

WHITEPAPER

DER VISUAL IMPLICIT PROFILER (VIP)®

Ein impliziter Ansatz zur Messung von
Persönlichkeitsmerkmalen
mit einem visuellen Fragebogen

und

DER STÄRKENANSATZ VON PSYFIERS®

Ein ressourcenorientierter Ansatz
zur Förderung persönlicher Entwicklung und Team-Performance
entwickelt aus der Verbindung von
praktischen mit wissenschaftlichen Erkenntnissen
und Erfahrungen

VON BERNHARD MIKOLEIT UND PATRICK K. MAGYAR

INHALT

1.	EINLEITUNG	4
2.	ZUR ENTSTEHUNGSGESCHICHTE DES VIP	5
3.	THEORETISCHE GRUNDLAGEN	7
3.1	PERSÖNLICHKEIT UND PERSÖNLICHKEITSMERKMALE DEFINITIONEN	7
3.2	THEORIEN DER PERSÖNLICHKEIT – DEFINITIONEN	8
3.3	THEORIE DER PERSÖNLICHKEITS-SYSTEM-INTERAKTIONEN (PSI-THEORIE)	9
3.4.	DIE BEDEUTUNG DES UNBEWUSSTEN BEI DER MESSUNG VON PERSÖNLICHKEITSMERKMALEN	10 10
3.5	DIE MESSUNG VON PERSÖNLICHKEITSMERKMALEN MIT EXPLIZITEN FRAGEBÖGEN	12 12
3.6	DIE MESSUNG VON PERSÖNLICHKEITSMERKMALEN MIT IMPLIZITEN VERFAHREN	13 13
3.7	REAKTIONEN AUF VISUELLE STIMULI ALS WEG ZUM UNBEWUSSTEN	16
4.	KONSTRUKTIONSGRUNDLAGEN	18
4.1	ALLGEMEINE UND DIAGNOSTISCHE ZIELE DES VIP	18
4.2	ENTSCHEIDUNG FÜR EIN IMPLIZITES MESSVERFAHREN	18
4.3	TESTMETHODE – BEOBACHTUNG VON VERHALTEN IN STANDARDISIERTEN SITUATIONEN	19 19
4.4	WAHL DES PERSÖNLICHKEITSMODELLS	19
4.5	DIE SECHS DIMENSIONEN DES VIP	20
4.6	ITEMENTWICKLUNG	24
4.7	TESTENTWICKLUNG	27
5.	QUALITÄTSKRITERIEN	28
5.1	DATENBASIS UND NORMEN	28
5.2	OBJEKTIVITÄT	29
5.3	INTERNE VALIDITÄT	29
5.4	EXTERNE VALIDITÄT	30
6.	WISSENSCHAFTLICHER HINTERGRUND ZUM ERGEBNIS-REPORT	31

7.	GRUNDELEMENTE DES ERGEBNIS-REPORTS	34
7.1	DIE AUSWERTUNGSCLUSTER – EINE REMINISZENZ AN DIE JUNGSCHEN TYPEN	34
7.2	DIE VIER KARTEN DER PERSÖNLICHKEIT	34
7.3	DIE WORTWOLKE	37
7.4	DIE STÄRKENBILDER	38
7.5	DIE AUSWERTUNGSTEXTE	38
8.	DER STÄRKENANSATZ VON PSYFIERS	40
8.1	DEFINITION STÄRKEN	40
8.2	STÄRKENORIENTIERTE INTERVENTION – RESSOURCENAKTIVIERUNG	42
8.3	EFFEKTE STÄRKENORIENTIERTER INTERVENTIONEN	43
8.4	ERKENNTNISSE UND ERFAHRUNGEN AUS DER PRAXIS	44
9.	LITERATUR	47

Kontakt:

PSYfiers AG

Sumpfstrasse 5

P.O. Box 224

CH-6312 Steinhausen

www.psyfiers.ch

info@psyfiers.ch

P +41 41 500 04 76

1. EINLEITUNG

WAS IST DER VIP?

Der Visual Implicit Profiler (VIP) ist ein Fragebogen, der anhand der Interpretation visueller Reize Persönlichkeitsmerkmale bestimmt. Er ist nahezu sprachfrei. Der VIP ist ausschliesslich online verfügbar; die Durchführung dauert etwa fünf Minuten. Der Test besteht aus einfachen grafischen Figuren, die sich auf unterschiedliche Weise erfassen und deuten lassen. Ausgehend von dem primären Zweck der visuellen Wahrnehmung, Objekte und Muster zu identifizieren, sie zu klassifizieren und ihnen Sinn und Bedeutung zuzuordnen, können Interpretationen visueller Reize Informationen zu stabilen Persönlichkeitsmerkmalen liefern.

Im Folgenden wird auf die wissenschaftlichen Grundlagen verwiesen und anschliessend das Verfahren beschrieben.

2. ZUR ENTSTEHUNGSGESCHICHTE DES VIP

Wäre es nicht enorm praktisch, wenn man Unternehmenskommunikation, Produktdesign, Werbung, vielleicht sogar eine Stellenanzeige, ein Seminar oder eine Veranstaltung so gestalten könnte, dass jeweils genau die Zielgruppe angesprochen würde, die man damit erreichen möchte? Streuverluste in der Werbung liessen sich reduzieren und viele Prozesse in der Unternehmenskommunikation effektiver gestalten.

Aus diesen Grundgedanken heraus entwickelte sich die Geschäftsidee eines Startups und brachte 2003 das Autorenteam des visuellen Fragebogens zusammen, um den es in diesem Artikel gehen soll.

Mit Dieter Loerwald, Bernhard Mikoleit, Dr. Alexander Ribowski und Prof. Dr. David Scheffer (in alphabetischer Reihenfolge) versammelte sich Expertise aus Wissenschaft und Praxis, aus Werbung und Gestaltung, Human Resources Development und Psychologie.

Um etwas passgenau für eine Person oder Gruppe gestalten zu können, mussten zunächst zwei der wichtigen Fragen der Werbung und Kommunikation bearbeitet werden: Wie nimmt eine Zielperson oder eine Zielgruppe wahr und wie trifft sie bezüglich des Wahrgenommenen ihre Entscheidungen?

Diese Fragen sollten mit Hilfe eines Online-Fragebogens zur Messung von Persönlichkeitsmerkmalen beantwortet werden. Massentauglich sollte er sein, in verschiedenen Kulturen einsetzbar, schnell und unkompliziert durchzuführen, interessant und kurzweilig. Nach etwa vier Jahren Entwicklungs- und Feldzeit wurde 2007 ein psychometrisches Instrument fertiggestellt, welches unter dem Namen Visual Questionnaire (ViQ) Anwendung fand.

2008 stiess Armin Neische zum Team, der das Instrument an die Anforderungen moderner Internetnutzung anpasste und über mehrere Jahre zu einem hoch leistungsfähigen System ausbaute. Neische entwickelte, auf Basis des ViQ, zu einem späteren Zeitpunkt das Instrument PST.

Bei einer erneuten Validierung des psychometrischen Instruments im Jahr 2017 (Scheffer et al.), konnte auf ca. 300 nationale und internationale Projekte mit einer Mindestgruppengrösse von 100 Personen zurückgeschaut werden. Der Datenbankbestand betrug (bereinigt) etwa 520.000 Tests. Die Projekte wurden u.a. in den Bereichen Human Resources (Kuhl, Scheffer, Mikoleit, Strehlau, 2010), Marketing und Unternehmenskommunikation durchgeführt.

Seit 2018 kommt das Instrument bei der PSYfiers AG unter dem Namen Visual Implicit Profiler (VIP) zum Einsatz. Allein in der Schweiz wurde der VIP seitdem ca. 150 000-mal verwendet. Es beruht auf dem von Armin Neische entwickelten PST.

Heute ist der VIP integraler Bestandteil der PSYfiers-Produkte und wird nicht als Standalone-Lösung ausserhalb dieser Anwendungen angeboten.

3. THEORETISCHE GRUNDLAGEN

3.1 PERSÖNLICHKEIT UND PERSÖNLICHKEITSMERKMALE DEFINITIONEN

Der Versuch den Begriff »Persönlichkeit« zu definieren hat bereits viele Psycholog*innen, Genetiker*innen und Neurobiolog*innen beschäftigt. Diese Definition hat sich durchgesetzt:

Persönlichkeit ist „die Summe aller prägenden Eigenschaften eines Menschen“.

Man begreift Persönlichkeit in gewissem Grad als ständig in Entwicklung und nicht als feststehendes Konstrukt von Wahrnehmungs- und Denkstrukturen, Kenntnissen und Fähigkeiten. Sie ist ein dynamisches Ordnungssystem, das es dem Individuum prinzipiell möglich macht, sich an Veränderungen und Anforderungen seines Umfeldes anzupassen. Dennoch wird die Persönlichkeit als eine stabile Eigenschaft eines Individuums angesehen, die sich in der Regel nur langsam, über Jahre hinweg ändert.

Als Persönlichkeitsmerkmale werden Eigenschaften bezeichnet, die wissenschaftlich fundierte Beschreibungen und Voraussagen von individueller Wahrnehmung, Verarbeitung von Reizen und Verhalten ermöglichen. In der differenziellen Psychologie, die sich mit der genaueren Definition von Persönlichkeitsmerkmalen befasst, werden diese mit dem englischen Begriff „Traits“ zusammengefasst. Dieser Begriff grenzt zeitstabile Merkmale von den sogenannten „States“ ab, die den aktuellen, oft flüchtigen Zustand einer Person beschreiben. Ein Beispiel für ein bekanntes, zeitstabiles Merkmal ist „Offenheit für Neues“. Ein Beispiel für ein flüchtiges Merkmal ist „Aufmerksamkeit“.

Der VIP misst zeitstabile Persönlichkeitsmerkmale.

3.2 THEORIEN DER PERSÖNLICHKEIT – DEFINITIONEN

Persönlichkeitstheorien versuchen den Zusammenhang zwischen den verschiedenen Eigenschaften eines Menschen abzuleiten und daraus die Individualität des Menschen zu erklären.

Es werden verschiedene Formen der Persönlichkeitstheorie unterschieden. Für die Entwicklung des VIP haben drei dieser Formen eine Rolle gespielt. Die Persönlichkeitstheorie als

- Eigenschaftstheorie,
- Typenlehre,
- und als psychodynamische Persönlichkeitstheorie.

Die Eigenschaftstheorie der Persönlichkeitspsychologie befasst sich nicht mit allen einzelnen Eigenschaften. Sie findet und beschreibt als wichtig oder entscheidend geltende Grundeigenschaften. Ein sehr populäres Tool dieser Art ist das „Fünf-Faktoren-Inventar“ nach Costa und Mc Crae der „NEO-FFI“ oder schlicht die „Big Five“. Faktorenanalysen im Vorwege zur Entwicklung dieses Instruments haben gezeigt, dass der Einschätzung von Personen in Fragebogen fünf Dimensionen zugrunde liegen: Neurotizismus, Extraversion, Offenheit für Erfahrung, Verträglichkeit und Gewissenhaftigkeit. Gemessen werden deshalb diese fünf distinkten Faktoren, was dem Instrument seinen Namen gab.

Die Typenlehren fassen Kombinationen oder Muster bestimmter Merkmale der Persönlichkeit als sogenannte Typen auf. So entstehen z.B. aus der Anhäufung bestimmter Merkmale der autoritäre oder der zwanghafte Typus, für den diagnostischen Bereich der Psychotherapie etwa. In einer Anwendung für Training und Coaching sind es eher Typen wie „der Unternehmer“ oder „der Moderator“.

Die psychodynamischen Persönlichkeitstheorien berücksichtigen und beschreiben die Rolle weitgehend unbewusst arbeitender Systeme, Kräfte und Verarbeitungsweisen, die im Zusammenspiel die Persönlichkeit bilden – mit all ihren Gegebenheiten und Entwicklungsmöglichkeiten. Die Psychologie Carl Gustav Jungs kann zu den dynamischen Persönlichkeitstheorien gezählt werden.

Für einen Teil des VIP-Ergebnis-Reports werden Cluster von Verhaltensmustern der Testpersonen gebildet und zu Typen zusammengefasst. In einem anderen Teil wird bei der Ergebnis-Interpretation auf Funktionalitäten Bezug genommen, die in der dynamischen Persönlichkeitstheorie von C.G. Jung beschrieben werden.

3.3 THEORIE DER PERSÖNLICHKEITS-SYSTEM-INTERAKTIONEN (PSI-THEORIE)

Eine Sonderstellung innerhalb der Theorien der Persönlichkeit nimmt die Person-System-Interaktionstheorie (PSI-Theorie) von Julius Kuhl ein. Sie integriert und erweitert die verschiedenen Persönlichkeitstheorien auf der Grundlage psychologischer und neurobiologischer Forschung. Sie ist wohl am ehesten dem Bereich der dynamischen Persönlichkeitstheorien zuzuordnen.

Die PSI-Theorie integriert motivationale, volitionale, kognitive, entwicklungs- und persönlichkeitspsychologische Theorien.

Ein Ziel das Kuhl damit verfolgt ist, ein Grundproblem der etablierten persönlichkeitspsychologischen Schulen zu beseitigen, nämlich das des linear-monokausalen Denkens. Ältere Ansätze haben oft versucht, die Persönlichkeit einseitig anhand eines psychischen Systems zu beschreiben oder ein Phänomen tendenziell einer Ursache zuzuordnen.

Kuhl greift für seine Theorie auf bekannte Erkenntnisse verschiedener Schulen (z.B. Sigmund Freud, Carl Gustav Jung, Hans Jürgen Eysenck, Carl Rogers, Iwan Pawlow und Kurt Lewin) und auf die Erkenntnisse der modernen Neurowissenschaften zurück und bietet eine systemtheoretische Persönlichkeits- und Motivationstheorie an.

Er hebt sich auch in methodischer Hinsicht von den üblichen Typologien und faktoranalytischen Konzepten ab. In der PSI-Theorie spielt die Interaktion zwischen unterschiedlichen Systemen und Systemebenen eine grosse Rolle.

Für eine genaue Beschreibung der PSI-Theorie sei hier auf die umfangreiche Literatur zum Thema verwiesen. Eine gute Einleitung stellt Prof. Kuhl auf seiner Webseite unter dem Titel „Eine neue Persönlichkeitstheorie – Einführung in die PSI-Theorie“ als kostenlosen Download zur Verfügung.

Der VIP wurde auf Basis der PSI-Theorie entwickelt. Die Theorie beschreibt die elementaren Systeme der Wahrnehmung und Informationsverarbeitung, deren Grad der Aktivierung der VIP misst. Dabei war es hilfreich, dass Kuhl die Persönlichkeitstheorie von Jung aus einer modernen Perspektive heraus neu interpretiert und in sein Modell integriert hat. So konnten bewährte Elemente aus diesem Bereich erhalten und in ein wissenschaftlich fundiertes, modernes Verfahren eingebettet werden.

3.4. DIE BEDEUTUNG DES UNBEWUSSTEN BEI DER MESSUNG VON PERSÖNLICHKEITSMERKMALEN

Bei der Erhebung von Persönlichkeitsmerkmalen kommt der Wahl der Methoden eine erhebliche Bedeutung zu.

Man unterscheidet implizite (unbewusste) und explizite (bewusste) Testverfahren. Sprachlich ist diese Unterscheidung an einer Stelle etwas ungenau. Obwohl nicht die Methode, sondern der untersuchte psychologische Prozess explizit oder implizit ist, hat es sich durchgesetzt, diese Methoden als explizite oder implizite Methoden zu bezeichnen.

Die Aussagekraft der erhobenen Persönlichkeitsmerkmale können variieren, je nachdem mit welcher Methode sie ermittelt wurden. Implizite Verfahren messen unbewusst ablaufende Prozesse. Explizite Verfahren, solche bei denen den Testpersonen Fragen zu ihrer Persönlichkeit und ihrem Verhalten beantworten müssen, erfassen das bewusste Selbstbild der Testpersonen.

Eine der wohl wichtigsten Erkenntnisse der modernen Gehirnforschung ist die, dass implizite bzw. unbewusst wirkende Traits, Motive und andere Prozesse, die Wahrnehmung und Entscheidungen von Menschen in weit höherem Ausmass bestimmen, als bislang vermutet. Schon früh haben Freud und sein Schüler C.G. Jung auf die Bedeutung des Unbewussten für das menschliche Handeln hingewiesen. Erkenntnisse gegenwärtiger neurowissenschaftlicher Forschung belegen den extrem hohen Anteil unbewusster Einflussgrössen. Der Harvard-Professor Gerald Zaltman (2003) sprach gar davon, dass bis zu 95% der Entscheidungen unbewusst getroffen würden.

Der Psychologe und Nobelpreisträger Daniel Kahneman (2011) bezeichnet die unbewusst ablaufenden Prozesse als „schnelles Denken“ oder System 1. Dieses System steuert Individuen wie ein Autopilot. Dies geschieht häufig auch dann, wenn sie glauben, die Kontrolle mithilfe ihres bewussten, analytischen Denkens übernommen zu haben.

Das bewusste, analytische Entscheiden, von Kahneman als System 2 oder „langames Denken“ bezeichnet, bleibt mit seinem Einfluss häufig hinter System 1 zurück.

System 1, also die unbewussten Merkmale, gelten als zeitstabiler als die von System 2. Sie sind handlungsleitend in „offenen Situationen“, dann, wenn ein Mensch seine Entscheidungen frei treffen kann oder wenn eine Situation so komplex ist, dass die Berücksichtigung aller Faktoren schlicht nicht möglich ist. In einem solchen Fall helfen

Heuristiken. Wikipedia definiert Heuristiken als „die Kunst, mit begrenztem Wissen und wenig Zeit dennoch zu wahrscheinlichen Aussagen oder praktikablen Lösungen zu kommen“. Vertrauen, das ein Mensch einem anderen entgegenbringt, ist ein gutes Beispiel für ein „Produkt“ von Heuristiken.

Die Möglichkeit auf Basis impliziter Merkmale langfristige Voraussagen für Verhalten zu machen wird als deutlich höher eingeschätzt, als dies bei den Merkmalen von System 2 der Fall ist.

System 2, also die bewussten Merkmale, gelten als instabiler und variieren relativ schnell bei sich verändernden Rahmenbedingungen bzw. Lebensumständen. Merkmale des Systems 2 sind handlungsleitend in „stark reglementierten Situationen“ – wenn z.B. eine strenge Selbstkontrolle gefordert ist. Im Vergleich zu der Summe, der insgesamt ablaufenden Hirnaktivitäten, sind kontrollierte, bewusste Prozesse jedoch eher die Ausnahme als die Regel.

Der Einfluss der beiden Systeme ist nicht bei allen Menschen gleich. Je nach Persönlichkeit üben System 1 (unbewusst) und System 2 (bewusst) einen individuell unterschiedlichen Einfluss aus.

Dieser Umstand, bzw. diese Funktionalität, wird in der Persönlichkeits-System-Interaktions-Theorie von Julius Kuhl beschrieben (s. S. 19), die der Konstruktion des VIP zu Grunde liegt.

In der Lebensrealität enthält eine Entscheidung oder ein Verhaltenstrigger immer sowohl implizite als auch explizite Anteile, die sich gegenseitig nicht ausschliessen, sondern ergänzen.

3.5 DIE MESSUNG VON PERSÖNLICHKEITSMERKMALEN MIT EXPLIZITEN FRAGEBÖGEN

Es fällt Menschen schwer, ihre Interessen, Wünsche, Begabungen und Möglichkeiten valide und verlässlich einzuschätzen. Ihr Wissen um ihre eigene Persönlichkeit ist unvollständig.

Ein klassischer Artikel von Richard Nisbett und Timothy Wilson aus dem Jahr 1977 hat dies vielleicht am schönsten mit dem Titel zusammengefasst: „Telling more than we can know“ – wir sagen mehr über unsere Persönlichkeit aus, als wir de facto wissen können. Das Individuum selbst hat nämlich nur sehr wenig direkten Einblick in die objektive Darstellung seiner Persönlichkeit. Es fehlt der Zugang zum Unbewussten.

Da automatische Prozesse dem Bewusstsein nicht zugänglich sind, haben Menschen selten einen introspektiven Einblick, der offenbart, weshalb automatische Entscheidungen oder Urteile getroffen wurden.

Dieser Umstand hat einen erheblichen Einfluss auf die Bildung des Selbstkonzepts – die Vorstellung die sich jemand von sich selbst macht. Es bleibt lediglich die Möglichkeit sich aus dem heraus zu interpretieren, was die Umwelt als Reaktion auf das eigene Verhalten „zurückspiegelt“. Auf Basis dieser „Daten“ ein valides Bild von der eigenen Persönlichkeit zu bekommen, ist nicht ganz einfach und bisweilen unmöglich. Die in den sozialen Medien relevant gewordenen Themen rund um „Filterblasen“ und „Echoräume“ sind gute Beispiele dafür, wie anfällig Selbstwahrnehmung und Selbstkonzept für Manipulationen sind.

Daniel Kahneman (2012) ergänzt diese Argumente aus der Perspektive der modernen Kognitionsforschung: Erinnerungen an das eigene Verhalten in der Vergangenheit können durch Effekte wie die Verfügbarkeitsheuristik stark beeinflusst werden. Verfügbarkeitsheuristiken sind eine verkürzende, kognitive Operation, die zu Urteilsfehlern führt. Sie gehört in der Kognitionspsychologie zu den sogenannten Urteilsheuristiken, die gewissermassen Faustregeln darstellen, um Sachverhalte auch dann beurteilen zu können, wenn kein Zugang zu präzisen und vollständigen Informationen besteht (Definition Wikipedia).

Walter Mischel (2015) stellte fest, dass selbstberichtete Eigenschaften oft in hohem Masse situationsspezifisch sind. Beispielsweise kann jemand seinen Arbeitsplatz sehr strukturiert, sauber und ordentlich halten, während gleichzeitig in seiner Wohnung ein Chaos herrscht. Das Phänomen ist unter der Bezeichnung Konsistenzparadox bekannt geworden.

Es gibt fünf Hauptursachen für eine Verzerrung des Ergebnisses eines expliziten Messverfahrens:

- Ungenaueres Selbstkonzept
- Soziale Erwünschtheit
- Verfügbarkeitsheuristiken
- Konsistenzparadox
- Und, hier nicht weiter behandelt, die Möglichkeit der aktiven Verfälschung aufgrund der Durchschaubarkeit der Fragestellung

Bei der Messung von Persönlichkeitsmerkmalen mit dem VIP wird vollständig auf die Abfrage des bewussten Selbstbilds verzichtet.

3.6 DIE MESSUNG VON PERSÖNLICHKEITSMERKMALEN MIT IMPLIZITEN VERFAHREN

Der oben bereits zitierte Walter Mischel machte einen Vorschlag für eine Lösung des Problems mit dem Konsistenzparadox.

Mischel bewies diese Tatsache mit seinem berühmten Marshmallow-Test. Dieser Test zur Selbstkontrolle (erste Versuche in den 1960er Jahren) hat sich als ein sehr guter Prädiktor für das Verhalten über den gesamten Lebensweg einer Person herausgestellt. Dies konnte durch diverse Langzeitstudien bestätigt werden.

Grundschülerinnen und -schüler wurden vor die Wahl gestellt: Sie konnten eine Belohnung (z.B. einen Marshmallow oder andere Leckereien) sofort bekommen oder, nachdem sie es 20 Minuten lang allein mit dem Marshmallow in einem Zimmer ausgehalten hatten ohne ihn zu essen, eine grössere Belohnung (z.B. zwei Marshmallows) erhalten. Bestimmte Personen können den Verzicht auf sofortige Belohnungen in Erwartung einer grösseren Belohnung 20 Minuten aushalten (Belohnungsaufschub). Auch wenn diese Fähigkeit bis zu einem gewissen Grad trainiert werden kann, ist das diesbezügliche Verhalten einer Person im Laufe des Lebens und in vielen verschiedenen Situationen ziemlich stabil.

Das Fazit aus den Studien zum Marshmallow-Test ist, dass eine objektive Beobachtung des Verhaltens in einer standardisierten Situation einen höheren prognostischen Wert für die Messung von Persönlichkeitsmerkmalen zu haben scheint, als blosser Selbstberichte.

Die Vorhersagekraft von menschlichem Verhalten in spezifischen Situationen wurde auch im Zusammenhang mit einer Persönlichkeits- und Motivationstheorie thematisiert (erste Experimente in den frühen 1960er Jahren), die eng mit David McClelland (1985) verbunden sind. Er zeigte, dass „Bildergeschichten-Übungen“ wie der Thematische Apperzeptionstest (TAT) – das Verhalten von Personen vorhersagen. Beim TAT werden die Probanden gebeten Bilder zu interpretieren, die Menschen in Interaktion mit anderen darstellen. Die Bilder sind ein wenig unscharf, oder werden als Skizze dargestellt, so dass Raum besteht die eigenen Empfindungen in die Bilder „hineinzusehen“. Die Antworten der Teilnehmenden sagen mit hoher Wahrscheinlichkeit ihr zukünftiges Verhalten voraus, wenn sie sich in Situationen wie den auf den Bildern dargestellten befinden – und das über die gesamte Lebensspanne.

Ein Problem bei der Entwicklung impliziter Tests stellt die Validierung dar – der Beweis, dass das Instrument auch genau das misst, was es messen soll.

Eine Methode zur Validierung klassischer, expliziter Testverfahren ist die, den Untersuchungsgegenstand einiger vergleichender Studien mit bekannten und bewährten, ebenfalls expliziten Tests zu unterziehen. Es werden Tests für die Korrelationsstudien gewählt, die gleiche oder ähnliche Konstrukte messen, wie die des zu überprüfenden Verfahrens.

Was aber, wenn das zu validierende Ergebnis implizit gemessen wurde?

Das implizite Verfahren stellt der Testperson eine Aufgabe und misst mit der Lösung der Aufgabe das Ergebnis eines zu einem grossen Teil unbewusst ablaufenden Verarbeitungsprozesses im Gehirn des Menschen.

Eine explizite Messung fragt ein Individuum danach, wie es glaubt diese Aufgabe in der Regel zu bewältigen.

Diese Gegenüberstellung lässt ein Gefühl dafür entstehen, dass es hier zwar um den gleichen Untersuchungsgegenstand geht, nämlich darum, wie ein Mensch sich in einer bestimmten Situation verhält, dass das Ergebnis aber auf denkbar unterschiedliche Art und Weise zustande kommt.

Bei einem direkten Vergleich mit Ergebnissen aus expliziten Messungen können nicht die gleichen Werte erwartet werden, wie bei herkömmlichen Validierungsprozessen. Schliesslich wurde Unterschiedliches gemessen, das somit nur bedingt vergleichbar ist.

Ein Abgleich mit ebenfalls impliziten Methoden ist aufgrund der wenigen bisher entwickelten Verfahren meist nicht möglich. Es gibt bisher schlicht zu wenige dieser Instrumente.

Aus diesem Grund müssen also doch „Äpfel mit Birnen“ verglichen werden. So macht man es, aus der Not geboren, seit vielen Jahren. Unter anderem aus der jahrzehntelangen Forschung zu dem oben genannten Motivtest, dem TAT, liegen Erfahrungswerte dazu vor welche Ergebnisse beim Vergleich von impliziten und explizit gemessenen Werten zu erwarten sind.

Während beim Vergleich von expliziten Verfahren Werte von $r=.60$ bis $r=.80$ erwartet werden, sind es beim Vergleich von impliziten und expliziten Messungen lediglich Ergebnisse im Bereich von $r=.10$ bis $r=.40$.

In Korrelationsstudien (siehe z.B. die Metaanalyse von Spangler, 1992) ergaben das explizite Leistungsmotiv, gemessen mit einem Selbstauskunftfragebogen und das implizite Leistungsmotiv, gemessen mit dem Thematischen Apperzeptionstest (TAT) Werte, die nur bei etwa $r = .10$ - $r = .20$ lagen (positiv korreliert).

Und doch gibt es einen Königsweg zur Validierung impliziter Verfahren. Wie sollte sonst auch die Stimmigkeit dieser Tests belegt werden. Es ist der Abgleich mit Verhaltensbeobachtungen. Dies kann z.B. mithilfe von 360 Grad Feedbacks geschehen, in die die Beobachtungen von z.B. Peers, Vorgesetzten oder Mitarbeitenden einfließen. Noch besser sind standardisierte Beobachtungsverfahren – z.B. in Assessment Centern – die das Verhalten von Menschen in ebenfalls standardisierten Situationen erfassen.

Da der VIP in seiner Anfangsphase in Zusammenarbeit mit der Universität der Bundeswehr in Hamburg entwickelt wurde, waren standardisierte Verhaltensbeobachtungen bei Offizieren im Manöver möglich. Das half den Autoren des Tests bei der Entwicklung zu überprüfen, ob der VIP das zu messen in der Lage war, was gemessen werden sollte.

3.7 REAKTIONEN AUF VISUELLE STIMULI ALS WEG ZUM UNBEWUSSTEN

Lernend von den Ansätzen von Mischel (Marshmallow-Test) und McClelland (impliziter Motivtest TAT) wurde für den VIP ein neuer Weg eingeschlagen. Entscheidend für die Entwicklung waren die Arbeiten der Wissenschaftler, die sich mit dem Zusammenhang von Wahrnehmung und persönlichkeitskonstituierenden Eigenschaften beschäftigten.

Schon sehr früh bemerkten Hermann von Helmholtz (1925) und Solomon Asch (1946), dass die visuelle Wahrnehmung vollautomatisch und prärationale ist. Ihre Interpretation ist von expliziten Absichten weitgehend unberührt. Die visuelle Wahrnehmung wird vorbewusst durch die Persönlichkeit und Motivation des Wahrnehmers beeinflusst (Henderson & Hollingworth, 1999; Balcevic & Dunning, 2006).

Mehrere Persönlichkeitsforscher*innen begannen, die Untersuchung der Wahrnehmung als Königsweg zum Verständnis von impliziten Persönlichkeitssystemen zu betrachten (Henry Murray, 1938, 1943; McClelland, 1985).

Empirische Studien haben Korrelationen zwischen individuellen Unterschieden in der visuellen Wahrnehmung und verschiedenen Persönlichkeitsmerkmalen aufgezeigt. In Folgenden werden einige Beispiele genannt und jeweils Verweise auf die später mit dem VIP zu messenden Dimensionen (s.S. 20) gemacht.

Beispielsweise zeigten Iftah Yovel, William Revell und Susan Mineka (2005), dass obsessivzwanghafte Individualist*innen einen starken Wahrnehmungsfokus auf Details hatten. Hier gibt es Bezüge zur Messung der Aktivierung des Objekterkennungssystems (Sensing).

Jens Foerster und E. Tory Higgins (2005) stellten fest, dass die dispositionelle Sensitivität gegenüber negativen Affekten mit einer lokalen Verarbeitung (local processing) und die dispositionelle Sensibilität gegenüber positiven Affekten mit einer globalen Verarbeitung (global processing) assoziiert ist. Hier gibt es Bezüge zur Messung der Sensibilität für positiven Affekt (Extraversion) und die Messung der Sensibilität für negativen Affekt (Judging).

Scott J. Dickman (1985) erklärte wie Unterschiede in der Impulsivität von Menschen von der Geschwindigkeit der visuellen Informationsverarbeitung und deren Genauigkeit abhängen. Aus dieser Arbeit lassen sich Informationen zum Unterschied zwischen intuitiver Verhaltenssteuerung (Intuition) und sensitiver visueller Verarbeitung (Objekterkennungssystem) ableiten.

Irena Zuber und Bo Ekehammar (1988) untersuchten den Zusammenhang von selektiver Aufmerksamkeit, der Komplexität von Reizen und hervorstechenden Merkmalen visueller Reize. Aus dieser Arbeit lassen sich Informationen zum Unterschied der visuellen Verarbeitung von Reizen durch die beiden antagonistischen Systeme des Extensionsgedächtnisses (Feeling) und des Objekterkennungssystems (Sensing) gewinnen.

Daniel Ellis Berlyne (1966) stellte fest, dass die Beobachtung der Reaktion von Individuen auf diskrepante, konfliktinduzierende und komplexe visuelle Stimuli ein hohes Potenzial zur Beurteilung ihrer Persönlichkeit hat. Aus dieser Arbeit lassen sich Informationen zum Unterschied zwischen der visuellen Verarbeitung von Reizen durch die beiden entscheidungsbildenden Systeme Extensionsgedächtnis (Feeling) und Intensionsgedächtnis (Thinking) gewinnen.

Da die Neurowissenschaften bereits gezeigt hatten, dass Antworten auf visuelle Stimuli in Hirnarealen verarbeitet werden, die auch für die nichtkognitive Entscheidungsfindung verantwortlich sind, sollten Antworten auf visuelle Stimuli sogar darüber Auskunft geben, wie eine Person sogenannte kollative Variablen wie Komplexität, Berechenbarkeit (Vorhersagbarkeit), Rationalität usw. verarbeiten bzw. ausführen.

Automatische, implizite Reaktionen auf visuelle Stimuli können als zuverlässige Quelle für die Messung von Persönlichkeitsmerkmalen angenommen werden. Dies führte zu der Entscheidung, Persönlichkeitsmerkmale implizit, über die Verarbeitung visueller Stimuli zu messen.

4. KONSTRUKTIONSGRUNDLAGEN

4.1 ALLGEMEINE UND DIAGNOSTISCHE ZIELE DES VIP

Folgende Bedingungen und Kriterien galten für die Konstruktion des VIP

- Internetfähig
- Massentauglich (skalierbar)
- in allen Kulturen einsetzbar
- Schnell durchführbar (nicht länger als 5 Minuten)
- Interessant und kurzweilig

- Qualitätskriterien wie am Testmarkt üblich
- Normierung anhand bevölkerungsrepräsentativer Stichprobe (keine Messung pathologischer Profile)

- Aus den Ergebnissen sollten sich Designrichtlinien für zielpersonen- oder zielgruppengerechtes Design ableiten lassen.
- Ein wichtiges Kriterium war also, sich einer möglichst bekannten Theorie anzuschließen, zu der es viel frei verfügbares Informationsmaterial im internationalen Markt gab. Wie einleitend beschrieben, wurde das Instrument neben der Anwendung im HR-Bereich auch für den Einsatz als Marktforschungstool, zur psychologischen Zielgruppenanalyse vorgesehen und später auch verwendet. Nutzer*innen sollten Werbe- und Designagenturen sein. Bei dieser Nutzergruppe waren keine Kenntnisse bezüglich einer psychologischen Typologie zu erwarten. Sie sollten auf leicht verständliches, allgemein verfügbares Wissen zurückgreifen können.

4.2 ENTSCHEIDUNG FÜR EIN IMPLIZITES MESSVERFAHREN

Aufgrund von Vorerfahrungen mit testtheoretischen Ansätzen und nach Abwägung der Vor- und Nachteile von expliziten und impliziten Testverfahren (s. S. 12) wurde entschieden, ein implizites Testverfahren zu entwickeln.

Ziel sollte es sein, individuelle Ressourcen valide, ohne Beeinflussung durch ein ungenaues Selbstkonzept, Verfügbarkeitsheuristiken oder soziale Erwünschtheit zu messen. Auch Effekte durch das Konsistenzparadox sollten weitestgehend ausgeschlossen werden.

4.3 TESTMETHODE – BEOBACHTUNG VON VERHALTEN IN STANDARDISIERTEN SITUATIONEN

Eine objektive Beobachtung des Verhaltens in einer standardisierten Situation scheint einen höheren prognostischen Wert für die Messung von Persönlichkeitsmerkmalen zu haben, als Selbstberichte (s.S. 13). Also wurde dieses Verfahren gewählt.

Als standardisierte Situation wurde das Erscheinen von Grafiken auf einem Bildschirm festgelegt, auf die die Testpersonen innerhalb einer festgelegten Zeit reagieren sollten. Dazu wurden bestimmte Antwortmöglichkeiten vorgegeben. Der Faktor Zeit fließt nicht in die Messung ein. Er begrenzt lediglich die Zeit, die zur Verarbeitung nötig ist und verhindert eine zu starke Übernahme der impliziten Verarbeitungsprozesse durch bewusste, kognitive Funktionen.

Der VIP wurde von Beginn an nur als online-Version konstruiert. Eine Paper-Pencil-Version gibt es nicht.

4.4 WAHL DES PERSÖNLICHKEITSMODELLS

Aufgrund der Bedingungen zur Konstruktion des VIP (s.S. 18) standen am Ende des Auswahlprozesses zwei Persönlichkeitsmodelle bzw. Instrumente zur Wahl, deren Skalen bzw. Dimensionen als Vorlage für die Entwicklung des neuen Instruments hätten dienen können.

Das eine war der NEO-FFI (Big Five), dessen wissenschaftlicher Hintergrund den Eigenschaftstheorien zuzuordnen ist (s.S. 8). Der NEO-FFI beschreibt fünf distinkte Persönlichkeitsmerkmale, die getrennt voneinander ausinterpretiert werden.

Das andere war die PSI-Theorie von Julius Kuhl (Kuhl, 2001) mit ihrem – dem Stand moderner Neurowissenschaft entsprechenden – Blick auf die psychologischen Typen von C.G. Jung (1923/1971). Die PSI-Theorie benennt implizite Persönlichkeitssysteme die miteinander interagieren und situationsabhängig unterschiedliche Koalitionen bilden. Durch die gemeinsame Nähe zur Theorie C.G. Jungs bestehen Gemeinsamkeiten zwischen den Skalen und Dimensionen der PSI-Theorie und den Skalen des sich ebenfalls auf Jung berufenden Myers-Briggs-Typenindikator (MBTI).

Die Entscheidung fiel auf die PSI-Theorie als wissenschaftliche Grundlage und die Jungschen Skalen, wie sie vom Myers-Briggs-Typenindikator operationalisiert werden.

Dies wurde wie folgt begründet:

1. Anders als beim Eigenschaftsmodell werden in der PSI-Theorie Systeme und deren Funktion und Prozesse beschrieben. Es war leichter ein implizites Verfahren zur Messung solcher Prozesse zu entwickeln als eines für die Messung distinkter Eigenschaften.
2. Die Messung von Prozessen gegenüber Eigenschaften (s.S. 13) verspricht eine wesentlich höhere Vorhersagekraft für Verhalten in der Zukunft (Long-Term Predictability).
3. Das enorm breit und tief ausgearbeitete Fundament der PSI-Theorie stellte eine grosse Hilfe bei der wissenschaftlichen Arbeit am Testverfahren dar.
4. Die PSI-Theorie eröffnet jedem kundigen Interessierten die Möglichkeit, das eigene Testergebnis in Tiefe zu verstehen und zu nutzen.
5. Dadurch, dass der VIP in seiner Ursprungsversion (ViQ) die Nomenklatur des MBTI nutzte war es den Anwender*innen möglich, zur Weiterbildung und Exploration des eigenen Ergebnisses auf die umfangreiche Literatur zu diesem Instrumentarium zurückzugreifen. Das war besonders hilfreich für die, die keine psychologische Vorbildung hatten.

An dieser Stelle sei angemerkt, dass zwar die Bezeichnungen der Skalen den Jungschen Typen entsprach, die Methoden, mit denen die Konstrukte gemessen werden und wurden, jedoch unterschiedlicher nicht sein könnten.

4.5 DIE SECHS DIMENSIONEN DES VIP

Die PSI-Theorie von Kuhl und ihre Beschreibungen der Interaktion psychischer Systeme dienten als Grundlage für die Entwicklung des VIP.

Im Folgenden werden die Persönlichkeitssysteme beschrieben, die mit dem VIP gemessen werden.

Tabelle 1 zeigt eine Auflistung der vom VIP gemessenen, psychischen Systeme und liefert eine Gegenüberstellung der Terminologie von C.G. Jung und J. Kuhl. Der Begriff „Judging“ ist in der Tabelle in eckige Klammern gesetzt. Diese Funktionalität wurde nicht von Jung beschrieben. Judging wird auf einer Skala des Myers-Briggs-Typenindicators (MBTI) gemessen. Das Konstrukt wurde von dem namensgebenden Autorenteam Myers und Briggs entwickelt.

C. G. Jung	PSI-Theorie
Sensing (S)	Objekterkennungssystem (OES)
Intuition (N)	Intuitive Verhaltenssteuerung (IVS)
Thinking (T)	Intentionsgedächtnis (IG)
Feeling (F)	Extensionsgedächtnis (EG)
Extraversion (E)	Positiver Affekt (A+)
[Judging (J)]	Negativer Affekt (A-)

Tabelle 1: Gegenüberstellung der Terminologie von C.G. Jung und J. Kuhl (PSI-Theorie)

OBJEKTERKENNUNGSSYSTEM (SENSING)

Die Aktivierung des Objekterkennungssystems (OES) führt zu einer informationssuchenden und detaillierten Wahrnehmung von Einzelobjekten.

Neuropsychologisch gesehen arbeitet ein System, das auf die Erkennung von Unstimmigkeiten und die Vermeidung von Ungenauigkeiten ausgerichtet ist. Durch dieses System vollzieht sich die Wahrnehmung über die fünf Sinne. Je stärker die Aktivierung des OES desto mehr steigt das Interesse an konkreten Ergebnissen. Es kommt zu einer partikularen Informationsaufnahme und einem Vorrang der Einfachheit vor der Neuheit. Das Wahrnehmungssystem sucht nach eindeutigen Informationen, nach etwas Fass- und Messbaren. Je komplexer eine Sache wird, desto mehr detaillierte Informationen werden gefordert. Dies ist nötig, um genau zu begreifen, worum es geht oder wie etwas funktioniert.

Verhalten, das auf der sensitiven Informationsaufnahme beruht ist von Vorteil, wenn Akribie gefordert ist, Dinge strukturiert und Ungenauigkeiten vermieden werden müssen.

INTUITIVE VERHALTENSSTEUERUNG (INTUITION)

Die Aktivierung der intuitiven Verhaltenssteuerung (IVS) führt zu einer Überblick schaffenden Wahrnehmung von Zusammenhängen (Intuition) und aktiviert unbewusste, automatisch ablaufende, schnelle Handlungsprogramme.

Neuropsychologisch gesehen arbeitet ein System, das auf rasche Erkenntnis ausgerichtet ist. Durch die IVS vollzieht sich die Wahrnehmung in Form unbewussten Auswertens von Mustern. Die Aufmerksamkeit richtet sich auf mehrdeutige, kollative und komplexe Stimuli. Geringe Anzeichen oder minimale Informationen reichen aus, um Sinnzusammenhänge zu erkennen, Einsicht in hoch komplexe Zusammenhänge zu bekommen oder zukünftige Entwicklungen zu erahnen. Die rasche Erkenntnis kann eine

ebenso schnelle (spontane) Reaktion oder Handlung auslösen.

Verhalten, das auf der Aktivierung der IVS beruht ist in hochkomplexen und dynamischen Umgebungen von Vorteil, in denen die bewusste Abwägung von Kosten und Nutzen zu zeitaufwendig ist. Die automatischen Handlungsprogramme dieses Systems sind hilfreich, wenn ohne langes (bewusstes) Nachdenken in einem dynamischen Kontext gehandelt und z.B. auf die nonverbalen Signale und Stimmungen von Menschen reagiert werden muss.

INTENTIONSGEDÄCHTNIS (THINKING)

Eine Aktivierung des Intentionsgedächtnis (IG) führt zu einer vorausschauend planenden und analytischen Entscheidungsfindung.

Neuropsychologisch gesehen arbeitet ein System, das auf konzeptionelles Denken und Entscheiden ausgerichtet ist. Dieses Denken erzeugt eine Realität, die formal beschreibbar ist. Es erarbeitet Pläne und Ziele und verhindert kritisch, dass diese vorschnell umgesetzt werden. Absichten werden, auch über lange Zeit, aufrechterhalten und zum richtigen Zeitpunkt zur Ausführung freigegeben. Das Intentionsgedächtnis greift auf die zuvor wahrgenommenen Informationen zu, analysiert und bearbeitet sie. Dies geschieht zu einem Teil bewusst, Schritt für Schritt, logisch und rational. Es sucht und schafft Ordnung in der Information. Es werden Ordnungsprinzipien, selbst in hoch abstrakten Informationen entdeckt oder geschaffen.

Denken und Verhalten das auf der Aktivierung des IG beruht ist hilfreich, wenn Dinge klar analysiert und objektiv verstanden werden sollen, wenn klar kommunizierbare Regeln erstellt und eindeutige und nachvollziehbare Entscheidungen getroffen werden müssen.

EXTENSIONSGEDÄCHTNIS (FEELING)

Eine Aktivierung des Extensionsgedächtnis (EG) bahnt den Zugang zum Erfahrungsgedächtnis eines Menschen, zu seinen Gefühlen und persönlichen Welthaltungen und ermöglicht, dass diese mit in den Urteilsprozess einbezogen werden.

Neuropsychologisch gesehen arbeitet ein System, das darauf ausgerichtet ist einen ganzheitlichen Überblick über Wahrgenommenes sowie die eigenen Bedürfnisse und Werte zu erhalten. Es werden möglichst alle Einflussgrößen in den Prozess der Urteilsbildung integriert. Das EG ist ein holistisches System, das gut mit ungeordneten und auch widersprüchlichen Informationen umgehen kann. Verarbeitungsprozesse sind relational und episodisch. Bewusstseinsfähig werden oft nur Gefühle, Einstellungen und Ergebnisse. Da diese Prozesse überwiegend unbewusst ablaufen, lassen sie sich meist

nur schwer in Worte fassen oder gar formal begründen. Der Weg zur Entscheidung lässt sich von Menschen mit einer hohen Aktivierung des EG im Nachhinein häufig nicht genau erklären.

Denken und Verhalten das auf der Aktivierung des EG beruht ist hilfreich, um Dinge oder Situationen in ihrer ganzen Vielfalt und gegebenenfalls auch ihrer Widersprüchlichkeit in den Blick zu bekommen. Dies führt zu einer ganzheitlichen Weltansicht. Entscheidungen können unter umfassender Berücksichtigung verschiedenster auch schwer fassbarer Parameter, wie Emotionalität, getroffen werden.

SENSIBILITÄT FÜR POSITIVEN AFFEKT (EXTRAVERSION)

Bei der Sensibilität für positiven Affekt geht es nicht um den Grad der Aktivierung eines psychischen Systems. Es geht um ein Mass dafür, wie sensibel auf positiven Affekt reagiert wird.

Die PSI-Theorie beschreibt, dass Antriebs- und Handlungsenergie durch als positiv empfundene Reize, durch positiven Affekt aus der Aussenwelt oder durch selbsterzeugten positiven Affekt freigesetzt werden kann.

Bei Menschen mit einer hohen Extraversion besteht eine hohe Sensibilität für positive Trigger aus der Aussenwelt. Bei diesen Individuen ist die nach aussen gerichtete Aufmerksamkeit für stimulierende Ereignisse hoch („sensation seeking“). Als positiv erlebte Dinge oder Ereignisse triggern schnell die Mobilisierung von Antriebsenergie (Ausführungsenergie). Dies hat ein hohes Energieniveau und auf der Verhaltensebene Agilität zur Folge. Geselligkeit, mit all ihren Effekten, die in einigen Theorien zur Extraversion einen dominierenden Faktor darstellt, ist nur ein Aspekt der Extraversion. Menschen sind als Subjekte eine der stärksten Quellen für Stimulanz und stellen schon deshalb einen wichtigen Einflussfaktor dar. Dieser Reiz muss aber nicht von allen Extravertierten als gleich „positiv“ empfunden werden. Für einige Menschen liefert vielleicht die Beobachtung eines wissenschaftlichen Experiments, die Schönheiten der Natur, ein interessantes Computerprogramm, eine mathematische Formel oder ein interessanter Text einen viel intensiveren, positiven Affekt.

SENSIBILITÄT FÜR NEGATIVEN AFFEKT (JUDGING)

Bei der Sensibilität für negativen Affekt geht es nicht um den Grad der Aktivierung eines psychischen Systems. Es geht um ein Mass dafür, wie sensibel auf als unstimmig empfundene Ereignisse reagiert wird.

Bei Menschen mit einer hohen Sensibilität für negativen Affekt ist die allgemeine Aufmerksamkeit für als bedrohlich einzustufende Dinge oder Ereignisse hoch. Es besteht eine starke Fokussierung auf Wahrnehmungs- und Handlungsbereiche, in denen Unstimmigkeiten oder Abweichungen von der jeweils gültigen Ordnung vermutet oder bereits festgestellt werden. Sicherheit wird durch die Arbeit an potenziellen Gefahrenquellen und gegebenenfalls durch deren Eliminierung hergestellt. Die Aufmerksamkeit ist auf das Problem gerichtet. Vorausschau und Planung verhindern Unvorhersehbares. Ein hoher Wert auf dieser Dimension führt zu zielstrebigem Verhalten, Streben nach eindeutigen und konsistenten Entscheidungen und nach Normorientierung.

4.6 ITEMENTWICKLUNG

Es wurden wissenschaftliche Experimente zu Itemkonstruktion und Messmethode durchgeführt. Sie ergaben, dass visuelle Stimuli eine einfache, aber robuste Möglichkeit bieten, den Grad der Aktivierung impliziter Persönlichkeitssysteme vorherzusagen.

Bei der Entwicklung der Items wurde auch auf die Theorie zur Figur-Grund-Wahrnehmung (Figure-Ground) der Gestaltpsychologie zurückgegriffen. Das menschliche Gehirn stellt Funktionen zur Verfügung um Informationen zu filtern und zu selektieren. Aus der beachtlichen Menge von Sinneseindrücken, die in einer Situation gleichzeitig auf ein Individuum einströmen, kann das Gehirn die Eindrücke ausfiltern, die es zu diesem Zeitpunkt als die Wichtigsten erachtet. Diese Eindrücke – so sagt die Gestalttheorie – werden zum Vordergrund, zur „Figur“. Sie werden bewusst und differenziert wahrgenommen. Sie stehen im Zentrum der Aufmerksamkeit. Die übrigen Sinneseindrücke, die als unwichtig erkannt werden, treten in den Hintergrund. Sie bilden den „Grund“.

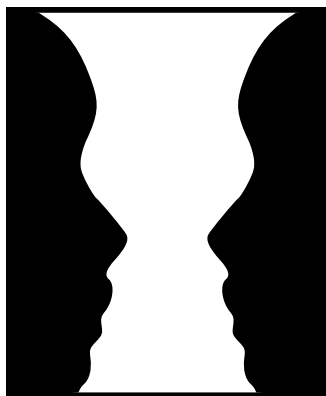


Abbildung 1 zeigt ein bekanntes Beispiel für das Figur-Grund Phänomen. Auf diesem sogenannten Kippbild kann der Betrachter entweder eine weisse Vase oder zwei schwarze Gesichter erkennen.

Abbildung 1: Kippbild – Eine Vase oder zwei Gesichter
(Quelle: Wikipedia)

Bei der Entwicklung des VIP war es von Interesse, ob diese Auswahl-Heuristiken von den Koalitionen der Persönlichkeitssysteme beeinflusst würden, die mit ihrer Funktionalität die Grundlage für bestimmte Persönlichkeitsmerkmale bilden.

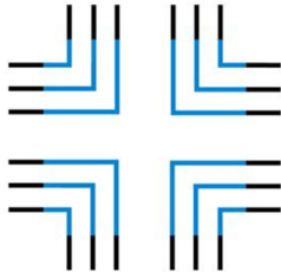


Abbildung 2 zeigt ein Beispiel für ein Item, das von der Theorie zur Figure-Ground-Wahrnehmung inspiriert wurde. Es galt zunächst als aussichtsreich, wurde jedoch in einer späteren Phase der Entwicklung ausgesondert. Es soll hier als ein Beispiel für das Vorgehen bei der Item-Entwicklung dienen. Die genauen Wirkprinzipien sind Firmengeheimnis.

Abbildung 2: Beispiel-Item

Die Grafik kann sich Betrachter*innen auf zweierlei Weise erschliessen.

1. Die Wahrnehmung ist detailorientiert und selektiv. Sie führt zu einem Linienmuster. Auf den ersten Blick nehmen Betrachtende schwarz-blaue Winkel wahr.
2. Die Wahrnehmung ist intuitiv und integrierend. Sie führt zu einer geschlossenen Form. Auf den ersten Blick nehmen Betrachtenden ein blaues, teilweise transparentes Quadrat wahr, das den mittleren Teil der Grafik überdeckt.

Der Messvorgang wurde wie folgt organisiert. Die hier beschriebene Vorgehensweise entspricht vom Prinzip her auch der des aktuellen VIP-Tests.

- Die Testpersonen werden instruiert, den Anweisungen auf dem Bildschirm zu folgen.
- Auf dem Bildschirm erscheint die in Abbildung 2 dargestellte Grafik und wird zwei bis vier Sekunden lang gehalten.
- Die Grafik verschwindet und es erscheint die folgende Frage:

Bitte klicken Sie an, was Sie zuerst gesehen haben?

- Schwarz-blaue Linien
- Ein blaues Quadrat

Entsprechend der zu Grunde gelegten Theorien sollten Personen, bei denen eine hohe Aktivierung des Objekterkennungssystems (OES) gemessen wurde, signifikant häufiger eher die Linien gesehen haben als das Quadrat. Ihre Aufmerksamkeit differenziert die dargestellten Details – also Linien.

Dementsprechend sollten Personen, bei denen eine hohe Aktivierung der intuitiven Verhaltenssteuerung (IVS) gemessen wurde, signifikant häufiger eher das Quadrat gesehen haben als die Linien. Ihre Aufmerksamkeit sucht nach Mustern und konstruiert

Zusammenhänge, die nicht unbedingt direkt aus den zur Verfügung stehenden Informationen ableitbar sind – also das Quadrat.

Es wurde eine grosse Anzahl verschiedener Ikonen dieser und ähnlicher Art entwickelt. Sie wurden in unterschiedlichen Personengruppen getestet. Nach vier Jahren Feldarbeit standen ca. 300 Items zur Verfügung, die stabile individuelle Unterschiede in der Persönlichkeit zu messen schienen.

Tabelle 2 gibt einen Überblick über die sechs Dimensionen des VIP sowie eine Zuordnung beobachtbarer Effekte der psychischen Systeme.

C.G. Jung	PSI Theorie	Hypothesen zur Funktionalität des psychischen Systems und Verhalten
Sensing (S)	Objekterkennungssystem (OES)	Gewissenhaftigkeit; zielgerichtetes und strukturiertes Verhalten; Diskrepanzsensitivität; Detailorientierung; Realismus; Pragmatismus
Intuition (N)	Intuitive Verhaltenssteuerung (IVS)	Automatisch ablaufende Wahrnehmungs- und Handlungsprogramme; schnelle Ableitung von Erkenntnissen u. Reaktionen aus minimalen Informationen – auch aus hochkomplexen u. dynamischen Umgebungen; intuitives Lernen
Thinking (T)	Intentionsgedächtnis (IG)	Schnelles Erkennen systematischer und logischer Ordnung; Umsetzung schwieriger Absichten; rationales Denken; rationale Handlungskontrolle; Planung
Feeling (F)	Extensionsgedächtnis (EG)	Selbstzugang; Empathie; soziales Bewusstsein; relationales Denken; episodisches Gedächtnis; emotionale und ganzheitliche Art des Erlebens; Integration teilweise widersprüchlicher Aspekte, z.B. in sozialen Milieus mit komplexer Gruppendynamik
Extraversion (E)	Positiver Affekt (A+)	Suche nach Stimulation durch Reize der Aussenwelt (sensation seeking); Interesse an Rückmeldungen von Menschen, Dingen und Ereignissen in der Aussenwelt
Judging (J)	Negativer Affekt (A-)	Sensibilität für negativen Affekt; Suche und Streben nach eindeutigen Entscheidungen, Sicherheit, Struktur, Stabilität und Vorhersehbarkeit; Normenorientierung; konsistentes Verhalten

Tabelle 2: Die sechs Dimensionen des VIP sowie eine Zuordnung beobachtbarer Effekte der psychischen Systeme

4.7 TESTENTWICKLUNG

Der zweite Schritt in diesem Entwicklungsprozess war die formale und umfassende Untersuchung der 300 visuellen Items. Alle Items mussten stabile psychometrische Eigenschaften nachweisen. Schliesslich wurden alle im VIP verwendeten Items anhand von drei Kriterien ausgewählt:

1. Stabilität

Die Items wurden in einer Stichprobe von 60 Teilnehmenden über einen Zeitraum von drei Monaten auf Wiederholungsvalidität untersucht. Um zu bestehen, mussten sie Korrelationen über .50 aufweisen.

2. Homogenität

Die Items wurden kulturübergreifend in einer Reihe von explorativen Faktoranalysen auf Konsistenz mit den sechs Dimensionen untersucht. Die Items wurden beibehalten, wenn der Absolutwert ihres Strukturkoeffizienten in einer Faktoranalyse für einen gegebenen Faktor höher als $r = .50$ und für alle anderen Faktoren niedriger als $r = .30$ war.

3. Konstruktvalidität

Die Items mussten signifikante Korrelationen mit den Skalen eines Selbstbeurteilungsbogens zur Messung der Jungschen Typen (MBTI) aufweisen.

Nur 49 Items bestanden alle drei formalen Kriterien.

Sie wurden sechs verschiedene Typen von Designelementen kategorisiert.

Vier Frage- bzw. Aufgabenstellungen kommen zum Einsatz:

- Welche Form gefällt Ihnen am besten?
- Was haben Sie zuerst gesehen?
- Wie viele Farben hatte das Bild?
- Die Teilnehmenden werden gebeten eine optische Täuschung solange zu manipulieren, bis diese für ihre Wahrnehmung verschwindet.

5. QUALITÄTSKRITERIEN

Vorab zwei Hinweise zum Anwendungsbereich des VIP.

Farbenblindheit hat keinen nachweisbaren Einfluss auf das Ergebnis der Messung mit dem VIP. Fragen zu Grafiken, die Farben enthalten, können anhand der Unterschiede der individuell wahrgenommenen Farben oder der Grautöne genauso beantwortet werden, als würden die verwendeten Farben wahrgenommen.

Die Normierung des VIP bezieht sich auf eine bevölkerungsrepräsentative Stichprobe. Wird der Test z.B. von Personen mit Autismus-Spektrum-Störungen oder dem Asperger-Syndrom durchgeführt, so kann es zu Verzerrungen des Ergebnisses kommen.

5.1 DATENBASIS UND NORMEN

Unter dem Namen VIQ wurde und wird das Instrument seit 2007 eingesetzt. Die gesamte Datenbank bestand bis Februar 2016 aus $n = 517\,169$ Datensätzen, welche unter anderem in 292 Projekten mit mehr als 100 Teilnehmenden gesammelt wurden.

Parallel dazu wurde das quasi identische Instrument PST von Armin Neische unter dem Namen PST verwendet. Dabei wurden 200 181 Datensätze generiert.

Seit 2018 wird das Instrument auch unter dem Namen VIP eingesetzt. Bis Dezember 2020 wurden rund 150 000 VIP-Anwendungen durchgeführt.

In Jahr 2018 wurde eine Schweizer Normstichprobe mit $n = 4697$ erhoben. Die repräsentative Stichprobe wurde anhand der Erwachsenenpopulation erstellt.

Die Normstichprobe wurde mithilfe des Link Instituts erstellt. Das Link Institut ist Schweizer Marktführer in der Markt- und Sozialforschung.

Die Normstichprobe wurde, ebenfalls in 2018, mit der damals $n = 54\,845$ Fälle umfassenden Stichprobe mit Kindern und Jugendlichen verglichen. Sie wies eine nahezu identische Struktur zur Stichprobe der Schweizer Erwachsenenpopulation auf.

5.2 OBJEKTIVITÄT

Der Zugriff auf den VIP erfolgt online; der Test ist mit allen gängigen Internet-Browsern kompatibel. Die Testpersonen lesen die Instruktionen und folgen der Präsentation der Items in einer programmierten Routine. Die Testverfahren sowie der Bewertungsprozess werden nicht durch manuelle oder menschliche Interaktion beeinflusst. Scoring und Reporting sind vollständig automatisiert.

Der VIP erfüllt ein hohes Mass an Objektivität in Bezug auf die Methode der Testdurchführung, den Bewertungsalgorithmus und die Interpretation der Ergebnisse.

5.3 INTERNE VALIDITÄT

FAKTORIELLE VALIDITÄT

Ziel des VIP musste es sein, dass jede Frage eindeutig einer Dimension zugeordnet werden kann und dass keine Abhängigkeiten der Fragen zu unterschiedlichen Dimensionen bestehen. Mit drei unterschiedlichen Stichproben (N=1.508; N=1.985, N=2.873) wurden Faktorenanalysen durchgeführt, die eine nahezu identische Faktorenstruktur ergaben. Es werden nur Items verwendet mit Korrelation zum Faktor über $r = .50$ und die gleichzeitig mit keinem anderen Faktor höher als $r = .30$ korrelierten. Dies ergibt eine statistische Unabhängigkeit und eine hohe interne Konsistenz der sechs erfassten Dimensionen.

INTERNE KONSISTENZ

Die interne Konsistenz der einzelnen Dimensionen des VIP liegt zwischen Cronbachs Alpha = $.70$ und Cronbachs Alpha = $.86$. Diese Masszahl kennzeichnet das Ausmass, in dem die Items einer Dimension miteinander in Beziehung stehen. Empfohlen werden psychometrische Testinstrumente ab einem Wert von Cronbachs Alpha > 0.65 . Die Werte des VIP liegen also in einem sehr guten Bereich.

RETEST-RELIABILITÄT

Die Retest-Reliabilität liegt, für den Zeitraum von 6 Monaten, zwischen $r = .70$ und $r = .91$. Die Wiederholgenauigkeit liegt damit in einem sehr guten Bereich.

Experimente haben gezeigt, dass sich die Werte bei der Retest-Reliabilität des VIP verschlechtern können, wenn die Probanden nach der ersten Testdurchführung Informationen zu ihrem Ergebnis oder dem Testverfahren des VIP erhalten. Es kann zu Lerneffekten kommen. Die zweite Testdurchführung geschieht dann nicht mehr unbefangen und unbewusst, sondern wird durch bewusste Prozesse beeinflusst. Es wird empfohlen, bis zu einer weiteren Testung mindestens ein Jahr vergehen zu lassen.

5.4 EXTERNE VALIDITÄT

Um zu erkennen, ob der VIP als impliziter Test valide misst, wurde er mit dem Myers Briggs Typen Indikator (MBTI) verglichen. Die Korrelationen lagen zwischen $r = .30$ und $r = .50$. Vergleicht man diese Werte mit Studien die zum Vergleich von impliziten mit expliziten Tests durchgeführt wurden (s.S. 15), so liegen diese Werte in einem sehr guten Bereich.

Es wurden weitere Korrelationsstudien mit dem California Personality Inventory (CPI) sowie den NEO-FFI (Big Five) durchgeführt. Des Weiteren wurden die Ergebnisse des VIP mit Assessment Center-Daten verglichen.

6. WISSENSCHAFTLICHER HINTERGRUND ZUM ERGEBNIS-REPORT

DER STÄRKENANSATZ

Auch wenn es nach so viel Bemühungen um ein valides Testergebnis vielleicht etwas seltsam klingt: Das Ziel des Ergebnis-Reports ist nicht, den Testpersonen eine bis ins Detail ausgearbeitete Analyse ihrer Persönlichkeit zu liefern. Ganz nebenbei wäre das, mit Verlaub, auch etwas vermessen.

Wir bei PSYfiers möchten uns mit den durch den VIP gewonnenen Erkenntnissen einer anderen Aufgabe stellen. Uns erscheint diese als nicht weniger anspruchsvoll. Auch wenn die Metapher dafür nicht ganz neu ist, fehlt es ihr nicht an Aktualität: Wir wollen die Menschen, die unsere Tools nutzen, mit auf eine Reise nehmen.

Was für eine Reise soll das sein?

In seinem bekannten Werk, *Haben oder Sein*, stellt Erich Fromm (Fromm, 1976) die Existenzweise des Seins im Gegensatz zu der des Habens dar.

Während die des Habens in eine bestimmte Form des Stillstand und eine ausbeuterische Form der Gesellschaft mündet, führt die des Seins ins Leben und zur Entwicklung. Das ist als Thema heute vielleicht aktueller als je zuvor.

Die Existenzweise des Seins ist durch eine produktive innere Tätigkeit, einen Einsatz der eigenen Gaben und Talente gekennzeichnet. Fromm unterscheidet diese Art von produktiver Tätigkeit deutlich von einer blossen Geschäftigkeit, in der der ausführende Mensch von seiner Arbeit entfremdet ist.

Wir bei PSYfiers möchten Menschen zu dieser produktiven inneren Tätigkeit, dem Einsatz der eigenen Gaben und Talente anregen. Deshalb möchten wir die Menschen, mit denen wir arbeiten, mit ihren Gaben und Talenten in Verbindung bringen. Wir nennen das den Stärkenansatz (s.S. 39). Es ist für die Teilnehmenden auch eine Reise zu sich selbst.

Jeder, der sich schon einmal die Frage gestellt hat, was denn nun seine besonderen Gaben, seine Talente und Stärken sind, wird gespürt haben, dass deren Beantwortung nicht ganz leicht ist. Obwohl die Frage nach den eigenen Stärken sich einfacher anfühlt als z.B. die Frage „Wer bist du eigentlich?“, zielen doch beide auf einen ähnlichen Ursprung. Der Psychoanalytiker Donald Winnicott hat diesen Ursprung als das wahre Selbst beschrieben (Winnicott, 1974). Das wahre Selbst wird ummantelt vom sogenannten falschen Selbst. Dieses wurde errichtet, um den Kern, das wahre, wertvolle,

aber auch verletzte Selbst, zu schützen und um sich gleichzeitig an die Anforderungen des Umfelds anzupassen. Winnicott entwickelte damit ein Modell, das in der modernen Psychotherapie und Psychoanalyse einen festen Platz eingenommen hat.

Winnicott weist mit diesem Modell auf einen entwicklungspsychologisch sehr wichtigen Umstand hin: Das was eine Person ist, ist sie nicht allein aus sich selbst heraus, sie ist es auch durch, mit oder für andere.

In ihrem preisgekrönten Podcast zur Psychoanalyse beschreiben Cécile Loetz und Jakob Müller (2018) das wahre Selbst als etwas, das unbedingt gefunden werden will, sich zugleich aber dem suchenden, aktiven Blick immer wieder entzieht. Das wahre Selbst, so betont das Autorenduo, lässt sich nicht zwingen. Es sucht sich den Zeitpunkt seiner Offenbarung selbst. Gerade deshalb können Kolleg*innen, Familie, Freund*innen zu dessen Entwicklung beitragen. Sie können versuchen das Umfeld so zu gestalten, den Weg so zu bereiten, dass das wahre Selbst, die wahren Stärken sich sicher genug fühlen, um sich zu zeigen, um in Erscheinung zu treten. Was für eine grossartige Chance und Aufgabe.

In diesem Sinne kommt jedem Team, jeder Gemeinschaft, jeder Familie eine Mitverantwortung für die Entwicklung jedes einzelnen Menschen zu, der ein Teil davon ist.

Aus diesem Grund bietet PSYfiers das Ergebnis der VIP nicht als Standalone-Lösung an. Es wird in Programme eingebettet, in denen es immer mindestens zwei beteiligte Parteien gibt: Den Einzelnen, die individuelle Persönlichkeit und das Team, die soziale Gemeinschaft, die Familie. Die Themen der Programme variieren. So kann es z.B. um die Stärkung von Teams gehen oder darum, dass Jugendliche bei der Berufswahl von ihrem sozialen Umfeld unterstützt werden.

Auch wenn die Themen variieren, was immer bleibt ist der Person-Umfeld- sowie der Stärkenansatz. Auch geht es immer, ganz im Sinne der positiven Psychologie Maslows und Seligmanns um einen ausschliesslich positiven Blick auf den Menschen.

In diesem Sinne geht es bei der Reise, auf die die Teilnehmenden an den Programmen von PSYfiers mitgenommen werden, immer um die Reise zu den Ressourcen – den eigenen, individuellen oder jenen der Gemeinschaft. Immer geht es um deren Entdeckung, Entwicklung und Nutzung. Der Report des VIP soll weniger fertige Antworten liefern, als vielmehr einen Anstoss schaffen. Er soll Menschen einladen, eine breite Diskussion über ihre Stärken, Interessen, Chancen und Möglichkeiten zu starten und auch mal das

Selbstbild mit dem Fremdbild abzugleichen. Es soll Menschen neugierig auf die eigenen Potenziale machen.

Ressourcenorientierung in der Psychologie geht davon aus, dass der Mensch die meisten Ressourcen, die er zur Lösung seiner Aufgaben und zur Gestaltung eines gelungenen Lebens braucht, in sich trägt. Die Ressourcenperspektive hat ihre Wurzeln in der humanistischen Psychologie mit ihrem festen Glauben an das positive Veränderungspotenzial im Menschen.

Gerade bei der Frage der unentdeckten Potenziale kann das implizite Verfahren Überraschungen bereithalten, ermöglicht es doch den Testteilnehmenden „hinter den eigenen Vorhang“ zu schauen. Der Anstoss sich Gedanken über eigene Lebens-Themen zu machen, die eigenen Ressourcen zu entdecken, Ziele zu entwickeln und produktive Kräfte zu aktivieren wird umso nachhaltiger, je dichter an den bekannten oder bisher unbekanntem (unbewussten), individuellen Ressourcen gearbeitet wird. Ein impliziter Test wie der VIP eignet sich gut, um auch bisher verborgene Ressourcen aufzuzeigen.

DIE BILDER IN DER AUSWERTUNG

Mit der Ausgestaltung des Ergebnis-Reports wurde ein neuer Weg eingeschlagen.

Texte und Bilder werden im Gehirn auf sehr unterschiedliche Art und Weise verarbeitet. Während mit Texten eher der bewusst arbeitende, rationale Teil des Gehirns beschäftigt ist – das System 2 bei Kahneman (s.S. 11) – wirken Bilder deutlich stärker. Bilder bewirken eine tiefere und breitere Aktivierung assoziativer Netze. Es wird das aktiviert, was Kahneman als das unbewusst, ganzheitlich und sehr schnell arbeitende System 1 beschreibt (s.S. 10). Dieses System hat einen deutlich grösseren Anteil an der Verhaltenssteuerung eines Individuums als System 2.

Aus diesem Grund werden im Ergebnis-Report des VIPs Bilder und Texte kombiniert. Da, wie oben bereits beschrieben, das VIP-Ergebnis vor allem auch ein Anlass zu Reflektion und Austausch mit anderen sein soll, bieten Bilder eine deutlich inspirierendere Quelle für Informationen als Texte. Sie fördern ganzheitliches Verstehen und/oder können als Projektionsfläche dienen.

Zudem können Bilder den Zugang zu unbewussten Ressourcen bahnen. Interessante Abhandlungen dazu sind in den Büchern und Artikeln von Maja Storch und Frank Krause zum Zürcher Ressourcen-Modell (Storch und Krause, 2014) nachzulesen.

7. GRUNDELEMENTE DES ERGEBNIS-REPORTS

7.1 DIE AUSWERTUNGSCUSTER – EINE REMINISZENZ AN DIE JUNGSCHEN TYPEN

Nach der Testdurchführung liegen Ergebnisse für die oben beschriebenen sechs Dimensionen des VIP vor.

Für die Testauswertung werden daraus, mithilfe eines Algorithmus, Cluster analog zu den Jungschen Typen gebildet. Es wird jedoch kein Typencode mehr ausgeliefert. Die noch fehlenden Skalen für Introversion (I) und Perceiving (P) werden aus den Dimensionen E und J errechnet.

Werden alle gemessenen Dimensionen und Skalen miteinbezogen, können 16 Cluster, entsprechend 16 unterschiedlichen Typen, gebildet werden.

Aus der Zweifach-Interaktion von jeweils einer Wahrnehmungs- und einer entscheidungssteuernden Funktion (s. S. 21) werden vier Grundtypen gebildet. Diese werden als Kernpersönlichkeiten bzw. Kerntypen bezeichnet.

- OES-IG (ST)
- OES-EG (SF)
- IVS-IG (NT)
- IVS-EG (NF)

Um die Komplexität zu reduzieren fokussiert der Ergebnis-Report des VIP auf diese Kernpersönlichkeiten. Das Ergebnis des VIP verortet die Testperson in einem dieser vier Cluster.

7.2 DIE VIER KARTEN DER PERSÖNLICHKEIT

Die augenfälligste Bebilderung des Ergebnis-Reports stellen die vier Landkarten dar. Es werden, in Abhängigkeit vom Produkt von PSYfiers, zwei Arten von Landkarten verwendet. Abbildung 3 zeigt die vier Karten der VIP-Auswertung, wie sie für Mission Career verwendet werden.

Je nachdem welcher Kernpersönlichkeit die Teilnehmenden zugeordnet wurden, erscheint im Auswertungsteil „Ihr Persönlichkeitsprofil“ eine von vier Karten. Zwei

Seiten weiter finden sich auch Abbildungen der anderen drei Karten, allerdings in einem kleineren Format.

Die Karten und ihre verschiedenen Gestaltungselemente stehen als Symbol für das, was den jeweiligen Typus ausmacht. Die Karten stehen für die Gruppe von individuellen Stärken, die den jeweiligen Persönlichkeitstyp besonders prägen. Diese Karten stellen symbolisch das Umfeld dar, in dem sich die entsprechende Person wohlfühlt und sich gut entwickeln kann. Sie geben Hinweise auf die Art und Weise der persönlichen Zielsetzung sowie den Stil, in dem im Leben vorangegangen wird.



Abbildung 3: Beispiel der Vier-Karten Darstellung der Mission Career Auswertungen

Die Karte oben links, der **Stadtplan**, ist ein Symbol für Klarheit und Struktur. Alles kann schnell und trotzdem im Detail erfasst werden. Gerade Linien und rechte Winkel ermöglichen komfortable Berechnungen. Sie symbolisieren Eindeutigkeit, schnelle Orientierung und Zielgerichtetheit. Kein verschlungener Pfad erschwert den Durchblick.

Warum diese Karte als Symbol ausgewählt wurde:

Menschen mit dieser Karte verschaffen sich gern einen schnellen, detaillierten Überblick. Sie orientieren sich am liebsten an klaren Strukturen, überzeugen mit Geradlinigkeit

und mögen ein in jedem Sinne berechenbares Umfeld. Auf genau definierten Wegen bestimmen sie ihre Richtung zielsicher.

Die Karte oben rechts, die **Metrokarte**, ist ein Symbol für planvolle Abläufe, Stetigkeit und Zuverlässigkeit. In der Metro ist man fast immer zusammen mit anderen unterwegs. Die Fahrt ist wie eine Selbstverpflichtung: Ich bleibe dabei, bis das Zwischenziel erreicht ist. Am Ende einer Etappe wird entschieden, ob umgestiegen wird, um weiterzukommen.

Warum diese Karte als Symbol ausgewählt wurde:

Menschen mit dieser Karte mögen Gemeinschaft und Zusammenarbeit mit anderen. Sie planen gern, bereiten sich auf ihre Aufgaben vor, bleiben dran und arbeiten genau und ausdauernd, bis alles erledigt ist. Dann orientieren sie sich. Oft „steigen sie anschliessend um“, um Neues zu entdecken, zu lernen und sich weiterzuentwickeln.

Die Karte unten links, die **Seekarte**, ist ein Symbol für Freiheit und Selbstbestimmung. Das weite Meer bietet viele Möglichkeiten, einen eigenen Weg zu finden. Leuchttürme am Horizont sind oft die einzige Orientierung. Untiefen, Strömungen und Wetter fordern technisches Wissen und ein gutes Gespür für die unberechenbaren Kräfte, die wirken.

Warum diese Karte als Symbol ausgewählt wurde:

Menschen mit dieser Karte lassen sich gern von Fernzielen leiten, von einer Zielsetzung ohne weitere Bedingungen. Den Weg dorthin bestimmen sie gern selbst, schöpfen Spielräume aus, analysieren die Gegebenheiten und agieren strategisch. Sie mögen komplexe Aufgabenstellungen und lassen sich in undurchschaubaren Situationen von ihrer Intuition leiten.

Die Karte unten rechts, die **Flugkarte**, ist ein Symbol für Möglichkeiten, Spontaneität und Beweglichkeit. Der (Weit-)Blick aus der Höhe lässt Zusammenhänge und Entwicklungen erkennen. Die Karte zeigt eine grenzenlose Welt. Fallende Grenzen in den Köpfen von Menschen können neuen Ideen und persönlicher Entwicklung Raum geben.

Warum diese Karte als Symbol ausgewählt wurde:

Menschen mit dieser Karte haben Spass daran, spontan und schnell zwischen Themen, Perspektiven und Tätigkeiten zu wechseln. Sie kommen auf ungewöhnliche Ideen, überwinden Grenzen und entdecken Zusammenhänge. Sie sind fasziniert von Menschen und Möglichkeiten und möchten sich immer weiterentwickeln.

7.3 DIE WORTWOLKE

Mit der Rückmeldung in Form der Wortwolke (siehe Abbildung 4) wird der höchste Detaillierungsgrad bei der Auswertung des VIP erreicht.



Abbildung 4: Die Wortwolke

Ein Algorithmus stellt individuell für alle Teilnehmenden eine Sammlung von Adjektiven aus einer Liste zusammen. Ausschlaggebend für die Auswahl sind die von den Teilnehmenden im Test berichteten Werte auf den Dimensionen OES (S), IVS (N), IG (T) und EG (F). Zusätzlich spielt die sogenannte Gewichtung der Adjektive eine Rolle. Diese Gewichtung wurde in Abhängigkeit davon vorgenommen, wie repräsentativ das jeweilige Adjektiv für die Kernpersönlichkeit ist.

Durch die Berücksichtigung der Werte aller vier kognitiven Funktionen wird sichergestellt, dass eine Wortwolke nicht nur die Adjektive enthält, die einer einzelnen Kernpersönlichkeit zuzuordnen sind. Dies würde den Teilnehmenden nicht gerecht, da alle in ihrer Persönlichkeit Anteile aller vier Grundtypen vereinen.

Die in der Wortwolke enthaltenen Adjektive werden als Stärken einer Person bezeichnet. Jede besitzt alle Stärken, die in der Wortwolke aufgezeichnet sind. Um den jeweiligen Einfluss der Eigenschaft auf die Persönlichkeit einschätzen zu können, werden die Adjektive unterschiedlich gross abgebildet. Je grösser das Wort, desto weniger Energie muss mobilisiert werden, um die Stärke zu nutzen. Sollte ein klein geschriebenes Adjektiv trotzdem als bereits bedeutende Stärke erkannt, so wurde diese wahrscheinlich bereits durch ständiges Anwenden geübt.

7.4 DIE STÄRKENBILDER

Acht der in der Wortwolke abgebildeten Adjektive sind besonders grossgeschrieben. Es sind die Stärken, die das Testergebnis der jeweiligen Testperson besonders ans Herz legt. Mit dem Testergebnis wird für jedes dieser Adjektive ein Foto im Polaroid-Format mitgeliefert, das das jeweilige Eigenschaftswort bebildert. Abbildung 5 zeigt eine Auswahl von Stärkenbildern.



Abbildung 5: Stärkenbilder (Beispiele aus Mission Career)

Wie in Kapitel 6 beschrieben, ist es das Ziel der Bilder ein tieferes Verständnis des jeweiligen Eigenschaftsworts zu ermöglichen. Letztendlich geht es um die Prüfung, ob das Adjektiv einen stimmigen Hinweis auf eine bereits erkannte oder noch verborgene Stärke darstellt. Wort und Bild werden in unterschiedlichen Regionen des Gehirns verarbeitet. Wirken sie zusammen, wird die grösstmögliche Aktivierung erzielt. Werden eigene Gefühle, Einstellungen oder Werthaltungen mit aktiviert, so vergrössert sich die Anzahl der „Institutionen“ im Gehirn die prüfen können, ob die angebotenen Stärken positive „Resonanz“ auslösen und weiterbeachtet werden sollten.

7.5 DIE AUSWERTUNGSTEXTE

Die Texte sind sehr kurz, gewissenhaft durchkonstruiert und sehr präzise auf den Punkt formuliert. Sie sollen Testteilnehmenden weniger die eigene Persönlichkeit erklären als vielmehr als Impuls- und Ideengeber fungieren und den Zugang zu den eigenen Stärken und Eigenschaften erleichtern.

Testteilnehmende bekommen lediglich einen einige Zeilen umfassender Text, der sich auf den individuellen Typ aus dem 16 Typen-Cluster bezieht. Alle anderen Texte der Auswertung beschreiben Merkmale, die sich aus der von ihnen berichteten Kernpersönlichkeit ableiten lassen.

Alle Texte sind gemäss dem Stärkenansatz positiv formuliert. Schwächen werden nicht beleuchtet.

8. DER STÄRKENANSATZ VON PSYFIERS

8.1 DEFINITION STÄRKEN

In wissenschaftlichen Studien ist der Begriff Stärken bisher nicht sehr häufig zu finden. Das mag auch daran liegen, dass die Beschäftigung mit dem Thema Stärken und stärkenbasierten Interventionen einen relativ jungen Zweig der psychologischen Forschung darstellen, in denen auch noch an einer „gemeinsamen Sprache“ gearbeitet wird. Wird von Stärken gesprochen, so geschieht das häufig im Zusammenhang mit Charakterstärken. Charakterstärken stellen eine spezielle Untergruppe von Stärken dar. Zu dieser Gruppe gehören unter anderem Ehrlichkeit, Tapferkeit, Freundlichkeit, Gerechtigkeit oder auch die Bereitschaft zu vergeben (Ruch & Proyer, 2017).

Um es vorweg zu nehmen: Obwohl es leichte Überschneidungen gibt, z.B. bei den Begriffen Kreativität und Ausdauer, können Charakterstärken nicht generell aus den Ergebnissen des VIP abgeleitet werden.

Auch wenn die Begriffe nicht synonym verwendet werden können, so orientiert sich die PSYfiers-Definition von Stärken eher an dem in der Wissenschaft und in der psychologischen Praxis häufiger verwendeten Begriff der Ressourcen.

Als Ressource kann nach Flückiger (2009) jeder Aspekt des seelischen Geschehens und darüber hinaus der gesamten Lebenssituation eines Menschen aufgefasst werden. Dazu gehören motivationale Bereitschaften, Ziele, Wünsche Interessen, Überzeugungen, Werthaltungen, Geschmack, Einstellungen, Wissen, Bildung, Fähigkeiten, Gewohnheiten, Interaktionsstile, Kraft und Ausdauer. Die Gesamtheit all dessen stellt aus der Ressourcenperspektive betrachtet den sogenannten Möglichkeitsraum einer Person dar, in der sie sich bewegen und ihr positives Potenzial für ein gelungenes Leben nutzen kann.

Ressourcen zeigen sich typischerweise darin, dass sie

1. mit einem „guten Gefühl“ einhergehen (positiver Affekt),
2. für die Personen hilfreich und nützlich (Funktionalität) und
3. zeitlich umgrenzt (temporär) sind.

Die zeitliche Umgrenzung in der Definition kommt dadurch zustande, dass Ressourcen nicht als fixe Einheiten anzusehen sind. Sie finden sich innerhalb einer hoch personen- und situationsspezifischen Konfiguration und können, müssen aber nicht überdauernde Merkmale (Traits) einer Person sein.

Da wir die Ressourcen (Stärken) mit denen wir bei PSYfiers arbeiten aus Traits ableiten (mit VIP gemessen), können wir sie, im Gegensatz zu der unter Punkt drei postulierten weiter gefassten Definition, als zeitlich stabil ansehen.

Im Bereich des Trainings und Coaching werden häufig noch zwei weitere Bedingen genannt.

- a. Stärken zu operationalisieren soll leicht fallen und
- b. eventuell soll die Stärke etwas sein, was Menschen bereits gut können.

Zu a)

Wie überall im Leben gilt auch hier: Was man nicht übt, kann man nicht. Auch die beste Veranlagung muss trainiert und das damit verbundenen Verhalten eingeübt werden. Das fällt nicht immer leicht. Barbara Sher schreibt: „Wenn Sie anfangen, Ihre wahre Identität zu leben, fühlt ein Teil in Ihnen sich so, als ob er eine Regel verletzen würde. Das ist ganz normal und es bedeutet nur, dass Sie ein Mensch sind – und eines Tages geht das vorbei.“ (Sher, 2005). Wer jemals die Erfahrung eines solchen Prozesses gemacht hat, wird respektvoll zurücksehen und sicher nicht behaupten, dass es leicht war.

Des Weiteren wurde bereits auf den Umstand verwiesen, dass selbst das Erkennen einer Stärke nicht selten eine Schwierigkeit bedeutet (s. S. 31). Deutlich treffender als die Bedingung es solle leicht fallen scheint also das Merkmal, dass die Beschäftigung mit einer Stärke mit einem positiven Affekt einhergehen soll.

Zu b)

Eventuell kann eine Person etwas besonders gut, weil sie es lange Zeit tun musste. Dennoch wird die Person diese Fertigkeit nicht unbedingt – oder vielleicht nicht mehr – zu ihren Stärken zählen. Vielleicht behindert sie sogar die Entdeckung der Ressourcen, deren Mobilisierung zu persönlichem Wachstum führen würde. Diesem Umstand trägt das oben aufgeführte Postulat Rechnung, dass Stärken zeitlich umgrenzt sein sollen. Auch in einem solchen Fall sollten eher die Bedingungen „positiver Affekt“ und „Funktionalität“ zur Bestimmung der persönlichen Stärken bemüht werden.

PSYfiers liefert mit dem Ergebnis des VIP-Tests eine Wortwolke aus. Die in der Wortwolke enthaltenen Adjektive werden als Stärken einer Person bezeichnet. Die Adjektive (Stärken) werden, entsprechend dem individuellen Ergebnis einer Person zugeordnet. Auch wenn das Testergebnis den Menschen typologisch dort verortet, wo die meisten seiner Präferenzen und Stärken zusammenclustern – der Mensch stellt eine vielfältige, individuelle Mischung aller möglicher Persönlichkeitsmerkmale dar.

Immer wieder muss darauf hingewiesen werden, dass der Mensch hoch lern- und entwicklungsfähig ist. Anfänglich wurde davon gesprochen, dass PSYfiers seine Kunden mit auf eine Reise nehmen möchte. Es kann für die Teilnehmenden eine Reise zu sich selbst sein, um – frei nach Nietzsche – zu werden was sie sind.

Um einen solchen Prozess mit einem zwar Standortbestimmenden, jedoch nicht festlegenden Testergebnis zu unterstützen, haben wir die Stärkenwolke entwickelt. Sie weist auch über das vielleicht bisher Bewusste hinaus. Sie soll nachdenklich machen und Anstöße zu neuen Entwicklungen liefern. Tabelle 3 vermittelt einen Eindruck davon, um welche Art von Stärken sich handelt. Wie oben bereits beschrieben, handelt es sich dabei nicht um die sogenannten Charakterstärken. Die Tabelle zeigt nicht den gesamten Pool der möglichen Adjektive. Die Ressourcen bzw. Stärken sind in dieser Tabelle den vier Kern-Clustern (Kernpersönlichkeiten) des VIP zugeordnet. Es kann sein, dass die Wortwolke einer Person eine Mischung aus Adjektiven aller vier Cluster darstellt.

OES-IG (ST)	OES-EG (SF)	IVS-EG (NF)	IVS-IG (NT)
Logisch	Verständnisvoll	Kreativ	Abstrakt
Realistisch	Gewissenhaft	Empathisch	Komplex
Präzise	Aufgeschlossen	Vielseitig	Methodisch
Sachlich	Verlässlich	Spontan	Analytisch
Effektiv	Ausdauernd	Flexibel	Anleitend

Tabelle 3: Eine Auswahl der Stärken aus der Wortwolke, zugeordnet den vier Kernpersönlichkeiten des VIP

8.2 STÄRKENORIENTIERTE INTERVENTION – RESSOURCENAKTIVIERUNG

Die Stärkenorientierung stellt die Fähigkeiten und die motivationalen Bereitschaften eines Menschen ins Zentrum der Intervention. Bereits die frühen Vertreter*innen der Humanistischen Psychologie wie Virginia Satir, Carl Roger oder Abraham Maslow erkannten die Vorteile dieses Ansatzes und bekundeten damit ihren festen Glauben an das positive Veränderungspotenzial im Menschen. Das Thema gewann im Zuge der aufkommenden Popularität der Schule der positiven Psychologie und der neuropsychologischen Erklärungsansätze zur Entstehung von Wohlbefinden vermehrt an Aktualität. Die positive Psychologie erkannte, dass die Förderung der positiven Eigenschaften eines Menschen selbst dann bedeutende Auswirkungen auf Selbstwachstum und Wohlbefinden hat, wenn nicht explizit auf dessen aktuelle Probleme eingegangen wird (Seligmann 2008). Später können die durch die Ressourcenaktivierung gewonnenen Möglichkeiten, wenn angestrebt, selbstgesteuert für die Lösung konkreter Probleme eingesetzt werden.

Das Wahrnehmen und Verstärken unmittelbar dargebotener (z.B. durch die Wortwolke), bereits gelebter oder noch verborgener Stärken ist eine zentrale Voraussetzung ressourcenorientierter Interventionen.

Die Nutzung bestehender und die (Wieder-)Aufnahme ungenutzter Stärken sowie deren Ausbau kann als zentraler Veränderungsmechanismus angesehen werden.

Wie bereits beschrieben, ist die Wahrnehmung einer Stärke nicht trivial (s. S. 31). Sie ist das Ergebnis eines mehr oder weniger bewussten Informationsverarbeitungsprozesses. Positiver Affekt weitet dabei die Aufmerksamkeit aus und der kognitive Suchbereich wird vergrößert. Dadurch können vielseitigere Problemlösungsstrategien erprobt werden. Dadurch werden wiederum physische, intellektuelle und soziale Fähigkeiten und Fertigkeiten eingeübt, welche zu einem späteren Zeitpunkt, für den weiteren Kompetenzerwerb, eine Steigbügelfunktion haben können (Flückiger, 2009). Es kann ein wechselseitiger Auslösungs- und Aufschaukelungsprozess zwischen positivem Effekt und Kompetenzentwicklung entstehen. Eine ausführliche Beschreibung dieser Zusammenhänge liefert die Broaden-and-build-Theorie von Barbara Fredrickson (2001). Sie beschreibt die handlungs- und gedankenerweiternden Konsequenzen positiver Emotionen.

Übergeordnete Ziele der stärkenorientierten Intervention sind die Steigerung des Wohlbefindens, die Förderung persönlichen Wachstums und die Steigerung der Selbstwirksamkeit und der Autonomie.

8.3 EFFEKTE STÄRKENORIENTIERTER INTERVENTIONEN

Die positiven Effekte der stärkenorientierten Intervention sowie die Anwendung in verschiedenen Kontexten sind gut belegt. Bemerkenswert ist dabei, dass sich die Befunde nicht allein auf psychotherapeutischen Settings beziehen. Sie beziehen breite Anwendungen mit ein – auch solche bei denen, im Gegensatz zur Psychotherapie, keine tiefgreifenden Umstrukturierungen angestrebt werden. Das können kleine, einfache Übungen sein, wie sie in Training und Coaching zur Anwendung kommen.

Valentina Vylobvova, Sonja Heintz und Fabian Gander (2019) haben in ihrem Artikel „Stärkenbasierte Intervention in der positiven Psychologie“ eine Sammlung solcher Befunde zusammengestellt: Neben der Steigerung des Wohlbefindens und der Reduktion depressiver Symptome (z.B. Gander et al., 2013; Seligmann et al., 2005) haben stärkenbasierte Interventionen positive Affekte auf Hoffnung und Engagement (Lavy, 2019) sowie das Selbstwertgefühl (Proctor et al., 2011) gezeigt. Harzer und Ruch (2016)

konnten eine Steigerung der Arbeitszufriedenheit nachweisen, Dubreuil et al. (2016) eine Steigerung der Arbeitsleistung und Konzentration im Arbeitskontext.

Christoph Flückiger (2009) berichtet von der Verbesserung nützlicher Verhaltensweisen, wie beispielsweise dem selbstdienlichen Attributionsstil (die Art, Ursachen für bestimmte Ereignisse zu erklären), erhöhtem Interesse, verstärkter Kreativität und erhöhter Kooperationsbereitschaft.

8.4 ERKENNTNISSE UND ERFAHRUNGEN AUS DER PRAXIS

Das praktische Grundgerüst des Stärkenansatzes von PSYfiers ist durch die Führung und Beobachtung leistungsorientierter Menschen und Teams entstanden. Es geht auf die Erkenntnisse und Erfahrungen von Patrick K. Magyar, einem der Gründungspartner von PSYfiers, zurück. Diese wurden mit Hilfe des theoretischen Stärkenansatzes (8.1 – 8.3 oben) und weiteren Erfahrungen vor allem durch Bernhard Mikoleit und Maïke von Elverfeldt validiert und ergänzt. So liessen sich fünf Erfolgsfaktoren identifizieren, die nachfolgend dargestellt werden und auch als Etappen einer Reise zum Erfolg verstanden werden können, individuell und im Team.

SELBST(ER)KENNTNIS

Alles beginnt beim Einzelnen. Es geht darum die „Lücke“ zwischen dem oben beschriebenen wahren und dem falschen Selbst zu verkleinern (s.S. 31). Um dabei bewusste und weitgehend unbewusste Ressourcen zu aktivieren wird der VIP eingesetzt. Durch seine implizite Messung ermöglicht das Instrument auch einen Zugang zu vielleicht verborgenen Anteilen der Persönlichkeit. Der VIP macht mit seinem Stärkenprofil einen Vorschlag, mit dem sich der oder die Einzelne zunächst allein, dann zusammen mit einer anderen Person auseinandersetzt. In diese Phase geschieht in Selbstarbeit auf Basis der Wortwolke und der Stärkenbilder (s.S. 36/37) eine persönliche Klärung. Jede Person bestimmt die Stärken, mit denen sie in den weiteren Prozess gehen möchte. Dabei ist es möglich, die getroffenen Entscheidungen entsprechend dem eigenen Erleben und Kenntnisstand anzupassen.

Ziel des impliziten Lernens in dieser Phase: Nur ein Mensch, der sich nicht durch ein starkes falsches Selbst schützen muss, kann die Freiheit gewinnen zu sich selbst zu stehen, sich auszuprobieren, die eigenen Ressourcen zu entwickeln und zu nutzen. Ein solcher Mensch macht sich mit den Stärken auf den Weg, die wirklich tragen und ihn zufrieden und zum Besten machen, dass er werden kann.

ERKENNEN VON VIELFALT UND ANDERSARTIGKEIT

Auch das Erkennen von Andersartigkeit von anderen ist eine Entdeckungsreise. Je achtsamer Menschen sich auf den gemeinsamen Weg machen, umso mehr faszinierende Details werden sich ihnen eröffnen. Voraussetzung dafür ist eine offene Grundhaltung, Gelassenheit und ein klares, nicht-wertendes Gewahrsein der anderen in der Gemeinschaft bzw. im Team. Die Theorie, die die Basis für den VIP bildet, hilft Unterschiede wahrzunehmen, zu differenzieren und einzuordnen.

Ziel des impliziten Lernens in dieser Phase: Nur wer nicht ängstlich ein falsches Selbst bewachen und verteidigen muss, hat die Kraft, sich gegenüber Fremdem oder Ungewohntem zu öffnen und neue Einsichten und Erkenntnisse zuzulassen.

AKZEPTANZ VON VIELFALT UND ANDERSARTIGKEIT

Unterschiedliche Persönlichkeiten mit ihren unterschiedlichen Stärken haben nicht nur einfach unterschiedliche Perspektiven auf eine vermeintlich objektive Welt. Ihre unterschiedlichen Annahmen formen erst die Welt, die sie sich zu eigen machen. Jeder Mensch entwickelt sein Paradigma – die Art wie er seine Welt sieht und sie sich erklärt. Das hat Folgen. Ein Paradigma bestimmt, welche Fragen als relevant gesehen werden, was als vernünftiges Argument anerkannt wird oder welche Lösungsmethoden für ein Problem angewendet werden sollen. Die Koexistenz verschiedener Paradigmen im eigenen sozialen Umfeld, in der Familie, im Freundeskreis, in der Schule oder in Teams aus Arbeit, Sport, Kultur, Politik etc. ist Herausforderung und grosse Chance gleichzeitig.

Ziel des impliziten Lernens in dieser Phase: Nur wenn die Vielfalt und Andersartigkeit von Stärken anderer Menschen akzeptiert wird, bleibt der Schatz der Vielfalt mit all seine grossen Möglichkeit zur positiven Gestaltung und Problemlösung in einer sozialen Gruppe erhalten. Tolerant kann nur die Gemeinschaft sein, in der jedes Individuum sicher sein kann, dass seine Stärken akzeptiert werden und er diese angemessen leben darf.

VERTRAUEN

Dem Ökonomen und Unternehmensstrategen Peter Drucker wird der Satz zugeschrieben: „Die Kultur isst die Strategie zum Frühstück“. Ohne eine Kultur des Vertrauens scheitert jede Strategie, jede Bemühung eine soziale Gemeinschaft besser zu machen.

Ziel des impliziten Lernens in dieser Phase: Wer zu sich selbst und zu seinen Stärken steht, macht sich verletzlich – immer! Ohne Zuversicht, dass diese Verletzlichkeit nicht ausgenutzt wird, gibt es kein Vertrauen. Jedes Mitglied einer sozialen Gruppe ist mit seinem Verhalten für die Bildung von Vertrauen mitverantwortlich.

COMMITMENT – DAS GELINGEN VON «WIR» IST EIN ENTSCHLUSS

Am Ende der Reise steht das Commitment. Ein individueller Entschluss der zum persönlichen Erfolg und/oder zum gemeinsamen Gelingen von «Wir» führt. Erst durch die Kenntnis der eigenen Stärken, deren Berücksichtigung und die Möglichkeit, diese zu einem angemessenen Anteil in einer sozialen Gruppe leben zu können, ist dieses Commitment möglich.

Ziel des impliziten Lernens in dieser Phase:

Ein Mensch kann dann – und nur dann – eine Entscheidung treffen, die er als passend zu sich selbst erlebt, wenn er seine Stärken kennt und diese bei seiner Entscheidung berücksichtigt!

9. LITERATUR

- Asch, S. (1946). Forming impressions of personality. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 41, 258-90.
- Balcetics, E. & Dunning, D. (2006). See what you want to see: Motivational influences on visual perception. *Journal of Personality and Social Psychology*, 91, 612-625.
- Berlyne, D.E. (1966). Curiosity and Exploration. *Science*, 153, 25-33.
- Dickman, S.J. (1985). Impulsivity and Perception: Individual Differences in the Processing of the Local and Global Dimensions of Stimuli. *Journal of Personality and Social Psychology* 48, 133-149.
- Dubreuil, P., Forest, J., Gillet, N., Fernet, C., Thibault-Landry, A., Crevier-Braud, L. & Girouard, S. (2016). Facilitating well-being and performance through the development of strenghts at work: Results of an intervention program. *International Journal of Applied positive Psychology*, 1, 1-19.
- Flückiger, C. (2009). Ressourcenorientierung. Georg Thieme Verlag KG Stuttgart, New York. *Psychotherapie Psychosomatik Medizinische Psychologie (PPMP)*; 59(6): 234-243.
- Foerster, J. & Higgins, E. T. (2005). How Global Versus Local Perception Fits Regulatory Focus. *Psychological Science*, 16/8, 631–636.
- Fredrickson, B. (2001). The role of positive emotions in positive psychology: The broaden-and-build theory of positive emotions. *American Psychologist* 56:18–226.
- Fromm, E. (1976). *To Have or to Be?* Harper Row Publishers, New York.
- Gander, F., Proyer, T., & Ruch, W. (2018). A placebo-controlled online study on potential mediators of a pleasure-based positive psychology intervention: The role of emotional and cognitive components. *Journal of Happiness Studies*, 19, 2035-2048.
- Gander, F., Proyer, T., Ruch, W. & Wyss, T. (2013). Strengths-based positive alleviating depression. *Journal of Happiness Studies*, 14, 1241-1259.
- Harzer, C. & Ruch, W. (2016). Your strenghts are calling: preliminary results of a web-based strenghts intervention to increase calling. *Journal of Happiness Studies*, 17, 2237-2256.
- Helmholtz, H. von (1925). The perception of vision. In Helmholtz's treatise on physiological optics, vol. 3 (ed. J.P.C. Southall). The Optical Society of America, New York.
- Henderson, J.M. & Hollingworth, A. (1999). High-level scene perception. *Annual Review of Psychology*, 50, 243-271.
- Jung, C.G. (1923/1971). *Theory of the Types*. New York: Penguin Books.
- Kahneman, D. (2011). *Thinking, fast and slow*. New York: Farrar, Straus and Giroux.

- Kahneman, D. (2012). Schnelles Denken, langsames Denken. München: Siedler.
- Kuhl, J. (2001). Motivation und Persönlichkeit: Interaktion psychischer Systeme. [Motivation and personality: Interactions of mental systems]. Göttingen: Hogrefe.
- Kuhl, J., Scheffer, D., Mikoleit, B. & Strehlau, A. (2010). Persönlichkeit und Motivation im Unternehmen. Anwendung der PSI-Theorie in Personalauswahl und -entwicklung. Stuttgart: Kohlhammer.
- Lavy, S. (2019). A review of character strengths intervention in twenty-first-century schools: Their importance and how they can be fostered. Applied Research in Quality of Life.
- Loetz, C. & Müller, J. (2018). Podcast zur Psychoanalyse, Rätsel des Unbewussten. <https://psychoanalyse.podigee.io/5-falscheselbst>
- McClelland, D. C. (1985). Human motivation. Glenview, IL: Scott, Foresman & Co.
- Mischel, W. (2015): Der Marshmallow Test. Siedler Verlag.
- Murray, H. A. (1938). Explorations in personality. New York: Oxford University Press.
- Murray, H. A. (1943). Thematic Apperception Test Manual. Cambridge: Harvard University Press.
- Nisbett, R. E., & Wilson, T. D. (1977). Telling more than we can know: Verbal reports on mental processes. Psychological Review, 84, 231-259.
- Proctor, C., Tsukayama, E., Wood, A.M., Maltby, J., Eades, J.F. & Linley, P.A. (2011). Strengths gym: The impact of a character-strengths-based intervention on the life satisfaction and well-being of adolescents. The Journal of Positive Psychology, 6, 377-388.
- Ruch, W., & Proyer, R.T. (2017). Stärkenorientierte Ansätze. In Therapieziel Wohlbefinden (S. 109-119). Berlin Springer.
- Seligmann, M., Rashid T., Parks, A. (2008) Positive Psychotherapie, American Psychologist; 61: 774-778
- Sher, B. (2005). Ich könnte alles tun, wenn ich nur wüsste was ich will. 13. Auflage 2018, dtv Verlagsgesellschaft, München.
- Spangler, W.D. (1992). Validity of questionnaire and TAT measures of need for achievement: Two meta-analyses. Psychological Bulletin, 112, 140-154.
- Storch, M., & Krause, F. (2014). Selbstmanagement – Ressourcenorientiert: Grundlagen und Trainingsmanual für die Arbeit mit dem Zürcher Ressourcen Modell (ZRM). Verlag Hans Huber, Hogrefe AG, Bern.
- Vylobvova, V., Heintz, S., Gander, F. (2019). Stärkenbasierte Intervention in der positiven Psychologie. Report Psychologie, 44(11):14-21.

- Winnicott, Donald W. (1974). Ichverzerrung in Form des wahren und des falschen Selbst. In D. W. Winnicott, Reifungsprozesse und fördernde Umwelt (S. 182–199). Frankfurt: S. Fischer.
- Yovel, I., Revell, W., & Mineka, S. (2005). Who Sees Trees Before Forest? *Psychological Science*, 16/2, 123-129.
- Zaltman, G. (2003). *How customers think*. Boston: Harvard Business School Press.
- Zuber, I., & Ekehammar, B. (1988). Personality, time of day and visual perception: Preferences and selective attention. *Personality and Individual Differences*, 9, 345-352.