

# Handbuch Fragebogen zur Erfassung der beruflichen Interessen (VIT-2)

Quelle:

Hell, B., Wetzel, E. & Päßler, K. (2013). Verb-Interessentest (VIT). doi:  
10.5281/zenodo.6534339

Marc Schreiber, Robin Weber und Ursina Rüschi  
Mai 2025



## Inhalt

1	Einleitung.....	1
2	Theorie .....	1
2.1	Berufsinteressen-Modell von Holland .....	1
2.2	Entwicklung des VIT .....	2
3	VIT auf der Plattform Laufbahndiagnostik.....	3
3.1	Datenerhebung .....	3
3.2	Beschreibung der sechs Dimensionen des VIT.....	3
3.2.1	Realistische Orientierung (Realistic).....	3
3.2.2	Forschende Orientierung (Investigative) .....	3
3.2.3	Künstlerische Orientierung (Artistic) .....	3
3.2.4	Soziale Orientierung (Social).....	4
3.2.5	Unternehmerische Orientierung (Enterprising).....	4
3.2.6	Konventionelle Orientierung (Conventional).....	4
3.3	Aufbau des VIT .....	4
4	Weiterentwicklung zum VIT-2.....	5
5	Zielgruppe und Nutzen .....	6
6	(Norm-)Stichprobe .....	6
7	Gütekriterien .....	7
7.1	Objektivität.....	7
7.2	Reliabilität.....	7
7.2.1	Inhaltsvalidität .....	7
7.2.2	Konstruktvalidität – Interkorrelationen.....	7
7.2.3	Konstruktvalidität – Faktorielle Validität .....	8
7.2.4	Konstruktvalidität – Konvergente und diskriminante Validität .....	9
8	Literatur .....	13
	Anhang: Praxisbeispiel und Items.....	15
	Anhang A1 – Praxisbeispiel und Profilinterpretation .....	15
	Anhang A2 – Items des VIT und des VIT-2 .....	19
	Anhang A3 – Zusammensetzung der Stichprobe.....	22

## Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1. RIASEC-Modell nach Holland (1997).....	1
---	---

## Tabellenverzeichnis

Tabelle 1 Beispielitems der acht Dimensionen des VIT.....	5
Tabelle 2 Reliabilitäten ( $\alpha$ ), Mittelwerte (M) und Standardabweichungen (SD).....	6
Tabelle 3 Interkorrelationen der Interessensdimensionen des VIT-2.....	7
Tabelle 4 Faktorladungen der explorativen Faktorenanalyse (Mustermatrix) des VIT-2.....	8
Tabelle 5 Korrelationen des VIT-2 mit den beruflichen Interessen des ORVIS-R.....	10
Tabelle 6.1 Korrelation des VIT-2 mit den Persönlichkeitsdimensionen des BFAS-G-basiert ...	11
Tabelle 6.2 Korrelation des VIT-2 mit den Persönlichkeitsaspekten des BFAS-G-basiert.....	11
Tabelle 7 Korrelation des VIT-2 mit den Motiven des MPZM-R1.....	12
Tabelle A2-1 Itemliste des VIT nach Dimensionen (Deutsch und Englisch).....	19
Tabelle A2-2 Itemliste des VIT-2 nach Dimensionen.....	20
Tabelle A3-1 Stichprobe nach Alterskategorie.....	22
Tabelle A3-2 Stichprobe nach höchstem Bildungsabschluss.....	22
Tabelle A3-3 Stichprobe nach beruflicher Position.....	22

# 1 Einleitung

Der VIT (Verb Interessentest) von Hell et al. (2013) ist ein Fragebogen zur Erfassung von beruflichen Interessen auf der Basis des Interessen-Modells von Holland (1959; 1997): Realistic (R), Investigative (I), Artistic (A), Social (S), Enterprising (E) und Conventional (C). Diesen Kategorien wurden verschiedene Tätigkeitsverben zugeordnet, welche den eigentlichen Inhalt des Fragebogens ausmachen.

Der VIT ist im Internet frei zugänglich auf [www.laufbahndiagnostik.zhaw.ch](http://www.laufbahndiagnostik.zhaw.ch).

# 2 Theorie

## 2.1 Berufsinteressen-Modell von Holland

Holland (1959; 1997) hat ein Modell beruflicher Interessen entwickelt, dessen Interessensdimensionen aufgrund ihrer Stabilität auch als Persönlichkeitsmerkmale interpretiert werden können. Holland unterscheidet sechs breite Interessentypen: Realistic (realistische Orientierung), Investigative (forschende Orientierung), Artistic (künstlerische Orientierung), Social (soziale Orientierung), Enterprising (unternehmerische Orientierung) und Conventional (konventionelle Orientierung), die er in einem hexagonalen Modell anordnet, wobei ähnliche Dimensionen benachbart und weniger ähnliche weiter voneinander entfernt sind. Aufgrund der Anfangsbuchstaben der unterschiedlichen Typen wird es RIASEC-Modell genannt. Es ist in Abbildung 1 zu sehen.

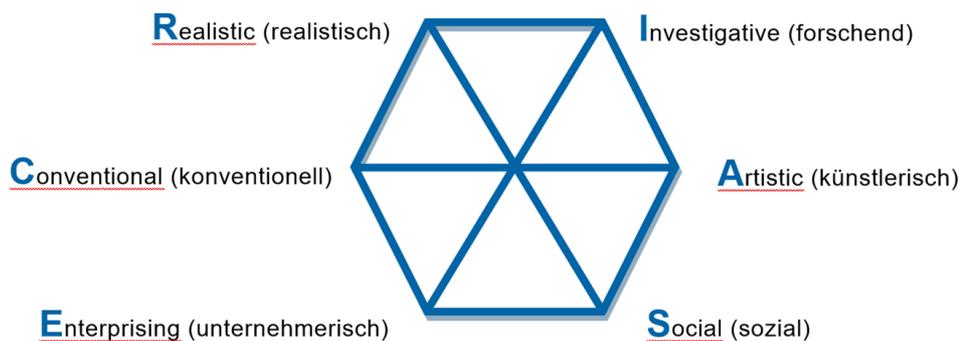


Abbildung 1. RIASEC-Modell nach Holland (1997)

Zu jeder der sechs Dimensionen formulierte er eine Beschreibung mit typischen Eigenschaften, Fähigkeiten und Vorlieben, wie auch geeigneten Berufen. Laut Holland ist das Modell eine entscheidende Grundlage für die Berufswahl, da es hilft eine Passung zwischen den Merkmalen einer Person und ihrer beruflichen Umwelt zu finden. Dies wiederum führt sowohl zu grösserer Arbeitszufriedenheit als auch höherer Leistungsfähigkeit, wie verschiedene Studien zeigten

(Holland, 1996). Sowohl im englischsprachigen wie auch im deutschsprachigen Raum gibt es verschiedene Inventare, die berufliche Interessen nach dem RIASEC-Modell von Holland erfassen. Es sind dies beispielsweise der AIST-R (Bergmann & Eder, 2005), der Explorix (Joerin Fux, Stoll, Bergmann & Eder, 2013) oder auch der ORVIS-R (Schreiber, Nüssli & Spiegelberg, 2016).

## 2.2 Entwicklung des VIT

Der VIT wurde mit dem Ziel entwickelt ein öffentlich zugängliches Messinstrument für berufliche Interessen in deutscher und englischer Sprache zu erhalten (Hell et al., 2013): Die Grundlage dafür war das RIASEC-Modell für Berufsinteressen (Holland, 1959). Aus ursprünglich 2227 Verben wurde mit dem VIT ein Fragebogen mit 84 Items erstellt. Die Verben teilen sich in unterschiedlicher Anzahl in die RIASEC-Interessensdimensionen auf: 13 Items zu Realistic, 14 Items zu Investigative, 9 Items zu Artistic, 18 Items zu Social, 18 Items zu Enterprising und 12 Items zu Conventional.

Die ursprünglich 2227 Wörter wurden von Expert\*innen in einem ersten Schritt auf 143 Verben reduziert. Als Einschlusskriterium wurde die eindeutige Zuordnung zu einer RIASEC-Dimension genommen. Zudem wurden synonyme Verben ausgeschlossen. Weitere Wörter wurden nach einem Pretest mit Universitätsstudierenden und -mitarbeitenden ausgeschlossen, wobei wiederum die Eindeutigkeit der Zuordnung zu einer RIASEC-Dimension und zusätzlich noch die Verteilungen der Items berücksichtigt wurden. Schliesslich wurden 113 Verben einer umfassenden Reliabilitäts- und Validitätsanalyse unterzogen und die aktuell vorliegende Version des VIT mit 84 Items gebildet.

Die 84 Verben stellen die Grundlage für drei Versionen des VIT dar. Die ersten beiden orientieren sich an der klassischen Testtheorie (KTT) und die dritte Version basiert auf der probabilistischen Testtheorie (PTT; auch Item Response Theorie, IRT) (Walker, Böhnke, Cerny & Strasser, 2010). Die PTT ermöglicht das Erfassen von individuellen Messfehlern und das Modellieren vom Antwortverhalten auf der Itemebene (Embretson & Holland, 2000). Dadurch kann auch überprüft werden, ob ein Item für unterschiedliche Gruppen (z. B. Geschlecht) gleich «funktioniert» und dasselbe erfasst. Wetzel et al. (2012) haben die drei VIT-Versionen bezüglich Reliabilität und Validität überprüft. Die Konstruktvalidität wurde mit dem Allgemeinen Interessen-Struktur-Test (AIST-R; Bergmann & Eder, 2005) überprüft. Durchschnittlich lagen die Korrelationen zwischen den VIT Dimensionen und den entsprechenden AIST-R Dimensionen zwischen  $r=.65$  und  $r=.69$ .

## 3 VIT auf der Plattform Laufbahndiagnostik

### 3.1 Datenerhebung

Im April 2022 wurde die kürzeste der drei VIT-Versionen auf der Plattform Laufbahndiagnostik sowohl in deutscher als auch in englischer Sprache implementiert. Es handelt sich dabei um die IRT-Version mit 45 Items, die auf der Plattform kostenlos zur Verfügung steht und im Rahmen von Berufs-, Studien- und Laufbahnberatungen, Coachings sowie Weiterbildungskursen eingesetzt wird. Im Winter 2024 wurde eine neue Version, der VIT-2 mit 46 Items (mehr dazu im Kapitel 4), auf der Plattform implementiert. Seit Winter 2024 bis Mai 2025 bearbeiteten 218 Personen den VIT-2.

### 3.2 Beschreibung der sechs Dimensionen des VIT

#### 3.2.1 Realistische Orientierung (Realistic)

Personen mit hoher Ausprägung arbeiten gerne mit den Händen respektive mithilfe von Werkzeugen und Maschinen oder im Freien. Sie bevorzugen Tätigkeiten, die Kraft, Koordination und Handgeschick erfordern, wie beispielsweise reparieren, zerlegen, bohren, bepflanzen oder tapezieren. Es ist ihnen allgemein wichtig, dass die Arbeit zu konkreten und sichtbaren Ergebnissen führt. Typische Arbeitsumfelder sind mechanische, technische und landwirtschaftliche Berufe.

#### 3.2.2 Forschende Orientierung (Investigative)

Personen mit hoher Ausprägung beschäftigen sich gerne mit komplexen und wissenschaftlichen Themen. Sie bevorzugen Aktivitäten, bei denen das systematische Beobachten und Erforschen von Phänomenen im Mittelpunkt steht. In der Regel mögen sie es, Fragestellungen im Detail zu analysieren, Nachforschungen anzustellen und daraus Schlussfolgerungen zu ziehen. Typische Arbeitsumfelder sind Naturwissenschaften, Labortätigkeiten und Forschung.

#### 3.2.3 Künstlerische Orientierung (Artistic)

Personen mit hoher Ausprägung drücken sich gerne gestalterisch aus. Sie mögen beispielsweise Poesie und allgemein den Umgang mit Sprache oder die Erschaffung kreativer Produkte. Zudem bevorzugen sie offene, unstrukturierte Tätigkeiten mit der Möglichkeit der Gestaltung und künstlerischen Inszenierung. Typische Arbeitsumfelder sind Musik, Schauspiel, Schriftstellerei und allgemein gestalterische Berufe.

### 3.2.4 Soziale Orientierung (Social)

Personen mit hoher Ausprägung mögen es, ihren Mitmenschen zu helfen, ihnen zuzuhören und ihnen in anspruchsvollen Situationen beizustehen. Sie bevorzugen Tätigkeiten im Bereich der zwischenmenschlichen Beziehungen, bei denen sie andere ausbilden, betreuen oder behüten können. Typische Arbeitsumfelder finden sich im Sozialen-, Pädagogischen- oder Gesundheitsbereich.

### 3.2.5 Unternehmerische Orientierung (Enterprising)

Personen mit hoher Ausprägung bevorzugen es, andere Menschen zu führen und/oder diese von Ideen oder Produkten zu überzeugen. Sie üben gerne ihren Einfluss aus und setzen sich durch. In der Regel bevorzugen sie Tätigkeiten, bei denen sie rasch handeln, durchgreifen und andere fordern können. Typische Arbeitsumfelder finden sich in der Politik, im Marketing oder im Verkauf. Dabei oftmals in Führungspositionen.

### 3.2.6 Konventionelle Orientierung (Conventional)

Personen mit hoher Ausprägung bevorzugen es, in einem gut strukturierten Umfeld zu arbeiten, wo sie Dinge sortieren, genau regeln oder verwalten können. Sie mögen typischerweise Tätigkeiten, bei denen sie etwas kalkulieren, kontrollieren, aufzählen oder ordnen können. Typische Arbeitsumfelder sind Buchhaltung, Verwaltungs- und Finanzberufe.

## 3.3 Aufbau des VIT

Die IRT-Version des VIT besteht aus 45 Items, mit welchen die sechs RIASEC-Dimensionen erfasst werden. Jede Dimension besteht aus acht Items, mit Ausnahme der künstlerischen Orientierung, die aus fünf Items besteht. Jedes Item repräsentiert eine Tätigkeit. Anhand einer 5-stufigen Rating-Skala kann angegeben werden, wie sehr die jeweilige Tätigkeit interessiert. Dabei stehen folgende Antwortmöglichkeiten zur Wahl: «1 = das interessiert mich gar nicht, das tue ich nicht gerne», «2 = das interessiert mich wenig», «3 = das interessiert mich etwas», «4 = das interessiert mich ziemlich» und «5 = das interessiert mich sehr, das tue ich sehr gerne». Tabelle 1 zeigt für jede Dimension ein Beispielitem in deutscher Sprache. Als Beispielitem wurde jeweils das Item mit der höchsten Trennschärfe gewählt. Alle Items des VIT in deutscher und englischer Sprache sind in Anhang A2 zu finden.

Tabelle 1  
Beispielitems der acht Dimensionen des VIT

VIT-Dimension	Beispielitem (in Klammer jeweils Label des Items)
Realistic	reparieren (VIT_R_7)
Investigative	nachforschen (VIT_I_4)
Artistic	verfilmen (VIT_A_3)
Social	beistehen (VIT_S_3)
Enterprising	durchsetzen (VIT_E_3)
Conventional	verwalten (VIT_C_1)

Anmerkung. Es ist jeweils das Item mit der höchsten Trennschärfe pro Skala aufgelistet.

## 4 Weiterentwicklung zum VIT-2

In einer Masterarbeit von Sigrist (2024) an der Fachhochschule Nordwestschweiz wurde eine Neuauflage des VIT konzipiert und eine Erweiterung des zugrundeliegenden RIASEC-Interessenmodells erprobt.

Die Neuauflage nutzt eine neue Wörterliste als Itempool, welche aus dem Leipziger Wortschatzprojekt gezogen wurde. Die Liste wurde von Sigrist (2024) um Redundanzen und Nicht-Verben gekürzt. Die verbleibenden Verb-Grundformen wurden um drei Zusatzformen (*sich*, *etwas* und *andere*) ergänzt, was gegenüber dem VIT von Hell et al. (2013) eine Neuerung darstellt. Die Idee dahinter ist, dass somit mehr Verben infrage kommen und diese spezifischer sind. Die Verben wurden den Interessendimensionen zugeordnet und von drei Fachpersonen der beruflichen Interessenforschung beurteilt.

Mit den geprüften Verben wurde ein erster Testentwurf der Neuauflage an einem kleineren Sample getestet. Die dadurch erhobenen Daten wurden einer Itemanalyse unterzogen, um den Itempool für den zweiten Testentwurf zu kürzen. Der zweite Entwurf wurde an einer grösseren Stichprobe getestet. Die neuen Daten wurden geprüft und mit Hilfe einer Faktorenanalyse konnten die Items neun Faktoren zugeordnet werden, wobei zwei Faktoren schwach besetzt waren. Nach einer Bereinigung zeigten sich noch sieben Faktoren: das komplette Holland-Modell plus eine separate Sport-Dimension. Bezüglich der Sport-Dimension kann jedoch kritisch hinterfragt werden, welche und wie viele der Tätigkeitsprofile der Arbeitswelt effektiv dazu passen. Der VIT-2 besteht daher aus den Dimensionen R Realistic (realistisch), I Investigative (forschend), A Artistic (künstlerisch), S Social (sozial), E Enterprising (unternehmerisch) und C Conventional (konventionell), und er umfasst insgesamt 46 Items. Eine Übersicht der Items ist in Tabelle A2-2 (Anhang 2) abgebildet.

## 5 Zielgruppe und Nutzen

Zur Zielgruppe gehören sowohl Jugendliche als auch Erwachsene, die sich Gedanken über ihre Laufbahn machen wollen. Zur Veranschaulichung, wie in einer Beratungssituation bei der Interpretation eines Profils vorgegangen werden kann, ist in Anhang A1 ein Praxisbeispiel angefügt.

## 6 (Norm-)Stichprobe

Die Berechnung der Gütekriterien des VIT-2 basiert auf den Daten der Plattform Laufbahn-diagnostik, welche in der Zeit zwischen April 2022 und Mai 2025 angefallen sind. In die Stichprobe eingeschlossen wurden nur Daten von Personen, die 16 Jahre und älter sind. Die Stichprobe besteht aus 218 Datensätzen (139 Frauen, 77 Männer, 2 Neutrios). Das durchschnittliche Alter liegt bei 36.5 Jahren (SD = 9.9).

Als Nationalität gaben 81.7% aller Personen die Schweiz an, 9.2% Deutschland, 1.8% Österreich sowie 1.4% Italien. Die restlichen 5.9% verteilen sich auf diverse andere Nationalitäten. Von den 169 Personen, die eine Angabe zum Arbeitsland machten, arbeiten 92.9% in der Schweiz und 4.7% in Deutschland. Die restlichen 2.4% arbeiten in anderen Ländern.

Anhand dieser Stichprobe wurden die psychometrischen Testgütekriterien ermittelt und interpretiert. Weitere Angaben zur Stichprobe wie die Zusammensetzung nach Alterskategorie, höchstem Bildungsabschluss und beruflicher Position sind in Anhang A3 zu finden.

Tabelle 2  
Reliabilitäten ( $\alpha$ ), Mittelwerte (M) und Standardabweichungen (SD)

VIT-Dimension	Cronbachs $\alpha$	M (SD) Frauen	M (SD) Männer	M (SD) alle
Realistic	.94	2.54 (0.96)	3.08 (1.02)	2.74 (1.01)
Investigative	.80	3.28 (0.76)	3.54 (0.73)	3.37 (0.76)
Artistic	.70	2.97 (0.71)	2.78 (0.65)	2.90 (0.69)
Social	.92	3.20 (0.93)	2.89 (0.91)	3.08 (0.94)
Enterprising	.89	3.22 (0.77)	3.21 (0.91)	3.21 (0.82)
Conventional	.77	3.11 (0.66)	3.05 (0.68)	3.09 (0.67)

Anmerkungen. N (alle) = 218; N (Frauen) = 139; N (Männer) = 77; Neutrios nicht separat aufgeführt.

## 7 Gütekriterien

### 7.1 Objektivität

Die Durchführungsobjektivität ist durch eine schriftliche Instruktion inklusive Beispielitems gewährleistet. Auch die Auswertungsobjektivität kann aufgrund der standardisierten Auswertung als gegeben angesehen werden. Zudem ist auch die Interpretationsobjektivität als zuverlässig einzuschätzen, da die einzelnen Interessensdimensionen ausführlich beschrieben und definiert sind.

### 7.2 Reliabilität

Die Reliabilität des Instruments wurde anhand der internen Konsistenz (Cronbachs Alpha) geschätzt. Sie ist durchgehend als gut einzustufen. Tabelle 2 zeigt die Werte aller Dimensionen des VIT-2. Die Werte reichen von  $\alpha=.70$  für Artistic bis  $\alpha=.94$  für Realistic.

#### 7.2.1 Inhaltsvalidität

Die Inhaltsvalidität kann als gegeben betrachtet werden, was sich aus der klaren Definition der einzelnen Interessensdimensionen und der Übereinstimmung dieser Definitionen mit der inhaltlichen Formulierung der Items ergibt.

#### 7.2.2 Konstruktvalidität – Interkorrelationen

In Tabelle 3 sind die Interkorrelationen der Interessensdimensionen des VIT-2 abgebildet. Es bestehen zwischen verschiedenen Dimensionen Korrelationen mittlerer Effektstärke nach Cohen (1988). Da die Interessensdimensionen sehr breit gefasst sind, ist diese inhaltliche Überschneidung nachvollziehbar.

Tabelle 3  
Interkorrelationen der Interessensdimensionen des VIT-2

	Int	Art	Soc	Ent	Con
Rea	.46**	.27**	.07	.14*	.25**
Int		.43**	.08	.25**	.31**
Art			.24**	.29**	.31**
Soc				.36**	.16*
Ent					.28**

Anmerkungen: N = 208; Rea = Realistic, Int = Investigative, Art = Artistic, Soc = Social, Ent = Enterprising, Con = Conventional; \* $p<.05$ , \*\* $p<.01$ .

### 7.2.3 Konstruktvalidität – Faktorielle Validität

Um die faktorielle Validität zu überprüfen wurde eine explorative Faktorenanalyse (Hauptachsen-Faktorenanalyse mit Promax-Rotation) durchgeführt (Bühner, 2011). Die Anzahl von sechs Faktoren wurde vorgegeben.

Tabelle 4 beinhaltet die Mustermatrix. Die Ergebnisse sind grösstenteils gut, nur zwei Items laden nicht auf den Faktor, dem sie theoretisch zugeordnet sind. Dies ist einerseits das Item VIT2\_I\_1 («etwas diagnostizieren»), das mit einem Wert von .35 auf Conventional ladet, und andererseits das Item VIT2\_C\_2 («etwas bewerten»), das mit einem Wert von .43 auf Enterprising ladet. Die Ladungen beider Items ergeben in Anbetracht der Formulierungen Sinn. Erwähnenswert ist das Item VIT2\_A\_1 («etwas übersetzen»), welches sowohl auf Artistic als auch auf Conventional in gleicher Ausprägung ladet (.44). Auch hier ergibt die Ladung in Anbetracht der Formulierung Sinn.

Die tiefste Hauptladung liegt bei einem Wert von .35 (VIT2\_I\_1), alle anderen Hauptladungen sind höher als .40.

Tabelle 4  
Faktorladungen der explorativen Faktorenanalyse (Mustermatrix) des VIT-2

Item	Faktor					
	1 Realistic	3 Enterprising	2 Social	5 Investigative	6 Artistic	4 Conventional
VIT2_R_1	.67				.27	
VIT2_R_2	.78					
VIT2_R_3	.83					
VIT2_R_4	.81					
VIT2_R_5	.84					
VIT2_R_6	.83					
VIT2_R_7	.71				.26	
VIT2_R_8	.82					
VIT2_I_1				.33		.35
VIT2_I_2			.24	.58	-.28	
VIT2_I_3	.26			.60	.20	
VIT2_I_4	.33			.62		
VIT2_I_5				.61	.23	
VIT2_I_6				.84		
VIT2_I_7				.59		
VIT2_A_1	-.23				.44	.44
VIT2_A_2		.23			.44	
VIT2_A_3				.25	.48	
VIT2_A_4					.65	
VIT2_A_5	.27				.64	
VIT2_A_6	-.27				.51	.29
VIT2_A_7				.27	.51	

Item	Faktor					
	1 Realistic	3 Enterprising	2 Social	5 Investigative	6 Artistic	4 Conventional
VIT2_S_1			.66			
VIT2_S_2			.74			
VIT2_S_3			.81			
VIT2_S_4			.79			
VIT2_S_5			.82			
VIT2_S_6			.81			
VIT2_S_7			.82			
VIT2_S_8			.85			
VIT2_E_1		.49	.43			
VIT2_E_2		.78				
VIT2_E_3		.74				
VIT2_E_4		.81				
VIT2_E_5		.65				
VIT2_E_6		.68				
VIT2_E_7		.88				
VIT2_E_8		.74				
VIT2_C_1						.63
VIT2_C_2		.43		.22		.29
VIT2_C_3						.60
VIT2_C_4					-.26	.60
VIT2_C_5				-.30		.66
VIT2_C_6	.29			-.32		.64
VIT2_C_7	.21	.32				.54
VIT2_C_8		-.37				.65

Anmerkungen: N = 218; Extraktionsmethode: Hauptachsen-Faktorenanalyse; Rotationsmethode: Promax mit Kaiser-Normalisierung; Faktorladungen <.20 sind nicht aufgeführt.

#### 7.2.4 Konstruktvalidität – Konvergente und diskriminante Validität

Die Überprüfung der konvergenten und diskriminanten Validität geschieht anhand der folgenden Instrumente:

- **Interessensfragebogen**
  - ORVIS-R (Schreiber et al., 2016): Fragebogen zur Erfassung der beruflichen Interessen
- **Persönlichkeitsfragebogen**
  - BFAS-G-basiert (Iller, Inniger, Leuenberger, Rüschi & Schreiber, 2025): Fragebogen zur Erfassung der Persönlichkeit
- **Motivfragebogen**
  - MPZM-R1 (Schreiber et al., 2025): Fragebogen zur Erfassung der Motive nach dem Zürcher Modell

**VIT-2 mit ORVIS-R.** Die Korrelationen zwischen den Erfassungen der beruflichen Interessen des VIT-2 und des ORVIS-R sind in Tabelle 5 enthalten. Die jeweils entsprechenden RIASEC-Dimensionen des VIT-2 und des ORVIS-R weisen überall die höchste Korrelation auf: Realistic korreliert mit Handwerk ( $r=.75$ ), Investigative mit Analyse ( $r=.62$ ), Artistic mit Kreativität ( $r=.60$ ) und Sprache ( $r=.54$ ), Social mit Altruismus ( $r=.71$ ), Enterprising mit Führung ( $r=.73$ ) und Conventional mit Organisation ( $r=.64$ ).

Tabelle 5  
Korrelationen des VIT-2 mit den beruflichen Interessen des ORVIS-R

ORVIS-R-	VIT-2					
	R	I	A	S	E	C
Führung	.28**	.42**	.47**	.38**	.73**	.31**
Organisation	.47**	.31**	.18	.00	.10	.64**
Altruismus	.27**	.35**	.40**	.71**	.42**	.25*
Kreativität	.24*	.41**	.60**	.21**	.21*	.16
Analyse	.39**	.62**	.24**	.02	.04	.48**
Handwerk	.75**	.40**	.33**	.22**	.17	.32**
Abenteuer	.55**	.34**	.20	.27**	.30**	.17
Sprache	.10	.37**	.54**	.19	.11	.21*

Anmerkungen. N = 92; R = Realistic, I = Investigative, A = Artistic, S = Social, E = Enterprising, C = Conventional; \* $p<.05$ , \*\* $p<.01$ .

**VIT-2 und BFAS-G-basiert.** Tabellen 6.1 und 6.2 enthalten die Zusammenhänge der Berufsinteressen des VIT-2 mit dem BFAS-G-basiert. Die höchsten Korrelationen zeigen sich zwischen Enterprising und der Persönlichkeitsdimension Extraversion ( $r=.72$ ). Des Weiteren korreliert Enterprising mit Gewissenhaftigkeit ( $r=.45$ ), Offenheit für Neues mit Artistic ( $r=.45$ ) und mit Investigative ( $r=.51$ ) und Verträglichkeit mit Social ( $r=.47$ ). Betrachtet man die Aspekte der Persönlichkeitsdimensionen (Tabelle 6.2), so zeigt sich, dass der Aspekt Durchsetzungsvermögen von Extraversion hoch mit Enterprising korreliert ( $r=.82$ ), genauso Enthusiasmus und Enterprising ( $r=.44$ ). Die Korrelation zwischen Offenheit und Artistic ist hoch ( $r=.41$ ). Investigative und Offenheit für Neues korreliert durch den Aspekt des Intellekts ( $r=.49$ ), während für die Korrelation zwischen Social und Verträglichkeit besonders durch das Mitgefühl ( $r=.52$ ) zustande kommt.

Tabelle 6.1

Korrelation des VIT-2 mit den Persönlichkeitsdimensionen des BFAS-G-basiert

VIT-2	BFAS-G-basiert				
	E	N	O	C	A
Realistic	.12	-.06	.27*	.19	.01
Investigative	.17	-.19	.51**	.01	-.25*
Artistic	.41**	-.23*	.45**	.32**	.10
Social	.24*	-.01	.06	.05	.47**
Enterprising	.72**	-.27*	.26*	.45**	-.06
Conventional	-.03	-.27*	.01	.27*	-.08

Tabelle 7.2

Korrelation des VIT-2 mit den Persönlichkeitsaspekten des BFAS-G-basiert

VIT-2	BFAS-G-basiert									
	E		N		O		C		A	
	EA	EE	NV	NW	OI	OO	CI	CO	AC	AP
R	.19	.02	-.06	-.05	.20	.23*	.25*	.05	-.11	.19
I	.22	.08	-.12	-.22	.49**	.32**	.11	-.09	-.21	-.17
A	.35**	.38*	-.24*	-.20	.31**	.41**	.26*	.26*	.11	.03
S	.13	.30**	-.06	.04	-.11	.21	-.02	.10	.52**	.13
E	.82**	.44**	-.20	-.30**	.33**	.09	.43**	.28*	.18	-.37**
C	.09	-.15	-.28*	-.23*	.12	-.11	.26*	.17	-.16	.08

Anmerkungen. BFAS-G-basiert: N = 77; E = Extraversion, EA = Durchsetzungsvermögen, EE = Enthusiasmus, N = Neurotizismus, NV = Volatilität, NW = Rückzug, O = Offenheit für Erfahrungen, OI = Intellekt, OO = Offenheit, C = Gewissenhaftigkeit, CI = Fleiss, CO = Ordentlichkeit, A = Verträglichkeit, AC = Mitgefühl, AP = Höflichkeit; \*p<.05, \*\*p<.01.

**VIT-2 und MPZM-R1.** In Tabelle 7 sind die Korrelationen zwischen den Berufsinteressen des VIT-2 und dem Motivprofil nach dem Zürcher Modell (MPZM-R1) aufgeführt. Der grösste Zusammenhang mit einer Dimension des MPZM-R1 zeigt sich bei der Dimension Enterprising, die mit Macht mit einem Wert von .67 korreliert. Korrelationen mittlerer Effektstärke zeigen sich zudem zwischen Enterprising und Leistung (r=.38) sowie zwischen Enterprising und Unternehmenslust (r=.35). Schwache bis mittlere Korrelationen zeigen sich zwischen Social und Bindung (r=.29) und zwischen Investigative und Freies Selbstsein (r=.26).

Tabelle 8  
Korrelation des VIT-2 mit den Motiven des MPZM-R1

VIT-2	MPZM-R1					
	Bindung	Unternehmungslust	Macht	Geltung	Leistung	Freies Selbstsein
Realistic	.05	.20*	.20*	-.06	.06	.23*
Investigative	-.17	-.24*	.18	.03	.15	.26*
Artistic	.01	.18	.11	.09	.15	.18
Social	.29**	.13	.16	.16	.11	.05
Enterprising	.00	.35**	.67**	.23*	.38**	.18
Conventional	-.15	-.08	.07	-.16	.15	.00

Anmerkungen. N = 102; \*p<.05, \*\*p<.01.

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass der VIT-2 die Erwartungen an die Validität weitgehend erfüllt. Die Interkorrelation zwischen den Dimensionen lassen erkennen, dass die Dimensionen mehrheitlich voneinander unabhängige Berufsinteressen abbilden. In der explorativen Faktorenanalyse konnte die sechsdimensionale Struktur des VIT-2 grösstenteils bestätigt werden. Nur die Items der Dimension Conventional laden nicht oder nicht primär auf die Dimension, welcher sie zugeordnet sind.

Hinsichtlich der konvergenten und divergenten Validität ist insbesondere die Gegenüberstellung mit dem ORVIS-R (Schreiber et al., 2016), welcher ebenfalls auf dem RIASEC-Modell der Berufsinteressen aufbaut, bedeutend. Hier zeigen sich starke Zusammenhänge zwischen Realistic und Handwerk, Investigative und Analyse, Artistic und Kreativität sowie Sprache, Social und Altruismus, Enterprising und Führung und schliesslich Conventional und Organisation.

Informativ sind ausserdem die Korrelationen mit dem Persönlichkeitsfragebogen BFAS-G-basiert (Iller et al., 2025), welcher ebenfalls über die Plattform Laufbahndiagnostik verfügbar ist. Hier zeigen die Korrelationen der VIT-Dimension Enterprising in Bezug auf den Aspekt Durchsetzungsvermögen mit Extraversion, Investigative in Bezug auf den Aspekt Intellekt der Offenheit, Artistic mit Offenheit und Sozial mit Mitgefühl.

Im Vergleich des VIT-2 mit dem Motivfragebogen MPZM-R1 sind die Zusammenhänge weniger hoch als erwartet. Einzig Macht und Enterprising weisen einen hohen Zusammenhang auf.

## 8 Literatur

- Bergmann, C. & Eder, F. (2005). *Allgemeiner Interessen-Struktur-Test mit Umwelt-Struktur-Test (AIST-R/UST-R)* (Revision.). Göttingen: Beltz Test.
- Bühner, M. (2011). *Einführung in die Test- und Fragebogenkonstruktion* (PS Psychologie) (3., aktualisierte und erweiterte Auflage.). München: Pearson.
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences* (2nd ed.). Hillsdale N.J: L. Erlbaum Associates.
- Embretson, S. E. & Holland, J. L. (2000). *Item response theory for psychologists*. Mahwah, NJ, US: Lawrence -Erlbaum Association.
- Hell, B., Wetzel, E. & Päßler, K. (2013). Verb-Interessentest (VIT). Zenodo.  
<https://doi.org/10.5281/ZENODO.6534339>
- Holland, John L. (1959). A theory of vocational choice. *Journal of Counseling Psychology*, 6(1), 35–45. <https://doi.org/10.1037/h0040767>
- Holland, John L. (1959). A theory of vocational choice. *Journal of Counseling Psychology*, 6(1), 35–45. <https://doi.org/10.1037/h0040767>
- Holland, J. L. (1996). Exploring Careers With a Typology. *American Psychologist*, 51(4), 397–406. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.51.4.397>
- Holland, J. L. (1997). *Making vocational choices: a theory of vocational personalities and work environments* (3rd ed.). Odessa, Fla: Psychological Assessment Resources.
- Iller, M. L., Inniger, M., Leuenberger, A., Rüschi, U. & Schreiber, M. (2025). *Handbuch Fragebogen zur Erfassung der Persönlichkeit. Big Five Aspect Scales German (BFAS-G)-basierter Fragebogen und Einführung in die Cybernetic Big Five Theory der Persönlichkeit nach DeYoung (2015)*. Zürich: IAP Institut für Angewandte Psychologie der ZHAW. Verfügbar unter: [www.laufbahndiagnostik.zhaw.ch](http://www.laufbahndiagnostik.zhaw.ch)
- Joerin Fux, S., Stoll, F., Bergmann, C. & Eder, F. (2013). *Explorix.ch. Das Werkzeug zur Berufswahl und Laufbahnplanung. Deutschsprachige Adaption und*

- Weiterentwicklung des Self-Directed Search (SDS) nach John L. Holland (5., vollständig überarbeitete Auflage).* Bern: Huber.
- Schreiber, M., Iller, M.-L., Gehbauer, M., Mäder, R., Akrofi, A. A., Leuenberger, A. et al. (2025). *Handbuch Fragebogen zur Erfassung des Motivprofils nach dem Zürcher Modell (MPZM-R1)*. Zürich: IAP Institut für Angewandte Psychologie der ZHAW. Verfügbar unter: [www.laufbahndiagnostik.zhaw.ch](http://www.laufbahndiagnostik.zhaw.ch)
- Schreiber, M., Nüssli, N. & Spiegelberg, S. (2016). Handbuch Fragebogen zur Erfassung der beruflichen Interessen (ORVIS-R). ZHAW Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften. <https://doi.org/10.21256/zhaw-1539>
- Sigrist, C. (2024). *Entwicklung einer Neuauflage des Verb-Interessentests (VIT) von Hell, Wetzel und Pässler*.
- Walker, J., Böhnke, J. R., Cerny, T. & Strasser, F. (2010). Development of symptom assessments utilising item response theory and computer-adaptive testing—A practical method based on a systematic review. *Critical Reviews in Oncology/Hematology*, 73(1), 47–67. <https://doi.org/10.1016/j.critrevonc.2009.03.007>
- Zihlmann, R. (2020). Die 22 Berufsfelder nach Zihlmann mit Subfeldern. *berufsberatung.ch*. Zugriff am 14.2.2023. Verfügbar unter: [https://www.berufsberatung.ch/dyn/get?f=1974-67345-1-die\\_22\\_berufsfelder\\_nach\\_zihlmann\\_mit\\_subfeldern.pdf](https://www.berufsberatung.ch/dyn/get?f=1974-67345-1-die_22_berufsfelder_nach_zihlmann_mit_subfeldern.pdf)

## Anhang: Praxisbeispiel und Items

### Anhang A1 – Praxisbeispiel und Profilinterpretation

#### Fragebogen zur Erfassung der beruflichen Interessen

VIT-2, 46 Fragen

Name

Sandro Müller

Bearbeitungsdauer in Minuten

5

Alter beim Ausfüllen

29

Bearbeitet am

09.05.2025 09:11

(Version 2)

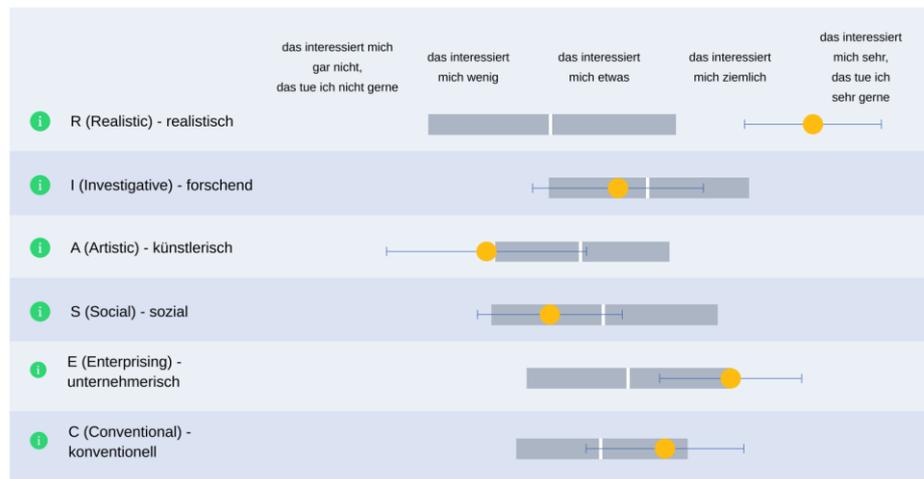
Situation beim Ausfüllen des Fragebogens

Zuhause an meinem Computer.

Sie haben das Emoticon ausgewählt, welches auf eine tiefe negative Aktivierung (entspannt) hindeutet.

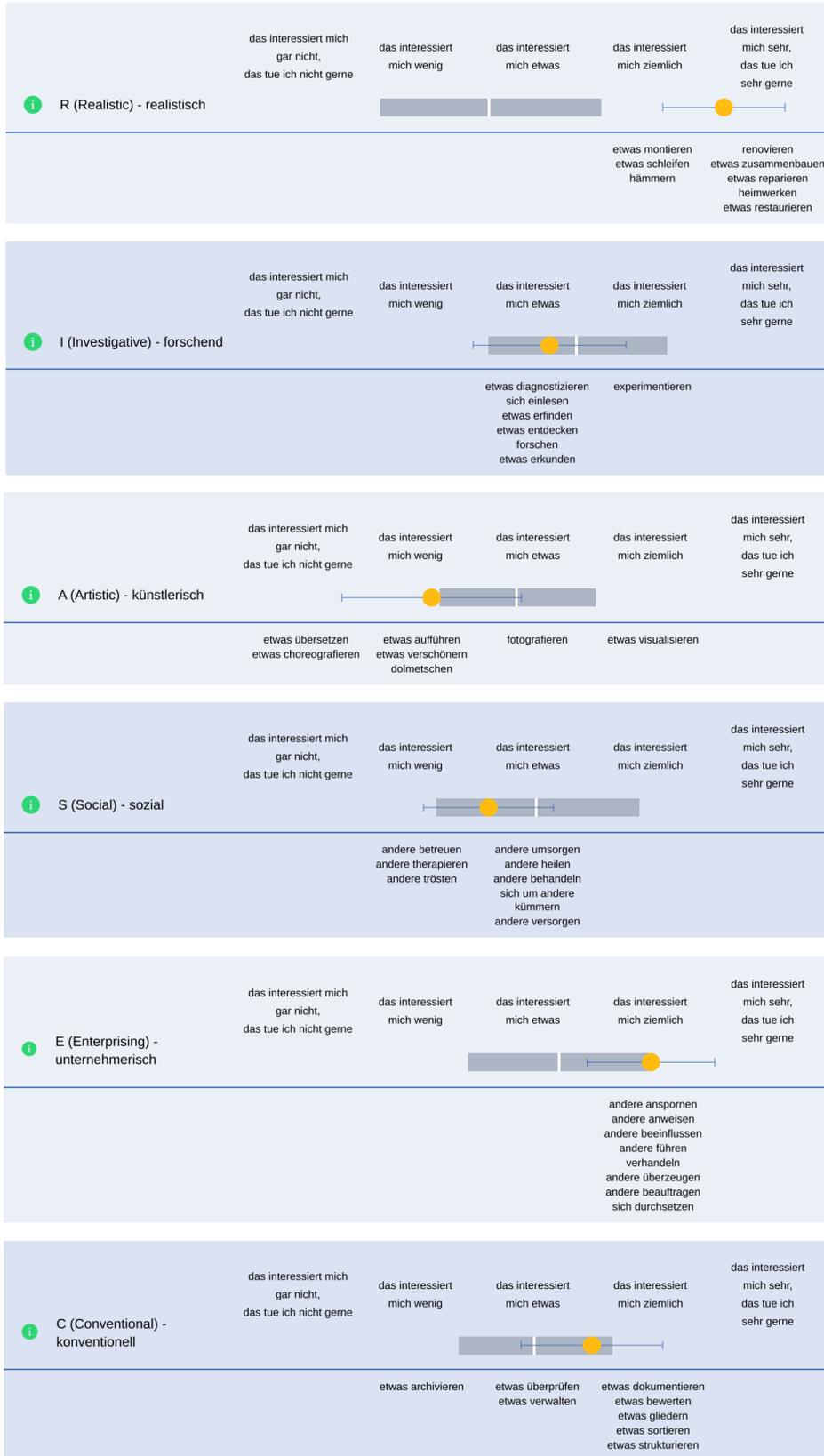
Auszug  
Profil  
Seite 1

#### Überblick



Auszug  
Profil  
Seite 2

Itemebene



Bei der Interpretation von Profilen der Plattform Laufbahndiagnostik ist darauf zu achten, dass in der Grundeinstellung keine normierten Werte abgebildet werden. Bei der Interpretation kann man zu den im Profil aufgeführten Antwortkategorien Bezug nehmen (siehe Anmerkung unten). Beratungspersonen mit einem kostenpflichtigen Beratungskonto haben die Möglichkeit, einen Normwert einzublenden. Der Normwert bezieht sich auf die Personen, die den Fragebogen auf der Plattform Laufbahndiagnostik ausgefüllt haben.

Bei Profilen auf der Plattform Laufbahndiagnostik wird für jede Dimension ein Vertrauensintervall angegeben. Mit dem Vertrauensintervall wird aufgezeigt, dass der verwendete Fragebogen mit einem Messfehler behaftet ist (z.B. weil eine Frage falsch verstanden wird oder weil die Angabe einer Person aufgrund der aktuellen Stimmungslage «verfälscht» wird). Es kennzeichnet den Bereich, innerhalb welchem der erreichte Wert einer Person schwanken kann. Bei der Berechnung des Vertrauensintervalls wird einerseits die Messgenauigkeit (Reliabilität) der Dimension berücksichtigt. Andererseits wird die Sicherheitswahrscheinlichkeit überall auf 95% festgelegt. Das bedeutet, dass der erreichte Wert in 95 von 100 Fällen innerhalb des angezeigten Intervalls liegen würde. Breite Vertrauensintervalle deuten darauf hin, dass die Dimension eher ungenau gemessen wird. Schmale Vertrauensintervalle deuten darauf hin, dass die Dimension eher genau gemessen wird.

Bei der Erfassung der aktuellen Situation zeigt das abgebildete Profil von Sandro Müller (Name geändert) eine tiefe «negative Aktivierung», was darauf hindeutet, dass Herr Müller zum Zeitpunkt des Ausfüllens des Fragebogens entspannt war.

In dem abgebildeten Beispielprofil von Herrn Müller zeigt sich ein hohes Interesse im Bereich Realistic, wie auch etwas weniger ausgeprägt in den Bereichen Enterprising und Conventional. In einer Beratungssituation würde man Herr Müller in einem ersten Schritt fragen, ob er sich im Profil wiedererkennt. Wenn das grundsätzlich der Fall ist, so kann das Profil etwas genauer betrachtet werden. Beratungspersonen mit Beratungskonto haben die Möglichkeit, im Beratungsgespräch auf die Detailauswertung einzugehen, in der jedes Item mit der gewählten Antwortkategorie abgebildet ist.

In der Detailauswertung der Dimension Realistic zeigt sich, dass sich Herr Müller für die folgenden Tätigkeiten sehr interessiert: renovieren, etwas zusammenbauen, etwas reparieren, heimwerken, etwas restaurieren. Ziemlich interessiert er sich für die folgenden Tätigkeiten: montieren, schleifen, hämmern. Darauf beziehungsweise könnten mit den Berufsfeldern nach Zihlmann (2020) konkrete Berufe genauer betrachtet werden. Aufgrund des hohen Interesses im Bereich Realistic empfehlen sich Berufe aus den Berufsfeldern «1 Natur», «8 Bau», «9

Gebäudetechnik», «10 Holz, Innenausbau», «11 Fahrzeuge», «13 Metall, Maschinen, Uhren» oder auch «15 Planung, Konstruktion».

In einem nächsten Schritt können nun auch die anderen Interessensdimensionen, für die sich Herr Müller interessiert, beleuchtet werden. Es sind insbesondere die Dimensionen Enterprising und Conventional. Wie bei der Dimension Realistic zeigt sich auch bei den Dimensionen Enterprising und Conventional, dass das Interesse bei Herrn Müller tendenziell höher ausgeprägt ist als bei der Vergleichsstichprobe, die durch den grauen Balken abgebildet ist.

Indem man gemeinsam mit Herrn Müller die Berufsfelder bespricht, die aufgrund seiner Interessensausprägungen in Frage kommen, kann eine erste Ideensammlung für mögliche passende Berufe, Aus- oder Weiterbildungen vorgenommen werden.

**Anmerkung.** Der mit einem Punkt abgebildete Wert von Herr Müller bei der Dimension Realistic bedeutet, dass er die zehn Items zu dieser Interessensdimension im Durchschnitt zwischen den Bereichen «interessiert mich ziemlich» und «interessiert mich sehr» beantwortet hat<sup>1</sup>. In der Detailauswertung, die nur für Beratungspersonen mit Beratungskonto sowie deren Klient\*innen zur Verfügung steht, ist zusätzlich erkennbar, welches Item er mit welcher Antwortkategorie bewertet hat. Somit kann man auch einzelne Items zu dieser Interessensdimension in die Beratung miteinfließen lassen.

---

<sup>1</sup> Konkret heisst das im Fall von Herr Müller, dass er viermal die Antwortkategorie «sehr» und viermal die Antwortkategorie «ziemlich» ausgewählt hat.

## Anhang A2 – Items des VIT und des VIT-2

Tabelle A2-1

Itemliste des VIT nach Dimensionen (Deutsch und Englisch)

Realistisch (Realistic)		
Rea1	schnitzen	to carve
Rea2	zerlegen	to decompose
Rea3	bohren	to drill
Rea4	kleben	to glue
Rea5	hämmern	to hammer
Rea6	pflanzen	to plant
Rea7	reparieren	to repair
Rea8	tapezieren	to wallpaper
Forschend (Investigative)		
Int1	vermuten	to assume
Int2	folgern	to conclude
Int3	finden	to find
Int4	nachforschen	to investigate
Int5	beobachten	to observe
Int6	auskundschaften	to reconnoiter
Int7	testen	to test
Int8	probieren	to try
Künstlerisch (Artistic)		
Art1	gestalten	to create
Art2	ausstellen	to exhibit
Art3	verfilmen	to film
Art4	reimen	to rhyme
Art5	übersetzen	to translate
Sozial (Social)		
Soc1	begleiten	to accompany
Soc2	betreuen	to attend to s.o.
Soc3	beistehen	to back s.o. up
Soc4	ausbilden	to educate
Soc5	beschützen	to guard s.o.
Soc6	belehren	to instruct
Soc7	zuhören	to listen
Soc8	behüten	to protect

---

Unternehmerisch (Enterprising)		
Ent1	handeln	to bargain
Ent2	durchgreifen	to bear down on s.o.
Ent3	durchsetzen	to enforce
Ent4	beeinflussen	to influence
Ent5	investieren	to invest
Ent6	anwerben	to recruit
Ent7	auffordern	to request
Ent8	fordern	to require

---

Konventionell (Conventional)		
Con1	verwalten	to administrate
Con2	beantragen	to apply for sth
Con3	kalkulieren	to calculate
Con4	kontrollieren	to check sth
Con5	einordnen	to file
Con6	aufzählen	to numerate
Con7	aussortieren	to sort sth out
Con8	überweisen	to transfer

---

Tabelle A2-2

Itemliste des VIT-2 nach Dimensionen

---

Realistisch (Realistic)	
VIT2_R_1	renovieren
VIT2_R_2	etwas zusammenbauen
VIT2_R_3	etwas reparieren
VIT2_R_4	heimwerken
VIT2_R_5	etwas montieren
VIT2_R_6	etwas schleifen
VIT2_R_7	etwas restaurieren
VIT2_R_8	hämmern

---

Forschend (Investigative)	
VIT2_I_1	etwas diagnostizieren
VIT2_I_2	sich einlesen
VIT2_I_3	etwas erfinden
VIT2_I_4	experimentieren
VIT2_I_5	etwas entdecken
VIT2_I_6	forschen
VIT2_I_7	etwas erkunden

---

---

**Künstlerisch (Artistic)**

---

VIT2_A_1	etwas übersetzen
VIT2_A_2	etwas visualisieren
VIT2_A_3	etwas aufführen
VIT2_A_4	fotografieren
VIT2_A_5	etwas verschönern
VIT2_A_6	dolmetschen
VIT2_A_7	etwas choreografieren

---

**Sozial (Social)**

---

VIT2_S_1	andere betreuen
VIT2_S_2	andere therapieren
VIT2_S_3	andere umsorgen
VIT2_S_4	andere heilen
VIT2_S_5	andere behandeln
VIT2_S_6	sich um andere kümmern
VIT2_S_7	andere trösten
VIT2_S_8	andere versorgen

---

**Unternehmerisch (Enterprising)**

---

VIT2_E_1	andere anspornen
VIT2_E_2	andere anweisen
VIT2_E_3	andere beeinflussen
VIT2_E_4	andere führen
VIT2_E_5	verhandeln
VIT2_E_6	andere überzeugen
VIT2_E_7	andere beauftragen
VIT2_E_8	sich durchsetzen

---

**Konventionell (Conventional)**

---

VIT2_C_1	etwas dokumentieren
VIT2_C_2	etwas bewerten
VIT2_C_3	etwas gliedern
VIT2_C_4	etwas überprüfen
VIT2_C_5	etwas verwalten
VIT2_C_6	etwas sortieren
VIT2_C_7	etwas strukturieren
VIT2_C_8	etwas archivieren

---

## Anhang A3 – Zusammensetzung der Stichprobe

Tabelle A3-1

Stichprobe nach Alterskategorie

Alterskategorie	n	in %
10-19 (eigentlich 16-19)	13	6.0
20-29	40	18.3
30-39	76	34.9
40-49	65	29.8
50-59	23	10.6
60-69	1	0.5
70-79	0	0.0

Anmerkungen. N (alle) = 218

Tabelle A3-2

Stichprobe nach höchstem Bildungsabschluss

Bildungsabschluss	n	in %
obligatorische Schulzeit	-	-
Berufliche Grundbildung	49	28.8
Allgemeinbildende Schule	13	7.6
Hochschulabschluss	108	63.5
Total Anzahl Personen mit Angabe Bildungsabschluss	170	100.0
Anzahl Personen ohne Angabe Bildungsabschluss	48	-

Anmerkungen. N (alle) = 218; Fälle ohne Angabe sind nicht Teil der prozentualen Aufteilung.

Tabelle A3-3

Stichprobe nach beruflicher Position

berufliche Position	n	in %
Sachbearbeiter/-in	21	15.9
Fachspezialist/-in	58	43.9
untere Führungsstufe (z.B. Teamleitung)	25	18.9
mittlere Führungsstufe (z.B. Abteilungs-/Bereichsleitung)	17	12.9
obere Führungsstufe (z.B. Geschäftsleitung/CEO)	11	8.3
Total Anzahl Personen mit Angabe berufliche Position	132	100.0
Keine Angabe	86	-

Anmerkungen. N (alle) = 218; Fälle ohne Angabe sind nicht Teil der prozentualen Aufteilung.