

POSITIVE PSYCHOLOGIE UND BERUFSBERATUNG

Die Rückkehr von Ehrlichkeit, Ausdauer und Mut

Willibald Ruch
Stephan Toggweiler

Tugenden und Charakterstärken sind Kerndimensionen des menschlichen Wesens. Mit ihnen hängt auch die Frage zusammen, welches die Bedingungen des «guten Lebens», des Glücks sind. Im diagnostischen Instrumentarium der Berufsberatung kommen Begriffe wie Charakter oder Tugend nur beiläufig vor. Doch dank der «Positiven Psychologie» scheint sich das zu ändern.

Die Positive Psychologie ist eine relativ junge Wissenschaft, die jedoch tiefe Wurzeln hat. Formell begründet wurde sie 1998 durch Martin Seligman, den damaligen Präsidenten der international bedeutenden American Psychological Association¹. Sie beschäftigt sich mit den psychologischen Aspekten des Lebens, die es lebenswerter machen, mit den Stärken und Ressourcen des Menschen und deren Förderung im Alltag. In der Diagnostik findet sich dieser Ansatz schon seit Längerem in Begriffen wie Potenzial, Entwicklung oder Human Ressource. Das Paradigma der Positiven Psychologie steht im Kontrast zu eher defizitorientierten Ansätzen, wie sie in der Psychopathologie, aber auch in der Diagnostik lange Zeit anzutreffen waren. Myers (2000) (Literaturangaben Seite 35) wies darauf hin, dass in der psychologischen Literatur der letzten 30 Jahre 46 000 Artikel über Depressionen und nur gerade 400 über Freude zu finden sind. Eine Erklärung für diese Schiefelage deutet in die politische Vergangenheit. Die Psychologie hat sich seit dem Zweiten Weltkrieg hauptsächlich und berechtigterweise mit negativen Aspekten menschlichen Daseins (Depression, Ärger, Angst, Phobien, Burn-out) beschäftigt. Vernachlässigt wurde, dass auch positive Aspekte wie Stärke, Wachstum, Glück oder Kreativität zum Leben der Menschen gehören und damit wis-

senschaftlich berücksichtigt werden müssen. So ist Seligman (2000) überzeugt, dass nicht ein Krankheitsmodell zentral für die Prävention von mentaler Krankheit ist, sondern die Berücksichtigung und Förderung von menschlichen Stärken. Optimismus, Verantwortung oder Authentizität können wichtige Puffer gegen psychische Krankheiten sein.

Die Positive Psychologie beschäftigt sich mit drei Fragestellungen. Sie fokussiert erstens auf die Ebene des *positiven Erlebens*. Dazu zählen positive Gefühle, Wohlbefinden, Glück, Flow (das vollständige Aufgehen in einer Aufgabe), Hoffnung oder Arbeits- und Lebenszufriedenheit. Zweitens rücken *positive Eigenschaften* in den Vordergrund. In welchen Bereichen können sich Menschen mit ihren besonderen Eigenschaften entwickeln, aufblühen und sich von der besten Seite zeigen? Mit solchen Fragen rücken der Charakter und die Tugenden wieder in den Blick der Psychologie. Drittens sind *positive Institutionen* ein Gegenstand der Forschung. Hier wird etwa untersucht, was Institutionen auszeichnet, die Wachstum erlauben. Alle diese Aspekte müssen noch erforscht werden. So ist eine Klassifikation von Charakterstärken und Tugenden zu erstellen; zudem muss positives Erleben genauer als bisher exploriert werden. Ferner stellt sich die Frage nach Inter-

Glück in der Arbeit heisst: «Eine Postkarte aus Bern»

Ich habe jetzt drei Tage Zeit gehabt, Situationen wahrzunehmen, in denen ich bei der Arbeit Glück empfinde. Ich bin auf mindestens zehn Themen oder Momente gestossen. Und ich habe gemerkt, wie das gut tut: darauf zu achten, was bei der Arbeit glückt.

Gestern habe ich eine Postkarte erhalten, die die Zeile enthielt: «Habe diesen Herbst mit dem Lehrgang Umweltberatung und Kommunikation begonnen.» Die Karte stammte von einem Klienten, den ich vor zwei Jahren beraten habe. Er suchte damals nach Entwicklungsmöglichkeiten. Jetzt hat er die damals ins Auge gefasste Fortbildung in Bern in Angriff genommen. Solche Rückmeldungen sind eher selten. Umso schöner, wenn sie eintreffen!

Andrea Weibel, Leiterin der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung St. Gallen



ventionen und Bedingungen, die Veränderung von einer nur leidfreien hin zu einer sinnerfüllten Befindlichkeit ermöglichen. Positive Psychologie fragt: Was sind die psychologischen Bedingungen für ein «gutes Leben?» Welches sind die Wege zum Glück?²

WORAUS BESTEHT DER CHARAKTER?

Das Konzept des Charakters hat – ausser im deutschen Sprachraum – kaum Fuss in der Forschung fassen können. Der einflussreiche Persönlichkeitsforscher Allport (1937) wettete, dass Charakter ein wichtiger Begriff für die Ethik sein mag, aber keinen Platz in der Psychologie hat.³ Die Erfassung des Charakters als Sammelbegriff für moralisch bewertete Eigenschaften hat namentlich das Problem der sozialen Erwünschtheit. Zudem legten Studien wie die von Hartshorne und May (1928–1930) nahe, dass Probanden je nach Situation unterschiedlich ehrlich waren. Nach dem Zweiten Weltkrieg wurde der Begriff Charakter aufgrund der empirischen Ausrichtung der psychologischen Forschung kurzerhand durch den Begriff Persönlichkeit (als Gesamtheit der seelischen und körperlichen Merkmale des Menschen) ersetzt – auch in der deutschsprachigen Psychologie. Nun aber, am Anfang des 21. Jahrhunderts, erlebt das Konzept des Charakters eine Renaissance.

Der Charakter wird definiert als stabile und generelle individuelle Unterschiede in Stärken und Tugenden, die von Lebensumständen abhängen und daher modifizierbar sind. Der Charakter stellt die innere Determinante des guten Lebens dar und komplementiert so die äusseren Bedingungen (Möglichkeiten zu Schule und Arbeit, politische Stabilität, unterstützende und stabile familiäre Verhältnisse, Existenz von Vorbildern und weitere Faktoren der physischen und sozialen Umwelt). Peterson und Seligman (2004) legten ein Konzept des Charakters vor, das drei Ebenen umfasst: *Tugenden, Charakterstärken und situative Themen*.

Tugenden sind von Moralphilosophen und religiösen Denkern geschätzte Kerneigenschaften; Dahlsgaard, Peterson und Seligman (2005) fanden aufgrund verschiedenster Quellen aus vielen Kulturen, dass sechs immer wieder auftauchen: Weisheit, Mut, Menschlichkeit, Gerechtigkeit, Mässigung und Transzendenz.

- **Weisheit:** kognitive Stärken, die das Erwerben und Gebrauchen von Wissen beinhalten. Seligman und Peterson betonen, dass darunter nicht ein hoher IQ zu verstehen sei. Sie definieren Weisheit deshalb als hart erworbenes und zum Guten angewendetes Wissen.
- **Menschlichkeit:** interpersonale Stärken, die das Sich-um-andere-Kümmern und das Schliessen von Freundschaften beinhalten. Dazu gehören prosoziales und altruistisches Verhalten, Empathie und Sympathie.
- **Gerechtigkeit:** gesellschaftliche Stärken, die ein gesundes Gemeinwesen fördern.
- **Tapferkeit:** emotionale Stärken, die das Ausüben von Willen zur Erreichung von Zielen ungeachtet von Widerständen möglich machen. Zur Tapferkeit zählt sowohl physischer als auch moralischer und psychologischer Mut. Zum physischen Mut gehört

Charakterstärken und Tugenden des schweizerischen VIA-IS*

DIE INNEREN DETERMINANTEN DES «GUTEN LEBENS»

Tugend der Weisheit und des Wissens

Kreativität
Neugierde
geistige Aufgeschlossenheit (kritisches Denken, Urteilsvermögen)
Liebe zum Lernen
Weisheit

Tugend der Tapferkeit

Mut / Tapferkeit
Ausdauer / Hartnäckigkeit /
Beharrlichkeit / Fleiss
Integrität / Authentizität
Vitalität / Enthusiasmus

Tugend der Menschlichkeit

Bindungsfähigkeit / Fähigkeit zu lieben
Freundlichkeit / Grosszügigkeit
soziale Intelligenz / soziale Kompetenz

Tugend der Gerechtigkeit

Bürgerverantwortung / Teamwork /
Teamfähigkeit
Fairness
Führungsvermögen

Tugend der Mässigung

Vergebungsbereitschaft
Bescheidenheit
Vorsicht / Besonnenheit / Umsicht
Selbstregulation

Tugend der Transzendenz

Sinn für das Schöne
Dankbarkeit
Hoffnung / Optimismus
Humor
Spiritualität

* VIA-IS: Values-in-Action Inventory of Strengths nach Peterson & Seligm. Die Autoren haben die Bezeichnung der Stärken über die Jahre geändert. Deswegen sind zu jeder Skala Synonyme bzw. Cluster von Bezeichnungen angegeben.

etwa das Überwinden von Angst vor körperlichen Verletzungen. Moralischer Mut beinhaltet ethische Integrität in Situationen, in denen der Verlust von Freunden, Arbeit, Prestige droht. Psychologischer Mut ist gefordert, um schwierige Lebenssituationen zu bewältigen.

- **Mässigung:** Stärken, die vor Exzessen schützen. Dazu zählen Seligman und Peterson nicht nur Mässigung in Bezug auf Essen, Trinken, Drogen und Sexualität, sondern auch die Fähigkeit, seine Gefühle, Motive und Verhaltensweisen zu überwachen und zu kontrollieren. Mässigung helfe, das Richtige zu tun und das Falsche nicht zu tun.

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

Charakterstärken sind die Mechanismen und Prozesse, welche die Tugenden definieren. Sie beschreiben die Wege, die Tugenden zu leben (Weisheit erreicht man über: Neugier, Liebe zum Lernen, Urteilsvermögen oder Kreativität).

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

DIE MESSUNG VON CHARAKTERSTÄRKEN

Bei der Untersuchung von positiven Persönlichkeitseigenschaften geht es hauptsächlich um Charakterstärken. Man geht davon aus, dass sie das Glück und die Lebenszufriedenheit bestimmen; sie sind die inneren Determinanten des «guten Lebens». Zudem wird angenommen, dass der gute Charakter kultivierbar, Charakterstärken also veränderbar sind. Im Gegensatz zum Temperament oder der Intelligenz sollen Charakterzüge einen geringeren genetischen Anteil haben. Der empirische Nachweis hierzu steht allerdings noch aus, auch wenn einige getestete Interventionen vorliegen. Charakterstärken sind unipolar; sie reichen von «nicht vorhanden» bis «ausgeprägt vorhanden». Ein Gegenteil ist nicht definiert. Auch in der Vorhersage des guten Lebens sind hohe Ausprägungen in diesen Eigenschaften ausschliesslich positiv aufzufassen.

Peterson und Seligman (2004) entwickelten in Zusammenarbeit mit dem amerikanischen Values in Action Institute eine Klassifikation der menschlichen Charakterstärken. Sie soll ein Gegenstück zur DSM-Klassifikation der psychischen Krankheiten (American Psychiatric Association, 1994) bilden und positive Charaktereigenschaften so systematisch beschreiben, dass sie messbar und statistisch auswertbar werden. Solche Messungen ermöglichen Interventionen und erlauben es, die Entwicklung der Charaktereigen-

schaften über eine Lebensspanne zu verstehen. Peterson und Seligman unterscheiden 24 Stärken (Tabelle Seite 9), welche den sechs Tugenden zugeordnet werden können.

Peterson und Seligman haben bisher drei Versuche zur Erfassung der Charakterstärken durchgeführt. Zu erwähnen ist neben einem strukturierten Interview besonders das Stärkeninventar *Values in Action Inventory of Strengths (VIA-IS)*. Es liegt in einer Version für Erwachsene und einer für Jugendliche vor. Die deutsche Adaptation der Version für Erwachsene wurde von uns am Lehrstuhl für Persönlichkeitspsychologie und Diagnostik der Universität Zürich vorgenommen (Ruch & Huber, 2004); sie wird laufend weiterentwickelt. Der Test umfasst 264 Fragen, deren Beantwortung etwa 30 Minuten erfordert. Interessierte können sich damit selber testen (www.charakterstaerken.org); sie erhalten eine sofortige, kostenlose und umfangreiche Rückmeldung über ihre Charakterstärken, über die verschiedenen Lebensstile, die zum Glück führen, und über ihre Lebenszufriedenheit.⁴

Die Testung ermöglicht vor allem eine Klärung der Signaturstärken, also der für eine Person charakteristischen Stärken. Laut Peterson und Seligman fällt es den Leuten leicht, sich spontan zu einer Handvoll von Stärken (typischerweise drei bis sieben) zu bekennen. Mögliche Kriterien für die Identifikation von Signaturstärken sind etwa ein starkes Gefühl der Authentizität vis-a-vis der Stärke («Das bin wirklich ich»), ein Gefühl der Freude, wenn die Stärke gezeigt wird, oder eine steile Lernkurve, wenn Themen mit der Stärke verbunden sind.

Die Auswertung der rund 9200 bisher bei uns eingetroffenen VIA-IS-Fragebögen, die auch Angaben zu Beruf, Familienstand oder Ausbildung enthalten, zeigen erfreulicherweise relativ geringe Korrelationen mit Skalen zur sozialen Erwünschtheit, während die Übereinstimmung von Selbst- und Bekanntenbeurteilungen über dem üblichen Ausmass liegen (mittlere Korrelation von 0,6). Die Analyse der berufsspezifischen Stärken offenbart für verschiedene Berufe verschiedene Stärken. So zeigen Teilnehmer aus den Bereichen Polizei und Militär ähnliche Profile, wobei insbesondere die Stärken Führungsvermögen, Selbstregulation, Tapferkeit, Enthusiasmus/Tatendrang, Hoffnung, Teamwork und Ausdauer hervorstechen. Musikerinnen (N = 42) sind durch Kreativität, Bindungsfähigkeit, Führungsvermögen, Vergebungsbereitschaft und Sinn für das Schöne ausgewiesen. Und Berufs- und Laufbahnberatende (N = 40) weisen höhere Werte in den Stärken soziale Intelligenz,

Glück in der Arbeit heisst: «Ein Gefühl der Zufriedenheit»

Wenn man Lucien Rentznik gegenüber von «Glück» bei seiner beruflichen Tätigkeit spricht, weist er das Wort sofort zurück. Es ist ihm zu stark, zu pathetisch. Er spricht lieber von Zufriedenheit. Diese Zufriedenheit lässt sein Gesicht strahlen, wenn er über seine beruflichen Erfolge spricht. Lucien Rentznik ist es gelungen, die Berufsausbildung bei Bobst durch seinen Stil und seine Ideen zu prägen und anderen seine Begeisterung zu vermitteln. Die Tatsache, dass sein Modell als beispielhaft gilt und Nachahmer gefunden hat, verleiht ihm Zufriedenheit und die Gewissheit, beruflich etwas erreicht zu haben.

Dieses Gefühl entsteht auch bei der Begegnung mit ehemaligen Lernenden, die ihn stolz ihren Kindern und EhepartnerInnen vorstellen und diesen oder jenen angenehmen Moment in Erinnerung rufen – die unangenehmen sind schliesslich längst vergessen.

Lucien Rentznik, Ausbildungsverantwortlicher bei Bobst



Bindungsfähigkeit und Liebe zum Lernen auf. Führungspersonen und Mitarbeiter unterscheiden sich in ihren Stärken (Ruch, Furrer u. Huwyler, 2004). Diese Aussagen bauen allerdings noch nicht auf repräsentativen Stichproben auf.

CHARAKTER UND DIE DIAGNOSTIK DER BERUFSBERATUNG

Seligman und Peterson (2004) postulieren, dass Zufriedenheit und Erfüllung in Arbeit und Beruf auf eine hohe Passung des Berufes mit den Signaturstärken eines Menschen zurückzuführen seien. Die bisher am Institut vorliegenden Studien und Lizenziatsarbeiten stützen diese These. Mit der Terminologie der 24 Charakterstärken könnte es möglich werden, Berufe oder Berufsfelder in einer neuen, alternativen Terminologie zu beschreiben und dadurch einen neuen Blick auf die Berufswelt freizugeben. Es ist denkbar, dass eine solche alternative Terminologie einem Teil der Ratsuchenden entgegenkommt. Jedenfalls zeichnet sich ab, dass die Terminologie nahe bei wichtigen Realitäten wie Arbeits- und Lebenszufriedenheit liegt und viel mit dem guten Leben zu tun hat. Die 24 genannten Charakterstärken ergänzen so die bekannten Persönlichkeitstheorien (*Big Five, Holland*). Sie ersetzen sie aber nicht.

Beim lexikalischen Ansatz der *Big Five* (Offenheit für neue Erfahrungen/Intellekt; Gewissenhaftigkeit; Extraversion; Verträglichkeit; Neurotizismus) und anderen Persönlichkeitstheorien wurden «moralische» Persönlichkeitseigenschaften vorsätzlich ausgeschlossen. Erste Faktoranalysen ergaben denn auch eine unterschiedliche Struktur der beiden Konzepte VIA-IS und Big Five. Dennoch weisen Peterson und Seligman (2004) darauf hin, dass ihre Klassifikation mit den Big Five zusammenhänge. Vier der fünf Persönlichkeitseigenschaften schreiben sie (ungefähre) Entsprechungen bei den Charakterstärken zu: Während Neurotizismus keiner Charakterstärke entspreche, korrespondiere Extraversion mit Tatendrang und Humor, Offenheit mit Neugier und Kreativität sowie Sinn für das Schöne, Verträglichkeit mit Freundlichkeit und Dankbarkeit, Gewissenhaftigkeit mit Selbstregulation und Ausdauer.⁵ Peterson und Seligman bemerken, dass ihre Klassifikation differenzierter sei als das Big Five und so Unterschiede in den Stärken nuancierter beschreiben könne. Ebenso ist die wenig abstrakte Begrifflichkeit des VIA-IS praktischer als die der Big Five. Zudem erfordern die Big Five durch die Bipolarität der Merkmale eine Betrachtung von Schwächen und Stärken auf der jeweils selben Dimension; beim Stärkeninventar ist der Fokus ausschliesslich ressourcenorientiert. Es bieten sich deshalb praktische Ansatzpunkte für Exploration, Diskussion oder Intervention an, die besonders für die Berufsberatung interessant sein können.

Die Beziehung der Charakterstärken zu den Persönlichkeitsdimensionen von *John L. Holland* sind im Rahmen einer Lizenziatsarbeit an unserem Lehrstuhl untersucht worden. Gefragt wurde, wie die Charakterstärken und die mit dem Foto-Interessentest FIT-Serie 2003 erfassten Interessentypen zusammenhängen (realistic, investigative, artistic, social, enterprising, conventional). Es zeigten sich einige signifikante Zusammenhänge mit maximal mittlerer Stärke.⁷ Beispiel: Die Charakterstärke Freundlichkeit ist bei

Jungo: «Chance für die Berufsberatung»

Am Laufbahnzentrum der Stadt Zürich beschäftigen wir uns schon seit über einem Jahr mit der Positiven Psychologie und ihrem Potential für die Berufsberatung. Wir glauben, dass sie eine Chance für die Berufsberatung ist.

Mit dem erwähnten Fragebogen VIA-IS können wir die Stärken der Ratsuchenden im Persönlichkeitsbereich besser als bisher berücksichtigen; neben den Interessen sind die Fähigkeiten für die Beratung wichtige Persönlichkeitsmerkmale. Zudem kann durch die Positive Psychologie der berufsberaterische Prozess nicht nur als ein Finden einer «Passung» betrachtet werden. Berufsberatung ist auch Begleitung und Unterstützung für Personen, die beginnen, ihr Leben so zu gestalten, dass sie ihre Stärken im Beruf und der Arbeit besser verwirklichen und damit ein erfüllteres Leben führen können. Diese Sicht von «glücklichem Leben» entspricht den Bedürfnissen einer neuen Klientel, die sich bis jetzt durch Coaching, Kolleginnen, Persönlichkeitstests auf dem Internet oder Ratgeberliteratur helfen liess. Wir haben es zunehmend mit Menschen zu tun, die mit ihrer Arbeit einigermassen zufrieden sind, aber die Möglichkeiten des Glücklichen und der Selbstverwirklichung besser ausschöpfen wollen. Das Konzept der Charakter- respektive Signaturstärken erlaubt einen Zugang zu diesen Fragen; es erlaubt, näher als bisher an das «wahre Ich» zu kommen.

Der SVB führt am 15. März 2007 für Berufsberatende eine Weiterbildung mit Professor Ruch zum VIA-IS durch. Eine interne Weiterbildung am Laufbahnzentrum Zürich ergab noch einige Punkte, welche für den Transfer der Wissenschaft zur Praxis beachtet werden müssen. So kann die Bedeutung von Dimensionen wie Religiosität für die Laufbahnberatung für gewisse Ratsuchenden nicht genügend ersichtlich sein. Ebenso kann der Begriff Tugend gewisse Menschen stören.

Daniel Jungo, Präsident der Diagnostik-Kommission des SVB

den Typen A, S und E am deutlichsten gegeben. Diese Typen korrelieren signifikant mit dieser Charakterstärke. R-Typen sind hingegen eher weniger freundlich. C-Typen weisen die Stärken Spiritualität, Bescheidenheit, Liebe zum Lernen, Ausdauer und Teamwork auf. Diese und weitergehende Analysen zeigen aber auch, dass Charakterstärken und Holland-Interessen nicht deckungsgleich sind. Das bedeutet, dass differenzierende Angaben über eine Klientin gewonnen werden können, wenn man beide Instrumente einsetzt. So liesse sich die Frage prüfen, ob die angegebenen Interessen auch durch die für die Berufsrichtung förderlichen Stärken unterstützt werden. Es ist ausserdem denkbar, dass bei einem flachen, wenig differenzierten Interessenprofil mithilfe der Charakterstärken trotzdem noch Hypothesen bezüglich der höchsten Interessenausprägung resultieren.

Prof. Dr. Willibald Ruch ist Leiter der Fachgruppe Persönlichkeitspsychologie und Diagnostik an der Universität Zürich. Adresse: Binzmühlestr. 14/7, 8050 Zürich. w.ruch@psychologie.unizh.ch

Dr. phil. Stephan Toggweiler ist ehemaliger Assistent im genannten Institut. Adresse: Murwiesenstrasse 8, 8057 Zürich. stephan.toggweiler@access.unizh.ch

Fussnoten und **Literaturangaben** Seite 35