller, S. M. (2014). Person–Activity Fit in Positive Psychological Interventions. In *The Wiley Blackwell Handbook of Positive Psychological Interventions* (S. 385–402). John Wiley & Sons, Ltd. https://doi.org/10.1002/9781118315927.ch22

Der Schweizerische Bundesrat (2003). *Verordnung über die Berufsbildung, SR 412.101*. Zugriff am 16.06.2021 unter https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/2003/748/de

Seiger, C. P. & Künzli, H. (2012). Coaching und Positive Psychologie. In C. Steinebach, D. Jungo, & R. Zihlmann (Hrsg.), *Positive Psychologie in der Praxis: Anwendung in Psychotherapie, Beratung und Coaching (S. 138-155)*. Weinheim: Beltz.

Seligman, M. (2003). *Der Glücks-Faktor. Warum Optimisten länger leben.* Köln: Bastei Lübbe.

Seligman, M. (2012). *Flourish—Wie Menschen aufblühen: Die positive Psychologie des gelingenden Lebens*. München: Kösel.

Seligman, M. & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: An introduction. *American Psychologist*, *55*(1), 5–14. https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.5

Sin, N. L. & Lyubomirsky, S. (2009). Enhancing well-being and alleviating depressive symptoms with positive psychology interventions: A practice-friendly meta-analysis. *Journal of Clinical Psychology*, *65*(5), 467–487. https://doi.org/10.1002/jclp.20593

Steen, T. A., Kachorek, L. V. & Peterson, C. (2003). Character Strengths Among Youth. *Journal of Youth and Adolescence*, *32*(1), 5–16. https://doi.org/10.1023/A:1021024205483

Steinebach, C., Jungo, D. & Zihlmann, R. (2012). *Positive Psychologie in der Praxis: Anwendung in Psychotherapie, Beratung und Coaching*. Weinheim: Beltz.

Vaillant, G. E. (1977). *Adaption to life.* Boston: Little, Brown.

Vylobkova, V., Heintz, S. & Gander, F. (2019). Stärkenbasierte Interventionen in der Positiven Psychologie. *Report Psychologie*, 44(11), 14-21 https://doi.org/10.5167/UZH-178683

Wagner, R. & Ruch, W. (2013). Die Positive Psychologie bei Kindern und Jugendlichen: Charakterstärken und das gute Leben. *Psychologie und Erziehung (P & E)*, *39(1)*, 8-20. Zugriff am 03.10.2021 unter https://www.zora.uzh.ch/id/eprint/78125/

Witzel, A. (2000). Das problemzentrierte Interview. *Forum Qualitative Sozialforschung*, *1*(1). https://doi.org/10.17169/fqs-1.1.1132

Wrzesniewski, A., McCauley, C., Rozin, P. & Schwartz, B. (1997). Jobs, Careers, and Callings: People's Relations to Their Work. *Journal of Research in Personality*, *31*(1), 21–33. https://doi.org/10.1006/jrpe.1997.2162

8 Anhang

Anhang 1 Charakterstärken und Tugenden 61
Anhang 2 Item-Übersicht des deutschen VIA-IS 62
Anhang 3 Die fünf faktorenanalytisch gewonnenen Stärkenbereiche des VIA-Youth 71
Anhang 4 Interviewleitaden 74
Anhang 5 Codierleitfaden 77
Anhang 6 Kategoriensystem 81
Anhang 7 Kurzbeschreibungen von Tests und Arbeitsmitteln 82

Anhang 1 Charakterstärken und Tugenden

Charakterstärken und Tugenden des deutschsprachigen und amerikanischen VIA-IS (Ruch & Harzer, 2012)

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

Da die Bezeichnungen über die Jahre geändert wurden, sind teilweise Synonyme angegeben bzw. Cluster angegeben (Ruch & Harzer, 2012).

Anhang 2 Item-Übersicht des deutschen VIA-IS

(Harzer, 2008)

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 andern 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, beendige 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 innehabe, gebe ich anderen nie die Schuld, wenn Probleme auftreten.

Vergebungsbereitschaft [Forgiveness and mercy]

Nr.	Wortlaut
24	Ich lasse die Vergangenheit immer ruhen.
40	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.

Anhang 3 Die fünf faktorenanalytisch gewonnenen Stärkenbereiche des VIA-Youth

Stärken des Intellekts/intellectual strengths: beziehen sich auf Interesse und Spass am Lernen

- **Neugier:** Du bist neugierig auf alles, erfragst viel und findest alle Menschen und Themen spannend. Du erforschst und entdeckst gerne die Welt.
- **Liebe zum Lernen:** Du liebst es, Neues zu lernen; in der Schulklasse oder auch allein. Du mochtest schon immer die Schule, Lesen oder Museen, denn bei all diesen Dingen besteht die Möglichkeit zu lernen.
- **Kreativität:** Du denkst immer an neue Wege, Dinge zu erledigen und du bist nicht damit zufrieden, den gewöhnlichen Weg zu gehen, wenn ein besserer möglich ist.
- **Sinn für das Schöne:** Du nimmst Schönes, Besonderes und Hervorragendes bewusst wahr, kennst deren Wert und kannst dich darüber freuen. Du interessierst dich für schöne Dinge (z.B. Musik, Kunst, Natur, Sport, Alltag, Wissenschaft).

Stärken der Mässigung/temperance strenghts: helfen beim Steuern von Verhalten und beim Arbeiten auf ein Ziel hin

- **Vorsicht:** Du bist sorgfältig und alle deine Entscheidungen sind gut durchdacht. Du sagst und machst nichts,was du später bereuen könntest.
- **Selbstregulation:** Du kannst steuern, was du tust und fühlst. Du bist diszipliniert und kannst unterschiedliche Teile deines Lebens bewusst kontrollieren (z.B. Wut, Unlust, Sehnsüchte).
- **Ausdauer:** Du arbeitest hart, um angefangene Arbeiten zu beenden. Du lässt dich nicht ablenken, wenn du an einer Sache arbeitest und es stimmt dich zufrieden, wenn du Aufgaben erfüllt hast.
- **Urteilsvermögen:** Du durchdenkst und prüfst Dinge aus verschiedenen Perspektiven. Du ziehst keine voreiligen Schlüsse und bei deinen Entscheidungen verlässt du dich auf gut belegte Tatsachen. Du bist aufgeschlossen.
- **Authentizität (Ehrlichkeit):** Du sagst immer die Wahrheit und lebst dein Leben in einer aufrichtigen Art. Du bist "echt".

Stärken der Transzendenz/transcendence strengths: ermöglichen die Verbindung mit anderen, der Zukunft sowie wichtigen Anliegen ausserhalb von uns selbst

- **Enthusiasmus (Tatendrang):** Du gehst dein Leben mit Eifer und Energie an. Du machst keine halben Sachen. Das Leben ist für dich ein Abenteuer. Du fühlst dich jeden Tag lebendig und aktiv.

- **Dankbarkeit:** Du bist dir der guten Dinge bewusst, die in deinem Leben geschehen und du nimmst sie niemals als selbstverständlich hin. Du nimmst dir immer die Zeit, anderen zu danken.
- **Bindungsfähigkeit:** Du schätzt enge Beziehungen zu deinen Freunden oder deiner Familie sehr. Diese Beziehungen sind für dich ein gegenseitiges Geben und Nehmen.
- **Hoffnung:** Du siehst die Zukunft positiv. Du bist sicher, dass du die Zukunft beeinflussen kannst und setzt dich für deine Ziele ein.
- **Spiritualität:** Du hast starke Überzeugungen über den Sinn und Zweck des Universums. Du weißt, wo dein Platz in der Welt ist. Deine Überzeugungen geben dir Kraft und Trost.

Stärken der Orientierung an anderen/other-directed strengths: hilfreich für positive Interaktionen und Kooperation

- **Bescheidenheit:** Du bist anspruchslos und bescheiden. Du prahlst nie oder spielst dich auf. Du versuchst nicht, im Mittelpunkt des Geschehens zu stehen.
- **Vergebungsbereitschaft:** Du kannst anderen wirklich verzeihen, wenn sie einen Fehler gemacht haben, sogar wenn sie dich verletzt haben. Du bist der Meinung, dass andere eine zweite Chance verdient haben. Du möchtest dich nie rächen oder es jemandem heimzahlen.
- **Fairness:** Dass alle Menschen gleich behandelt werden, ist dir wichtig. Du behandelst deshalb auch alle gleich und gibst jedem eine Chance.
- **Freundlichkeit:** Du bist freundlich und grosszügig anderen gegenüber und du bist nie zu beschäftigt, um jemandem einen Gefallen zu tun.
- **Teamwork:** Du bist ein engagiertes Mitglied einer Gruppe. Die Gruppe ist für dich das wichtigste. Du arbeitest am besten, wenn du in einer Gruppe bist.

Stärken des Führens/leadership strengths: wichtig um andere zu leiten und zu beraten

- **Führungsvermögen:** Du bist gut bei der Erledigung von Führungsaufgaben: Du kannst eine Gruppe motivieren, Aufgaben zu erledigen. Du schaffst es den «Gruppenfrieden» zu erhalten. Du kannst Gruppenaktivitäten gut organisieren und dafür sorgen, dass sie erledigt werden.
- **Weisheit:** Du bist weise und andere schätzen deine Meinung und fragen dich um Rat. Du hast eine vernünftige Sicht vom Leben.
- **Humor:** Du magst es zu lachen und zu necken. Du zauberst anderen gern ein Lächeln ins Gesicht. Du kannst Situationen von der leichten Seite her betrachten und du kannst Witze machen.

- **Soziale Intelligenz:** Du kennst dich selbst gut. Du kennst deine Gefühle andern gegenüber und auch die Gefühle der anderen. Du kommst gut mit anderen aus. Wenn du auf andere triffst fällt es dir leicht, dich unterschiedlichen Situationen anzupassen.
- **Tapferkeit:** Du schreckst nicht vor Bedrohungen, Herausforderungen, Schwierigkeiten und Schmerzen zurück. Du stehst zu deinen Meinungen und Überzeugungen trotz Gegenmeinungen und handelst auch danach.

Nach Wagner und Ruch «Übersicht der 24 Charakterstärken, ihrer Beschreibung und ihrer Zuordnung zu fünf faktorenanalytisch gewonnen, übergeordneten Stärkenbereichen» (Wagner & Ruch, 2013)

Anhang 4 Interviewleitaden

Interviewleitfaden: «Anwendung des VIA-IS in der öffentlichen Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung»		
Teilnehmer	• Berufsberatende, mind. 2 Jahre Berufserfahrung in der öffentlichen BSLB • Erfahrung mit VIA-IS	
Inhalt	Intro: Erläuterung des Hintergrunds und der Fragestellung	
	Teil 1: Positive Psychologie	
	Teil 2: VIA-IS	
	Teil 3: Ausblick	
Durchführung	• Dauer ca. 30 min • 1:1 oder per MS Teams • Aufzeichnung Ton (1:1) oder Video (MS Teams)	

Teil 1	**Thema: Positive Psychologie**	
Frage 1	Der VIA-IS ist ein Instrument der Positiven Psychologie. Inwiefern spielt die Positive Psychologie in Ihrer Beratungspraxis eine Rolle?	
Frage 2	Wie nehmen Sie den Stellenwert der positiven Psychologie in der BSLB generell wahr?	

Teil 2	**Thema: VIA-IS**	
Teil 2a)	**Thema: Anwendung des VIA-IS**	
Frage 3	Bei welchen Fragestellungen arbeiten Sie mit dem VIA-IS?	
Frage 4	Gibt es eine bestimmte Zielgruppe?	
	• Wenn ja: Wie setzt sich diese zusammen? Was macht eine/n typische/n Klienten/in aus? • Wenn nein: Wonach entscheiden Sie, bei wem Sie den VIA-IS einsetzen?	
Frage 5	Zu welchem Zeitpunkt im Beratungsprozess setzen Sie den VIA-IS ein?	
Frage 6	Wie setzen Sie den VIA-IS in der Beratung ein?	
	• Verwenden Sie ihn einzeln? Oder verknüpfen Sie den VIA-IS typischerweise mit anderen diagnostischen Instrumenten oder Arbeitsmitteln? Wenn ja, mit welchen?	
Teil 2b)	**Thema: Testergebnisse**	
Frage 7	Wie vermitteln Sie die Testergebnisse des VIA-IS?	
Frage 8	Wie integrieren Sie die Testergebnisse in die Berufswahl- oder Laufbahnthematik?	
Frage 9	Kennen Sie typische Interventionen in Zusammenhang mit dem VIA-IS oder mit Charakterstärken generell? Setzen Sie diese ein?	
	• Wenn ja: Welche sind das und wie verwenden Sie diese? • Wenn nein: Unter welchen Voraussetzungen würden Sie dies tun?	

Teil 2c)	**Beurteilung des VIA-IS**	
Frage 10	Welche positiven Erfahrungen haben Sie mit dem VIA-IS gemacht?	
Frage 11	Wo sehen Sie Herausforderungen oder Grenzen des VIA-IS?	
Frage 12	Welche Arbeitsmittel setzen Sie ausser dem VIA-IS in der Arbeit mit Stärken und Ressourcen ein?	
	• Welche Vorteile haben diese im Vergleich zum VIA-IS?	
Frage 13	Welchen Einfluss auf den Beziehungsaufbau zwischen Ihnen und dem Klienten hat der Einsatz von Charakterstärken?	
	• Welche Auswirkungen hat er auf die Einstellung des Klienten zum Beratungsprozess, zum Anliegen oder zu Ihnen als Beratungsperson? (zB. schnellerer Fokus auf Lösungen, schnellerer Beziehungs-/Vertrauensaufbau, verbesserte Prozessführung etc.) • Welche Auswirkungen hatte er auf Ihre Einstellung oder Herangehensweise in der Beratung? (z.B. Wahrnehmung des Klienten, Formulierung des Beratungsziels etc.)	

Teil 3	**Ausblick**	
Frage 14	Sind Sie der Meinung, der VIA-IS oder Charakterstärken generell sollten häufiger in der BSLB eingesetzt werden?	
Frage 15	Welche Voraussetzungen müssten für einen häufigeren Einsatz erfüllt sein?	
Frage 16	Können Sie sich vorstellen, den VIA-IS oder ein ähnliches Instrument schon **vor** Beratungsbeginn einzusetzen?	
	• Wenn ja: - Was wäre Ihrer Meinung nach der Mehrwert? - Wenn es sich um ein ähnliches Instrument handelt, wie könnte es aussehen? • Wenn nein: Was würde Sie davon abhalten?	

Anhang 5 Codierleitfaden

KATEGORIE	DEFINITION	ANKERBEISPIEL	CODIERREGEL
H1: Positive Psychologie			
S1.1: Stärkenfokus	Textstellen, die den Fokus auf Stärken als grundlegend bezeichnen		Überprüfung, ob Aussagen zu Ressourcen oder anderen synonym verwendeten Begriffen auch passend sind.
S1.2: Ressourcenorientierung	Textstellen, die Ressourcen als wichtig bezeichnen		Der Begriff "Ressourcen" soll enthalten sein.
S.1.4: Grundhaltung / Weltbild	Textstellen bezogen auf Grundhaltung, Weltbild, Menschenbild der Beratungsperson		
S1.3: Lösungsorientierte Beratung	Textstellen, die den Fokus auf Lösungen beschreiben		Der Begriff "Lösung" soll enthalten sein.
H2: Anwendung			
S2.1: Zielgruppe			
S2.1.1: Personengruppen	Allgemeine Angaben, ob es sich um Jugendliche, Erwachsene oder sonstige Gruppenzugehörigkeiten handelt (Studierende, Migranten, RAV-Zuweisungen etc.)	Ich wende den VIA-IS nur bei Erwachsenen an.	Die BSLB beschäftigt sich mit Einzelfällen und kann kaum pauschalisieren. Hier wird unterschieden nach typischen Kundengruppen der biz im Kanton Zürich.
S2.1.2: Eigenschaften	Angaben zur Alter, Reife, Persönlichkeitsmerkmalen oder Fähigkeiten	Kunden die eine Bereitschaft haben sich vertiefter mit ihren Stärken auseinander zu setzen, mit ihren Neigungen, mit ihrer Persönlichkeit.	Keine Abfrage von demographischen Daten. Stattdessen eine Beschreibung der Zielgruppe in ihrem Verhalten und in ihren (wahnnehmbaren) Fähigkeiten und Ressourcen (z.B. Ausdauer, Reflexionsfähigkeit etc.).
S2.1.3: Fragestellungen	Themen oder Anliegen der Beratung	Wenn ich den VIA-IS einsetze, dann vorallem bei beruflicher Neuorientierung.	

KATEGORIE	DEFINITION	ANKERBEISPIEL	CODIERREGEL
S2.2: Implementierung im Beratungsprozes			
S2.2.1: Zeitpunkt des Einsatzes	Angaben darüber, zu welchem Zeitpunkt im Beratungsprozess der VIA-IS angewendet wird. Angaben darüber, was der Anwendung vorausgegangen sein muss und was ihr folgt.	Wann der richtige Zeitpunkt ist? Das entscheide ich im Beratungsgespräch oder je nach dem was ich sonst noch an Testkombinationen mache. Wenn ich z.B einen Interessenstest mache, mache ich diesen vielleicht zuerst und danach den VIA-IS.	Genauigkeit des Zeitpunktes ist nicht notwendig, eher der Zusammenhang oder ob es überhaupt eine Art Gesetzmässigkeit gibt.
S2.2.2: Einbettung in die Diagnostik	Aussagen zu diagnostischen Instrumenten und Arbeitsmitteln, die anstelle von oder in Kombination mit dem VIA-IS eingesetzt werden, um Stärken oder Ressourcen zu erheben.	Ich habe den VIA-IS in der Regel mit anderen Persönlichkeitstest kombiniert.	
S2.2.3: Ergebnisrückmeldung	Methoden und Formen der Rückmeldung der Testergebnisse an die Klientinnen und Klienten	Ich sage, das sie die wichtigsten fünf Dimensionen des VIA-IS im Alltag oder im Beruf erleben können. Und wenn man das Interesse an einer Neuorientierung anschaut, dann hole ich auch ab wie sie das sehen. Ob sie denken, ob diese Dimensionen oder Stärken auch zum tragen kämen in diesem Beruf oder ob man das überhaupt schon beurteilenkann. Aus dem entsteht auch ein Gespräch.	
S2.2.4: Interventionen	Sowohl Textstellen, die konkrete Aussagen zur Kenntnis und Anwendung von Interventionen beinhalten, als auch Aussagen zu Methoden, die als Interventionen gelten, aber von den ratsuchenden Personen nicht als solche erkannt oder bezeichnet werden.	Im Zusammenhang mit dem VIA-IS kommt mir nichts konkretes in den Sinn, was ich als Intervention bezeichnen würde.	Keine Unterscheidung zwischen verschiedenen Definitionen des Interventionsbegriffs. Methoden im Anschluss an den VIA-IS und zu dessen Vertiefung.

KATEGORIE	DEFINITION	ANKERBEISPIEL	CODIERREGEL
H3: Bewertung des VIA-IS			
S3.1: Nachteile			
S3.1.1: Darstellung und Konkretisierung der Ergebnisse	Rückmeldungen zum Format der Ergebnisse und deren Erläuterung bezüglich der weiteren Verwendung	Und dann Leute die gerne ein lineares Resultat haben. Das ist dann eher ein Frust. Die haben dann lieber ein Ergebnis mit Balken. Das gibt es hier ja nicht. Ich denke schon, es kann überfordernd sein oder einen Frust auslösen: "Was soll ich mit dem, was soll diese Auflistung?"	
S3.1.2: Testkonstruktion und -gestaltung	Angaben zu Merkmalen des Tests, wie etwa Anzahl Items, Verwendung der Sprache, Aufbau	Beim Fragebogen selber finde ich es sehr schwierig von den Items her. Die Items sind sehr lang, habe ich in Erinnerung. Es sind 23 Subskalen und das ist sehr viel und es braucht pro Subskala einige Items. Ich habe es auch so in Erinnerung, dass die Items sehr ähnlich sind. Das ist ja oft das Problem bei den Testkonstruktionen, das sehe ich als Grenze oder da gibt es noch etwas Potenzial, diesen Fragebogen noch etwas anwenderfreundlicher zu gestalten.	
S3.1.3: Sonstige Nachteile	Weitere Nennungen von Nachteilen, die nur vereinzelt vorkommen	Ich glaube das Instrument ist ein sehr breites Screening und am Schluss spiegelt es nur etwas, was nicht direkt mit Beruf oder Ausbildung zu tun hat.	
S3.2: Vorteile			
S3.2.1: Stärkenfokus	Textstellen, die den Fokus auf Stärken als vorteilhaft bezeichnen	Ich finde den VIA-IS daher ein gutes Instrument, weil er sich explizit als Verfahren darstellt, welches Stärken im Fokus hat.	Überprüfung, ob Aussagen zu Ressourcen oder anderen synonym verwendeten Begriffen auch passend sind.
S3.2.2: Beziehungsaufbau	Angaben, die das Vertrauensverhältnis zwischen beratender und ratsuchender Person beschreiben. Angaben, die die eigenen Empfindungen der Interviewten während der Arbeit mit Stärken beschreiben.	Dadurch, dass du über Positives sprichst, hat es etwas, was die Beziehung fördert, das zum Wohlbefinden in der Beratung beiträgt. Schlussendlich auch positive Emotionen fördert und somit auch wieder einen Einfluss auf die Beratungsqualität oder das Setting hat.	Konkretisierung der Betrachtungsweise, aus Sicht der ratsuchenden oder der beratenden Person.
S3.2.3: Neue Perspektiven:	Textstellen, die beschreiben, wie Fragestellungen oder Ist-Situationen aus einem anderen Blickwinkel betrachtet werden	Es gibt einen Perspektivenechsel in der Testbesprechung oder sonst im Gespräch. Bei etwas, das negativ behaftet ist, kann man mit dem VIA-IS noch positiv darauf aufbauen. Das finde ich den Hauptgewinn dieses Instrumentes.	
S3.2.4: Sonstige Vorteile	Weitere Nennungen von Vorteilen, die nur vereinzelt vorkommen	Ich finde ganz ehrlich einfach auch Instrumente gut, die kostenfrei sind. Die man zusätzlich anbieten kann, ohne dass der Kunde sich das überlegen muss, weil es nochmals CHF 40 kostet.	

KATEGORIE	DEFINITION	ANKERBEISPIEL	CODIERREGEL
H4: Voraussetzungen für breitere Anwendung			
S4.1: Beratungskompetenzen	Angaben zu Merkmalen, Fähigkeiten und Kompetenzen, die Beratungspersonen mitbringen sollten	Ja, ich finde er fordert von der Beratungsperson schon noch Validierungskompetenzen.	
S4.2: Prozessdauer	Angaben zur Dauer einer Beratung oder einer Beratungssequenz, einer Testdurchführung, Instruktion oder Auswertung	Ich glaube aber der VIA-IS würde mehr gemacht, wenn man auch die Zeit hätte.	Es sind kaum genaue Zeitangaben in Stunden oder Terminen nötig bzw. möglich, daher weit fassen.
S4.3: Image der öffentlichen BSLB	Textstellen, die die Erwartungen von ratsuchenden Personen an die Dienstleistungen der öffentlichen BSLB wiedergeben	Es gibt ja sehr viele Studien zu den Charakterstärken. Das wenn man die einsetzt eher den Beruf als Berufung empfindet oder mehr intrinsische Motivation spürt und die Arbeitszufriedenheit ist erhöht. Da gibt es viele positive Signale aber ich habe tatsächlich das Gefühl er spricht von unserer Kundschaft nicht alle an.	
S4.4: Testkonstruktion	Angaben dazu, wie ein Test aufgebaut sein sollte	Es wäre toll, wenn es einfach ein Paket wäre. Auch administrativ einfacher zu handlen. Wenn der Ausdruck gleich dabei wäre und vielleicht farblich oder ein andere Liste, die etwas anschaulicher wäre, glaube ich schon, dass man etwas rausholen könnte und das fände ich toll.	
H5: Trends			
S5.1: Priming Tool	Konkrete Ideen für neue Instrumente, sowie Aussagen darüber wie ein Test aufgebaut sein sollte und was vermieden werden sollte.	Wenn es sowas kurzes gäbe wie den VIA-IS, eine Kurzversion mit 10 Fragen, in der unterschiedliche Facetten erfasst werden. Wieso nicht? Aber auch dort müsste man ganz transparent sagen, dass man die Realität ganz anders wahrnimmt, wenn gewisse Assoziationen oder gewisse Kontexte, Bilder, Stimmungen geweckt sind. Dann verändert sich auch die Wahrnehmung der Realität. Das müsste da dann irgendwie stehen und es müsste natürlich auch freiwillig sein.	Neben den Aussagen zur Fragestellung zu einem neuen Instrument sind auch Rückmeldungen unter den Vor- und Nachteilen verwendbar.
S5.2: Trends	Angaben über Entwicklungen in der BSLB betreffend Diagnostik und Grundhaltung		

Anhang 6: Kategoriensystem

Hauptkategorie	Subkategorie Ebene 1	Subkategorie Ebene 2
H1: Positive Psychologie	S1.1: Stärkenfokus	
	S1.2: Ressourcenorientierung	
	S.1.4: Grundhaltung / Weltbild	
	S1.3: Lösungsorientierte Beratung	
H2: Anwendung	S2.1: Zielgruppe	S2.1.1: Personengruppen
		S2.1.2: Eigenschaften
		S2.1.3: Fragestellungen
	S2.2: Implementierung im Beratungsprozes	S2.2.1: Zeitpunkt des Einsatzes
		S2.2.2: Einbettung in die Diagnostik
		S2.2.3: Ergebnisrückmeldung
		S2.2.4: Interventionen
H3: Bewertung des VIA-IS	S3.1: Nachteile	S3.1.1: Darstellung und Konkretisierung der Ergebnisse
		S3.1.2: Testkonstruktion und -gestaltung
		S3.1.3: Sonstige Nachteile
	S3.2: Vorteile	S3.2.1: Stärkenfokus
		S3.2.2: Beziehungsaufbau
		S3.2.3: Neue Perspektiven:
		S3.2.4: Sonstige Vorteile
H4: Voraussetzungen für breitere Anwendung	S4.1: Beratungskompetenzen	
	S4.2: Prozessdauer	
	S4.3: Image der öffentlichen BSLB	
	S4.4: Testkonstruktion	
H5: Trends	S5.1: Priming Tool	
	S5.2: Trends	

deduktiv erstellte Kategorien

induktiv erstellte Kategorien

Anhang 7: Kurzbeschreibungen von Tests und Arbeitsmitteln

BIP

Der BIP (Bochumer Inventar zur berufsbezogenen Persönlichkeitsbeschreibung) ist ein psychologisches Testverfahren, das 17 berufsrelevante Persönlichkeitsmerkmale in vier verschiedenen Persönlichkeitsbereichen (Berufliche Orientierung, Psychische Konstitution, Soziale Kompetenzen, Arbeitsverhalten) systematisch erfasst. Es besteht aus einem Fragebogen zur Erhebung des Selbstbildes sowie einer Fremdbeurteilung.

HEXACO

Der HEXACO-PI-R ist ein Fragebogen zur Einschätzung der Persönlichkeit und beruht auf einem Modell mit den sechs Dimensionen: Ehrlichkeit- Bescheidenheit (H), Emotionalität (E), Extraversion (X), Verträglichkeit (A), Gewissenhaftigkeit (C), Offenheit für Erfahrungen (O). Das Modell wird ergänzt durch die für sich stehende Facette Altruismus

GPOP

Der Golden Profiler of Personality (GPOP) ist ein Fragebogenverfahren zur Erfassung von Persönlichkeitsprofilen. Vier Dimensionen messen Wahrnehmungs- und Urteilspräferenzen im Sinne der Persönlichkeitstheorie von C. G. Jung: Extraversion (E) / Introversion (I), Sinneswahrnehmung (S) / Intuition (N), Analytisches Entscheiden (T) / wertorientiertes Entscheiden (F), Strukturorientierung (J) / Wahrnehmungsorientierung (P). Die fünfte Dimension (Anspannung/Gelassenheit) beschreibt den aktuellen Stressgrad der Person und dessen Auswirkungen auf das Verhalten.

CRQ

Der wissenschaftlich fundierte Fragebogen zur persönlichen Standortbestimmung und Laufbahnplanung misst Prädiktoren von Berufserfolg in vier Bereichen: (1) Wissen und Kompetenzen, (2) Motivation, (3) Umfeld und (4) Aktivitäten. In diesen Bereichen werden 13 verschiedene Aspekte erhoben, welche in der internationalen Laufbahnforschung als wichtige Faktoren für subjektiven und objektiven Laufbahnerfolg etabliert sind.

ISK Das ISK ist ein multidimensionales Selbstbeurteilungsinstrument, mit dem grundlegende soziale Kompetenzen abgebildet werden. Es werden allgemeine soziale Kompetenzen (Soziale Orientierung, Offensivität, Selbststeuerung, Reflexibilität) erfasst, welche in einer Vielzahl sozialer Situationen wirken und Bestandteil der Persönlichkeit eines Menschen sind.

Explorix EXPLORIX® ist ein wissenschaftlich entwickeltes Selbsterkundungsverfahren, das Informationen und Entscheidungshilfen zur Berufswahl und Laufbahnplanung bietet. Es basiert auf dem Holland-Modell, das besagt, dass Personen grundsätzlich mithilfe der folgenden sechs Typen charakterisierbar sind: handwerklich, untersuchend-forschend, künstlerisch-kreativ, erziehend-pflegend, führend-verkaufend, ordnend-verwaltend.

BFT22-E Beim Berufsfeldertest 22-E (BFT22-E) handelt es sich um ein psychometrisches Instrument zur Erfassung der Berufsinteressen von Erwachsenen, die eine Grundbildung abgeschlossen haben oder kurz vor dem Abschluss stehen. Er dient als Grundlage für eine berufliche Neuorientierung oder Weiterbildung.

IMBES Der IMBES ist ein Test zur Erfassung der Interessen an beruflichen Tätigkeiten, die im Anschluss an ein Hochschulstudium offenstehen; sowie der dahinterliegenden Berufsmotivationen.

SIC Der SIC ist ein Selbstexplorations-Tool, das den Ratsuchenden zeigt, ob einzelne Studienrichtungen sie interessieren könnten. Es führt dann weiter zu Informationen über die Studienrichtungen.

ZRM Das Zürcher Ressourcen Modell «ZRM®» ist ein Selbstmanagement-Training und wurde für die Universität Zürich entwickelt. Es beruht auf neurowissenschaftlichen Erkenntnissen zum menschlichen Lernen und Handeln und bezieht systematisch kognitive, emotive und physiologische Elemente in den Entwicklungsprozess mit ein. Durch eine Folge von systemischen Analysen, Coaching, theoretischen Impulsreferaten und

	interaktiven Selbsthilfetechniken entwickeln und erweitern die Teilnehmenden ihre Selbstmanagementkompetenzen.
NEO Punch	Der NEO-Punch ist ein Arbeitsmittel zur vertieften Auseinandersetzung mit den eigenen Fähigkeiten und Kompetenzen bestehend aus einzelnen Karten mit Aussagen zu Arbeit, Leistungsmotivation und Führung.
Timeline-Methode	Die Timeline-Arbeit ermöglicht es den Ratsuchenden, ihre persönliche Timeline entlangzugehen und ressourcenvolle Situationen oder Beziehungen aufzusuchen. Die Person bewegt sich dazu imaginär auf ihrer Timeline vorwärts, zu einem Zeitpunkt, an dem das Problem bereits gelöst ist. Sie kann sich dann in die Ressource, die ihr zur Zielerreichung verholfen hat, hineinversetzten. Imaginär kann sie auf der Timeline zurückblicken und sich vergegenwärtigen, wie ihm die Überwindung des Problems gelungen ist.
Post-it-Methode	Ermittlung und Gegenüberstellung eines Selbst- und Fremdbildes der eigenen Stärken anhand verschiedenfarbiger Post-its. Anschliessende Clusterbildung nach Themen oder Gruppen und Abgleich z.B. mit dem Ergebnis des VIA-IS
Ressourcen-Tratsch	Beim „Ressourcentratsch“ handelt es sich um eine Wertschätzungsübung. Die Ubung lenkt die Aufmerksamkeit auf die Potenziale, Kompetenzen und die persönlichen Stärken einer Person. Durch Zuhören, was andere an einer Person schätzen, kann deren Selbstbild positiv verändert werden.