



STÄRKENANALYSEN
GALLUP STRENGTHSFINDER
UND
VIA-IS
IM
VERGLEICH

ZUSAMMENFASSUNG

Sowohl der Gallup StrengthsFinder als auch der VIA-IS (Values in Action Inventory of Strengths) der Positiven Psychologie basieren auf dem Grundsatz, Aufmerksamkeit auf das zu lenken, was Menschen gut können bzw. was ihnen gelingt und was sie zum Gedeihen bringt. Beide Analysen fokussieren sich auf das Positive und auf Stärken statt auf Defizite. Der kostenpflichtige StrengthsFinder basiert auf Erhebungen und Befragungen im beruflichen Kontext und lässt sich auch auf das Schulumfeld übertragen. Bei den Erhebungen wurden besonders erfolgreiche Personen einer bestimmten Berufsgruppe (z. B. Lehrer, Ärzte, Verkäufer, Führungskräfte, etc.) in Bezug auf ihre Talente/Stärken befragt. Auf diese Weise wurden viele verschiedene Berufsgruppen untersucht und die Ergebnisse in Zusammenhang gebracht. Die dabei ermittelten immer wiederkehrenden 34 Talentthemen spiegeln vor allem berufsbezogene Talente und Fähigkeit wider, die zu Stärken entwickelt werden können.

Die wissenschaftliche Validität und Unabhängigkeit sind bei Gallup eingeschränkt bzw. nicht gegeben, da die für den StrengthsFinder zugrundeliegenden Erhebungen und Studien von Gallup Wissenschaftlern durchgeführt worden sind und Gallup ein gewinnorientiertes Unternehmen darstellt. Die den Forschungen zugrunde liegenden Daten werden nicht vollständig öffentlich gemacht. Jedoch genießt Gallup eine sehr hohe Glaubwürdigkeit im Corporate Umfeld – nicht zuletzt wegen des jährlich erhobenen Engagement Indexes, der zu Arbeitszufriedenheit, Leadership und Mitarbeiterbindung wertvolle Erkenntnisse liefert und vielfach zitiert wird.

Der kostenfreie VIA-IS Fragebogen ermittelt wertebasierte und für die Persönlichkeit eines Menschen charakteristischen Stärken, die sich in allen Lebensmomenten zeigen und Kernelemente der Persönlichkeit darstellen. Diese sind kultur- und landesübergreifend und sowohl beruflich als auch persönlich relevant, da sie sich auf den Charakter beziehen. Der Fragebogen kann von Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen bearbeitet werden und liefert wertvolle Erkenntnisse zu den positiven Aspekten der Persönlichkeit eines Menschen. Die Erkenntnisse können dafür genutzt werden, beruflich/schulisch erfolgreicher zu agieren, Lebensfreude zu steigern und erfülltere Beziehungen zu gestalten. Der VIA-IS wurde nach wissenschaftlichen Standards entwickelt und von zahlreichen landesübergreifenden Wissenschaftlern validiert. Die Forschungsdaten sind öffentlich zugänglich und wurden in wissenschaftlichen Journalen publiziert.

Nachfolgend stellen wir beide Stärkenanalysen vor und beschreiben die Durchführung, listen jeweils die zu ermittelnden Stärken auf, erläutern die gelieferten Resultate und ziehen ein persönliches Fazit basierend auf unseren Erfahrungen damit.

	StrengthsFinder 3.0	VIA-IS Fragebogen
Analysegegenstand/Stärken	34 Talentthemen	24 Charakterstärken, 6 Tugenden
Lebensbereich	Beruf, Schule	Alle Lebensbereiche wie Schule, Beruf, persönliches Leben
Erhebungsverfahren / Wissenschaftliche Anerkennung	Umfragen, Interviews, wissenschaftlich nicht validiert	Geschichtliche Analysen, Interviews, Online-Befragungen, international validierte Studien
Forschung durch	Nur Gallup als profitorientierte Organisation	Universitäten, international
Kosten	TOP 5 Stärken 22 alle 34 Stärken 54 Euro	kostenlos
Website für Analyse	Hier	Hier

WAS IST DER GALLUP STRENGTHSFINDER?

Hintergrund: Alle Menschen verfügen über bestimmte Talente. Diese dauerhaften, einzigartigen und nur limitiert erlernbaren Gedanken- und Verhaltensmuster sind verschieden ausgeprägt. In Kombination mit Übung/Erfahrung und dem entsprechenden Wissen lassen sich daraus Stärken entwickeln. Diese können im Beruf und im Privatleben zielführend eingesetzt werden. Gallup fand heraus, dass bei Menschen, die ihre Stärken täglich anwenden, die Wahrscheinlichkeit der emotionalen Bindung an ihren Arbeitsplatz sechs Mal höher und die Wahrscheinlichkeit, über eine hervorragende Lebensqualität zu verfügen drei Mal höher ist. Umso erstaunlicher ist, dass viele Menschen ihre Stärken nicht kennen. Durch das Erforschen der natürlichen Denk-, Gefühls- und Handlungsmuster ermittelt der Clifton StrengthsFinder die Bereiche, die das grösste Potenzial in sich bergen, sich erfolgreich weiter zu entwickeln.

Der Clifton StrengthsFinder wurde von Dr. Donald O. Clifton auf Basis von 50 Jahren Forschungsarbeit entwickelt und ist ein Online-Assessment zum Entdecken und Stärken der eigenen Talente. 1998 wurde ein Gallup Datenbestand von über 100.000 stärkenorientierten Interviews erfolgreicher Personen aus unterschiedlichen Berufsgruppen nach Mustern untersucht. Dabei wurden 34 Talentthemen identifiziert, die zu den häufigsten im Datenbestand gehörten. Zwischenzeitlich wurde der StrengthsFinder2.0 als Weiterentwicklung herausgebracht und haben weltweit über 11 Millionen Menschen die Stärkenanalyse des StrengthsFinders durchgeführt.

Die 34 Talentthemen, die man ermitteln kann, werden folgenden vier Bereichen zugeordnet:

- **Beziehungsorientierung**
- **Strategisches Denken**
- **Einflussnahme**
- **Durchführung**

Durchführung

Das kostenpflichtige Online-Assessment besteht aus 177 Aussagenpaaren/Fragen, die jeweils innerhalb von 20 Sekunden beantwortet werden müssen. Man wird dabei aufgefordert, jeweils zwischen zwei Aussagen zu wählen. Dieses Zeitlimit und der Umstand, dass man sich mit den Aussagen gedanklich nicht lange beschäftigen kann, sollen die Genauigkeit und Authentizität der Analyse gewährleisten. Insgesamt dauert das Online-Assessment ca. 45 Minuten und kostet 22 Euro für die TOP 5 Analyse und 54 Euro für die Analyse aller 34 Talentthemen. (<https://www.gallup.com/cliftonstrengths/de>)

Man erhält nach der Analyse unmittelbar verschiedene umfangreiche Auswertungen als pdf Dokumente, wie die Talentreihenfolge mit kurzer Beschreibung der Stärken, einen Leitfaden und Bericht zu Talentschwerpunkten, sowie einen Handlungsplan, der aufzeigt, wie man seine Talente optimal einsetzen und weiter entwickeln kann. Insgesamt sind die Berichte sehr ausführlich und aufschlussreich. Die Berichte der TOP 5 Analyse sind jedoch weniger ausführlich als das teurere Assessment der 34 Stärken.

LISTE DER 34 TALENTTHEMEN

BEZIEHUNGSORIENTIERUNG

Adaptability – Anpassungsfähigkeit

Menschen mit ausgeprägtem Sinn für Anpassungsfähigkeit schwimmen gerne mit dem Strom. Sie leben in der Regel im Heute und nehmen die Dinge, wie sie kommen, jeden Tag aufs Neue.

Developer – Entwicklung

Menschen mit ausgeprägtem Talent für Entwicklung erkennen und entwickeln das Potenzial anderer. Sie haben einen sicheren Blick für jede kleine Verbesserung und ziehen daraus ihre Befriedigung.

Connectedness – Verbundenheit

Menschen mit einem starken Gefühl der Verbundenheit sind davon überzeugt, dass alle Dinge miteinander verbunden sind, Sie glauben nicht an den Zufall und gehen davon aus, dass so ziemlich alles, was geschieht, irgendeinen Sinn hat.

Empathy – Einfühlungsvermögen

Menschen mit ausgeprägtem Einfühlungsvermögen können die Gefühle von anderen nachvollziehen und sich in das Leben bzw. die Lage von ihren Mitmenschen hineinversetzen.

Harmony – Harmoniestreben

Harmoniebedachte Menschen sind immer auf der Suche nach Übereinstimmung. An Konflikten haben sie keine Freude, vielmehr bemühen sie sich um gegenseitiges Verständnis.

Includer – Integrationsstreben

Menschen mit ausgeprägtem Integrationsstreben sind auf der Suche nach Übereinstimmung. Sie haben einen Blick für Menschen, die sich ausgeschlossen fühlen und integrieren sie in die Gruppe.

Individualization – Einzelwahrnehmung

Menschen mit einer ausgeprägten Einzelwahrnehmung sind fasziniert von den einzigartigen Eigenschaften jedes Menschen. Sie haben einen Blick dafür, wie einzelne Personen ihr Verschiedensein in eine konstruktive Zusammenarbeit einbringen können.

Positivity – Optimist/Positive Einstellung

Menschen mit ausgeprägtem Optimismus sind mit ihrem Enthusiasmus ansteckend. Sie reissen mit ihrer positiven Grundeinstellung und ihrem Optimismus andere mit.

Relator – Bindungsfähigkeit

Bindungsfähige Menschen streben enge Beziehungen zu anderen an. Sie erleben eine tiefe Befriedigung, wenn sie mit Freunden zusammen hart an einem gemeinsamen Ziel arbeiten.

STRATEGISCHES DENKEN

Analytical – Analytik

Menschen mit ausgeprägtem analytischem Denken sind ständig auf der Suche nach Gründen und Ursachen. Sie machen sich ein genaues Bild sämtlicher Faktoren, die eine bestimmte Situation beeinflussen könnte.

Context – Kontext

Menschen mit ausgeprägtem Sinn für Kontext machen sich gerne Gedanken über die Vergangenheit. Sie verstehen die Gegenwart, indem sie sich mit der Vergangenheit befassen.

Futuristic – Zukunftsorientierung

Menschen mit ausgeprägter Zukunftsorientierung lassen sich von den kommenden Dingen inspirieren. Ihre Vorstellungen von der Zukunft wirken auf andere inspirierend.

Ideation – Vorstellungskraft

Menschen mit ausgeprägter Vorstellungskraft lassen sich von neuen Ideen faszinieren. Sie sind in der Lage, zwischen scheinbar zusammenhanglosen Phänomenen Verbindungen zu sehen.

Input – Ideensammler

Menschen, die besonders gerne Ideen sammeln, möchten stets Neues lernen. Leidenschaftlich gerne sammeln und archivieren sie Informationen aller Art.

Intellektion – Intellekt

Menschen mit ausgeprägtem Intellekt sind geistig sehr aktiv. Sie beobachten sich gerne selbst und schätzen Diskussionen mit intellektuellem Anspruch.

Learner – Wissbegier

Menschen mit ausgeprägter Wissbegier lernen für ihr Leben gerne und möchten sich fortlaufend verbessern. Sie interessieren sich mehr für den Lernprozess als solchen als für das Lernergebnis.

Strategic – Strategie

Menschen mit ausgeprägtem Sinn für strategisches Denken halten ständig Alternativen bereit. In jeder beliebigen Situation haben sie einen Blick für die relevanten Muster.

EINFLUSSNAME

Activator – Tatkraft

Menschen mit ausgeprägter Tatkraft setzen Gedanken in die Realität um. Geduld ist oft nicht ihre Stärke.

Command – Autorität

Menschen mit ausgeprägter Autorität verfügen über Präsenz. Sie sind immer Herr der Lage und haben keine Schwierigkeiten, Entscheidungen zu treffen.

Communication – Kommunikationsfähigkeit

Menschen mit ausgeprägter Kommunikationsfähigkeit fällt es leicht, ihre Gedanken in Worte zu fassen. Sie sind gute Gesprächspartner und Moderatoren.

Competition – Wettbewerbsorientierung

Wettbewerbsorientierte Menschen messen ihren Fortschritt an den Leistungen anderer. Sie lieben Wettkämpfe und streben in jedem Fall den Sieg an.

Maximizer – Höchstleistung

Höchstleister konzentrieren sich auf Stärken, um sowohl auf persönlicher Ebene als auch in der Gruppe möglichst perfekte Ergebnisse zu erzielen. Ihr Bestreben ist es, ausgeprägte Stärken maximal auszubauen.

Self-Assurance – Selbstbewusstsein

Selbstbewusste Menschen sind davon überzeugt, dass sie ihr Leben meistern werden. Sie verfügen über eine Art inneren Kompass, aus dem sie die Zuversicht beziehen, dass ihre Entscheidungen richtig sind.

Significance – Bedeutsamkeit

Menschen für die Bedeutsamkeit eine wichtige Rolle spielt, möchten in den Augen anderer gerne als wichtig und wertvoll erscheinen. Sie zeichnen sich durch ein starkes Unabhängigkeitsgefühl aus und streben nach Anerkennung.

Woo – Kontaktfreudigkeit

Menschen mit ausgeprägtem Sinn für Kontaktfreude haben Freude daran, auf Unbekannte zuzugehen und diese für sich zu gewinnen. Es macht ihnen Spass, das Eis zu brechen und mit jemandem in Kontakt zu kommen.

DURCHFÜHRUNG

Achiever – Leistungsorientierung

Menschen mit ausgeprägter Leistungsorientierung verfügen über Durchhaltevermögen und sind in der Lage, ausdauernd zu arbeiten. Produktives Tätigsein verschafft ihnen eine tiefe Befriedigung.

Arranger – Arrangeur

Menschen mit ausgeprägtem Talent zum Arrangeur können gut organisieren und verfügen zudem über die Flexibilität, durch die diese Fähigkeit ergänzt wird. Sie finden gerne heraus, wie alle zur Verfügung stehenden Mittel für eine maximale Produktivität organisiert werden können.

Belief – Überzeugung

Menschen mit einer starken Überzeugung verfügen über ein stabiles Wertesystem. Aus diesen Werten schöpfen sie den Sinn ihres Lebens.

Consistency – Gleichbehandlung

Menschen mit ausgeprägtem Sinn für Gleichbehandlung achten streng darauf, alle gleich zu behandeln. Sie streben danach, jeden Menschen gleich zu behandeln und stellen klare Regeln auf, an die sie sich selbstverständlich auch selbst halten.



Deliberative – Behutsamkeit

Menschen mit ausgeprägtem Talent für Behutsamkeit kann man an ihrer Ernsthaftigkeit erkennen, mit der sie Entscheidungen treffen. Schwierigkeiten erkennen sie bereits im Voraus.

Discipline - Disziplin

Menschen mit einer stark ausgeprägten Disziplin haben ihre Freude an Routine und Struktur. Ihre Welt lässt sich am besten durch die von ihnen erschaffene Ordnung beschreiben.

Focus – Fokus

Menschen mit ausgeprägtem Fokus setzen sich Ziele und verfolgen diese, während sie eventuell erforderliche Korrekturen vornehmen. Sie legen zunächst Prioritäten fest und handeln dann in Übereinstimmung mit diesen.

Responsibility – Verantwortungsgefühl

Menschen mit ausgeprägtem Verantwortungsgefühl fühlen sich den Zusagen verpflichtet, die sie einmal gemacht haben. Für sie zählen Werte wie Ehrlichkeit und Loyalität.

Restorative – Wiederherstellung

Menschen mit ausgeprägtem Talent zur Wiederherstellung gehen geschickt mit Schwierigkeiten aller Art um. Schnell finden sie heraus, was schief läuft und beheben das Problem im Handumdrehen.

FAZIT GALLUP STRENGTHSFINDER2.0

Wir nutzen den StrengthsFinder2.0 als Auftakt eines Business Coachings und auch im Bereich der Teamentwicklung sehr oft. Unsere bisherige Erfahrung zeigt, dass nahezu alle Teilnehmenden sich sehr mit den ermittelten Talentthemen/Stärken identifizieren können und diese als zutreffend und wertvolle Erkenntnis wahrnehmen. Mir persönlich erging es ebenfalls so – obwohl mich meine stärkste Stärke (Strategie) durchaus sehr überrascht hat. Die Beschreibungen sind sehr ausführlich und differenziert erläutert und mit Beispielen unterlegt. Kritische Stimmen kommentieren, dass die Objektivität dadurch getrübt werden könnte, dass ausschliesslich positive Aspekte angesprochen werden. Dem kann ich nicht unbedingt beipflichten. Es ist vielmehr sehr bereichernd, die jeweilige Stärke aus verschiedenen Blickwinkeln zu betrachten und dadurch die präferierte Herangehensweise zu erkennen und besser zu verstehen. Durch die detaillierte Beschreibung der Stärken und durch den Handlungsplan konnte ich persönlich erst erkennen, warum mir das Gesamtbild und ein konkretes Ziel immer besonders wichtig sind. Seither nutze ich die strategischen Aspekte wesentlich bewusster und gewinne Energie, wenn ich diese vielfältiger einsetzen und weiter ausbauen kann. Die mögliche Identifikation mit positiven Aspekten anderer Persönlichkeitstests wie MBTI oder Hogan ist ebenfalls gegeben, wobei hier noch die zusätzliche Gefahr besteht, dass der Negativitätseffekt zuschlägt, bei dem negativen Ergebnissen mehr Gewicht beigemessen wird. Dies führt dann unter Umständen zum Schwächen von Schwächen und damit in die Durchschnittsfalle statt zum Stärken von Stärken.

Zeitfaktor

Was uns häufiger berichtet wird, ist, dass das Zeitlimit von 20 Sekunden pro Aussage/Frage als störend empfunden wird und zu Druck führt. Auch die lange Zeit des Online Assessments wird öfter negativ erwähnt. Jedoch stellt das Zeitlimit nicht für alle ein Problem dar und die Durchführungsgeschwindigkeit fliesst ebenso in die Resultate ein. Menschen, die Entscheidungen analytisch oder mit Bedacht treffen, unterscheiden sich von denen, die bevorzugt schnell entscheiden. Da die unbeantworteten Fragen/Aussagen wiederkehren, führt das Zeitlimit nicht zu unvollständigen Resultaten.

Website Relaunch Gallup & Benutzer(un)freundlichkeit

Gallup hat Ende 2019 den Webauftritt neu gestaltet. Leider gibt es hier und da momentan noch technische Unausgereiftheiten und die Benutzerfreundlichkeit ist nicht optimal. (Stand Jan. 2020) Dies betrifft vor allem Coaches, die Teamstärken gegenüber stellen und die Daten in ein Excelfile exportieren wollen. Hier muss man bei TOP 5 Profilen neuerdings jede Person gezielt anklicken, um die Ergebnisse exportieren zu können. Dies empfinden wir als mühsam im Vergleich zu vorher. Gallup ist sich der Schwierigkeiten bewusst und arbeitet laut Auskunft an



der Behebung. Ferner stellen wir fest, dass Gallup den Verkauf der 34-Stärken Analyse priorisiert, was sich auch in der Berichterstattung widerspiegelt. Die Berichte fallen weniger ausführlich aus. Hier spürt man sehr klar den gewinnorientierten Charakter der Organisation, was wir sehr schade finden.

Fokus auf berufliche Stärken

Im beruflichen Kontext und für Fragen rund um Karriere, berufliche Orientierung und Potenzialentfaltung eignet sich der StrengthsFinder unserer bisherigen Erfahrung nach sehr gut. Die Resultate unterstützen ein besseres Verständnis für die persönlichen Stärken und die eigene Herangehensweise. Man kann sehr gut ableiten, ob das aktuelle berufliche Umfeld den eigenen Stärken und Neigungen entspricht und welche berufliche Richtung das Potenzial einer Person zur Entfaltung bringen könnte. Im Teamkontext kann das Wissen um die gegenseitigen Stärken und Herangehensweisen zu einer effektiveren und harmonischen Zusammenarbeit führen, da Stärken komplementär eingesetzt und gezielt kombiniert werden können. Das gegenseitige Stärkenbewusstsein schafft Verbundenheit, Verständnis und Kooperationsmöglichkeiten, die im Team vorher unter Umständen nicht sichtbar waren. In unseren Team-Stärkenworkshops, in denen der StrengthsFinder zum Einsatz kommt, erleben wir konsequent, wie wertvoll und positiv die Teilnehmenden die Auseinandersetzung mit den eigenen Stärken und denen der Kollegen empfinden.

VIA-IS (VALUES IN ACTION INVENTORY OF STRENGTHS)

Hintergrund: Der VIA-IS basiert auf der Positiven Psychologie, die die wissenschaftliche Erforschung des optimalen menschlichen Funktionierens betreibt. Es geht darum, Faktoren und Prozesse zu erkennen und zu fördern, die es Menschen und Gemeinschaften ermöglichen, aufzublühen und zu gedeihen. Charakterstärken und Tugenden bilden dabei die Kernelemente des menschlichen Funktionierens und fördern das Gedeihen. Bei der Erforschung der zentralen Tugenden und Charakterstärken tauchten wiederkehrende historische moralphilosophische und religionsübergreifende Erkenntnisse und Kategorien auf und wurden von den Wissenschaftlern integriert wie z. B. Weisheit, Mut, Menschlichkeit, Gerechtigkeit, Mässigung und Transzendenz. In der Positiven Psychologie werden diese sechs Kategorien als Tugenden bezeichnet. Die 24 definierten Charakterstärken stellen dabei die Wege dar, um eine oder mehrere Tugenden auszuüben, beziehungsweise zu zeigen. Sie sind Teil der Persönlichkeit eines Menschen. Mit dem VIA-IS Fragebogen, der von den Psychologen Christopher Peterson und Martin Seligman entwickelt und 2004 veröffentlicht wurde, kann man solche Persönlichkeitseigenschaften messen. Man geht nach aktuellem Forschungsstand davon aus, dass Charakterstärken über verschiedene Situationen und die Zeit hinweg relativ stabil bleiben. Sie können aber aufgrund verschiedener Lebenserfahrungen gestärkt werden und sich verändern (Peterson & Seligman, 2004).

Durchführung

Der VIA-IS Fragebogen erfasst 24 Charakterstärken und besteht aus 264 Fragen bzw. Aussagen, bei denen man angibt, wie zutreffend oder unzutreffend sie sind. Jeweils mehrere Fragen bzw. Aussagen beziehen sich auf die gleiche Stärke und werden zusammengefasst. Zusätzlich werden die 24 Charakterstärken sechs verschiedenen Tugenden zugeordnet.

Das Ausfüllen des Online-Fragebogens dauert laut Angabe ca. 30 Minuten – aus unserer Erfahrung eher länger; ca. 45 Minuten. Als Ergebnis erhält man eine Auflistung der Charakterstärken nach Ausprägung in prozentualer Angabe. (Z. B. Kreativität 95 %). Der höchsten Stärke wird der Wert 100% zugewiesen. Die weiteren Stärken werden dann in Beziehung zu diesem höchsten Wert gesetzt. Die erste Stärke ist dabei besonders zentral, beziehungsweise am typischsten für die befragte Person, die letzte eher wenig ausgeprägt. Die Stärkenrangfolge basiert auf einem Vergleich mit der Norm oder Bezugsgruppe. Dabei wird die befragte Person mit gleichaltrigen Personen des gleichen Geschlechts verglichen. Die top 3-7 Stärken bilden die sogenannten Signaturstärken eines Menschen. Sie sind sehr charakteristisch für die Person - in gewisser Weise ein psychologischer Fingerabdruck. Das Ausüben dieser Stärken wird als besonders erfüllend empfunden.

LISTE DER 6 TUGENDEN UND 24 CHARAKTERSTÄRKEN

(Quelle: https://www.charakterstaerken.org/VIA_Interpretationshilfe.pdf)w

1. Weisheit und Wissen:

kognitive Stärken, die den Erwerb und den Gebrauch von Wissen beinhalten:

Kreativität: neue und effektive Wege finden Dinge zu tun

Neugier: Interesse an der Umwelt haben

Urteilsvermögen: Dinge durchdenken und von allen Seiten betrachten

Liebe zum Lernen: neue Techniken erlernen und Wissen aneignen

Weisheit: in der Lage sein, guten Rat zu geben

2. Mut:

emotionale Stärken, die mittels der Ausübung von Willensleistung internale und externe Barrieren zur Erreichung eines Zieles überwinden.

Authentizität: die Wahrheit sagen und sich natürlich geben

Tapferkeit: sich nicht Bedrohung oder Schmerz beugen, Herausforderungen annehmen

Ausdauer: beenden was begonnen wurde

Tatendrang/Enthusiasmus: der Welt mit Begeisterung und Energie begegnen

3. Menschlichkeit:

interpersonale Stärken, die liebevolle menschliche Interaktionen ermöglichen

Freundlichkeit: Gefallen tun und gute Taten vollbringen

Bindungsfähigkeit: menschliche Nähe herstellen können

Soziale Intelligenz: sich der Motive und Gefühle von sich selbst und anderen bewusst sein

4. Gerechtigkeit:

Stärken, die das Gemeinwesen fördern

Fairness: alle Menschen nach dem Prinzip der Gleichheit und Gerechtigkeit behandeln

Führungsvermögen: Gruppenaktivitäten organisieren und ermöglichen

Teamwork: gut als Mitglied eines Teams arbeiten

5. Mässigung:

Stärken, die Exzessen entgegenwirken

Vergebungsbereitschaft: denen Vergeben die einem Unrecht getan haben

Bescheidenheit: das Erreichte für sich sprechen lassen Vorsicht: nichts tun oder sagen, was später bereut werden könnte

Selbstregulation: regulieren was man tut und fühlt

6. Transzendenz:

Stärken, die uns einer höheren Macht näher bringen und Sinn stiften

Sinn für das Schöne: Schönheit in allen Lebensbereichen schätzen

Dankbarkeit: sich der guten Dinge bewusst sein und sie zu schätzen wissen

Hoffnung/Optimismus: das Beste erwarten und daran arbeiten es zu erreichen

Humor: Lachen und Humor schätzen; die Leute gerne zum Lachen bringen

Spiritualität: kohärente Überzeugungen über einen höheren Sinn des Lebens haben

LISTE DER 6 TUGENDEN UND 24 CHARAKTERSTÄRKEN

Für Privatpersonen stellt das Erkennen und Bewusstmachen der eigenen Charakterstärken eine Bereicherung dar. Auch beruflich kann das Kennen der eigenen Charakterstärken sehr wertvoll sein, um herauszufinden, welches Umfeld zur eigenen Persönlichkeit passt und wie man insgesamt eine positive Grundhaltung kultivieren kann. Aus unserer Erfahrung heraus führen die Resultate der Analyse selten zu grossen Überraschungen. Als Ergebnis erhält man lediglich die Reihenfolge der Charakterstärken in Bezug zur Norm. Ansonsten werden keine weiteren Dokumente oder Handlungsempfehlungen mitgeliefert, im Vergleich zu anderen Analysen, wie dem StrengthsFinder, MBTI oder Hogan, wo man sehr differenzierte Auswertungen und Handlungsempfehlungen erhält. Ohne Fachperson oder Hintergrundwissen sind die Ergebnisse deshalb begrenzt aussagestark, liefern aber eine gute Basis. Für Neugierige mit Forscherdrang stellt die Analyse eine Einladung dar, selbst tiefer zu gehen und sich eingehender mit dem Thema Charakterstärken und Stärken von Stärken zu befassen. Ansonsten ist ein Coach oder eine Fachperson der Fachrichtung Positive Psychologie zu empfehlen, um die Ergebnisse auf das Leben bzw. den Beruf oder Weiterentwicklung zu übertragen. Der VIA-IS eignet sich sehr gut, wenn man sich seine Charakterstärken bewusst machen, stärken und die Lebensqualität steigern möchte. Im beruflichen Kontext empfehlen wir diese Analyse als Ergänzung zum StrengthsFinder, da die kombinierten Ergebnisse ein ganzheitlicheres Bild der Persönlichkeit ermöglichen. Die aktuelle Forschung hat ergeben, dass es bestimmte Stärken gibt, die zu einer hohen Arbeitszufriedenheit führen: Neugier, Ausdauer, Tatendrang/Enthusiasmus, Bindungsfähigkeit, Dankbarkeit, Hoffnung/Optimismus. Dieser Aspekt ist im beruflichen Kontext doch recht spannend, so dass sich Ergebnisse des VIA-IS hierbei ebenfalls gut nutzen lassen im Zuge eines Coachings oder bei beruflichen Entscheidungen, aber auch in Team-Workshops.



Stärkensmiede

Hallwystrasse 29

8004 Zürich

Email: info@staerkenschmiede.ch

Tel: +41 44 268 60 88