

Stärken & Leadership

Die komplette Sammlung aller Ressourcen rund um Gallup CliftonStrengths®,
Talente und stärkenbasierte Führung

Inhalt

- | | |
|---|----------|
| 1. Die 34 CliftonStrengths® Talentthemen | Seite 2 |
| 2. Die 4 Domänen der CliftonStrengths® | Seite 6 |
| 3. Resilienztraining für Führungskräfte | Seite 9 |
| 4. Stärken Durchbruchs Coaching in 90 Tagen | Seite 12 |
| 5. Hörbuch: Innere Stärke – Dein Weg zur Bestform | Seite 15 |
| 6. Hörbuch: Stärkenorientiert führen | Seite 16 |

[Mehr auf Purposecoach.ch](https://www.purposecoach.ch)

STÄRKEN · 25 MIN.

Die 34 CliftonStrengths® Talentthemen: Der vollständige Guide



Jeder Mensch ist einzigartig – und genau das macht uns stark. Doch wissen Sie wirklich, worin Ihre grössten Talente liegen? Das CliftonStrengths®-Assessment von Gallup, ehemals bekannt als StrengthsFinder, ist eines der weltweit am meisten genutzten Instrumente zur Identifikation individueller Stärken.

Über 30 Millionen Menschen haben es bereits absolviert. In diesem umfassenden Guide stellen wir Ihnen alle 34 Talentthemen im Detail vor – und zeigen, wie Sie diese Erkenntnisse im Coaching gezielt nutzen können.

Die vier Domänen der CliftonStrengths®

Die 34 Talentthemen sind in vier Domänen gruppiert, die beschreiben, wie Menschen ihren Beitrag leisten:

- **Durchführung (Executing):** Menschen mit starken Durchführungsthemen wissen, wie Dinge erledigt werden. Sie setzen Ideen in die Tat um und arbeiten unermüdlich an der Realisierung von Zielen.
- **Einflussnahme (Influencing):** Diese Themen beschreiben Menschen, die andere überzeugen, motivieren und die Initiative ergreifen. Sie sorgen dafür, dass die Stimme des Teams gehört wird.
- **Beziehungsaufbau (Relationship Building):** Menschen mit diesen Themen sind der Klebstoff, der Teams zusammenhält. Sie bauen starke Beziehungen auf und fördern

Zusammenarbeit.

- **Strategisches Denken (Strategic Thinking):** Diese Themen beschreiben Menschen, die Informationen aufnehmen, analysieren und bessere Entscheidungen ermöglichen.

Domäne 1: Durchführung (Executing)

Diese neun Talentthemen treiben die Umsetzung voran. Menschen mit starken Durchführungsthemen sind die «Macher» – sie verwandeln Visionen in greifbare Ergebnisse.

1. Leistungsorientierung (Achiever®)

Menschen mit dem Talent Leistungsorientierung haben einen unermüdlichen inneren Antrieb. Jeder Tag beginnt bei null – sie brauchen das Gefühl, etwas geschafft zu haben, um den Tag als erfolgreich zu empfinden. Sie sind produktiv, fleissig und haben eine enorme Ausdauer.

Coaching-Tipp: Achten Sie darauf, dass Ihr Antrieb nicht zum Selbstzweck wird. Definieren Sie bewusst, welche Aufgaben wirklich wichtig sind – nicht nur viel, sondern das Richtige zu tun, macht den Unterschied.

2. Arrangeur (Arranger®)

Arrangeure sind Meister der Komplexität. Sie können viele Variablen gleichzeitig jonglieren und finden intuitiv die beste Konfiguration von Ressourcen und Menschen. Wenn sich Pläne ändern, passen sie sich sofort an.

3. Überzeugung (Belief®)

Menschen mit Überzeugung haben feste Grundwerte, die ihrem Leben Richtung und Sinn geben. Sie sind motiviert von einer tieferen Mission und wollen, dass ihre Arbeit einen Unterschied macht.

4. Gleichbehandlung (Consistency®)

Menschen mit Gleichbehandlung legen grössten Wert auf Fairness und klare Regeln. Sie möchten, dass alle Menschen gleich behandelt werden und Prozesse transparent und vorhersehbar sind.

5. Sorgfalt (Deliberative®)

Menschen mit dem Talent Sorgfalt gehen mit Bedacht vor. Sie antizipieren Risiken, wägen Optionen sorgfältig ab und treffen wohlüberlegte Entscheidungen. Sie sind keine Bremser – sie sind das Sicherheitsnetz des Teams.

6. Disziplin (Discipline®)

Menschen mit Disziplin schaffen Ordnung und Struktur in einer chaotischen Welt. Sie planen voraus, erstellen Routinen und fühlen sich wohl, wenn alles seinen festen Platz hat.

7. Fokus (Focus®)

Menschen mit Fokus können eine Richtung vorgeben, ihr folgen und notwendige Korrekturen vornehmen. Sie priorisieren instinktiv und filtern das Unwichtige heraus. Effizienz ist ihr Massstab.

8. Verantwortungsgefühl (Responsibility®)

Menschen mit Verantwortungsgefühl nehmen ihre Verpflichtungen sehr ernst. Wenn sie Ja sagen, meinen sie es. Sie fühlen sich emotional gebunden an das, was sie versprochen haben.

9. Wiederherstellung (Restorative®)

Menschen mit Wiederherstellung lieben es, Probleme zu lösen. Sie analysieren Symptome, identifizieren die Ursache und finden eine Lösung. Das Gefühl, etwas «repariert» zu haben, gibt ihnen Energie.

Domäne 2: Einflussnahme (Influencing)

Diese acht Talentthemen helfen Menschen, andere zu überzeugen, zu inspirieren und zum Handeln zu bewegen.

10. Tatkraft (Activator®)

Menschen mit Tatkraft machen Dinge möglich, indem sie handeln. «Wann fangen wir an?» ist ihre Lieblingsfrage. Sie wissen, dass man aus Handeln mehr lernt als aus endlosem Planen.

11. Autorität (Command®)

Menschen mit Autorität haben Präsenz. Sie scheuen keine Konfrontation und können in schwierigen Situationen klare Entscheidungen treffen. Sie übernehmen das Kommando, wenn es nötig ist.

12. Kommunikation (Communication®)

Menschen mit Kommunikation sind geborene Geschichtenerzähler. Sie finden die richtigen Worte, um Ideen zum Leben zu erwecken, und können komplexe Themen verständlich und mitreissend präsentieren.

13. Wettbewerbsorientierung (Competition®)

Menschen mit Wettbewerbsorientierung vergleichen sich mit anderen und streben danach, die Besten zu sein. Der Wettbewerb ist ihr Treibstoff – Gewinnen fühlt sich existenziell an.

14. Selbstbewusstsein (Self-Assurance®)

Menschen mit Selbstbewusstsein vertrauen auf ihr eigenes Urteilsvermögen. Sie haben einen inneren Kompass, der ihnen Sicherheit gibt – unabhängig von äusserer Bestätigung.

15. Bedeutsamkeit (Significance®)

Menschen mit Bedeutsamkeit wollen einen bleibenden Eindruck hinterlassen. Sie streben nach Anerkennung und möchten für etwas Wichtiges bekannt sein. Mittelmässigkeit ist ihre grösste Angst.

16. Gewinnende Anziehungskraft (Woo®)

Woo steht für «Winning Others Over». Menschen mit diesem Talent lieben es, neue Menschen kennenzulernen und deren Sympathie zu gewinnen. Fremde sind für sie einfach Freunde, die sie noch nicht kennengelernt haben.

17. Aktivierung (Maximizer®)

Menschen mit Aktivierung konzentrieren sich auf Stärken. Sie sehen das Potenzial in sich und anderen und wollen es zur vollen Entfaltung bringen. Sie verwandeln Gutes in Grossartiges.

Domäne 3: Beziehungsaufbau (Relationship Building)

Diese neun Talentthemen beschreiben, wie Menschen Beziehungen knüpfen und pflegen. Sie sind der «Klebstoff», der Teams zusammenhält.

18. Anpassungsfähigkeit (Adaptability®)

Menschen mit Anpassungsfähigkeit leben im Moment. Sie lassen sich von den Anforderungen des Augenblicks leiten und sind flexibel in ihren Plänen. Sie sind die Ruhe in der Brandung.

19. Verbundenheit (Connectedness®)

Menschen mit Verbundenheit glauben an die Einheit allen Lebens. Sie sehen die Verbindung zwischen allem und jedem und sind überzeugt, dass alles aus einem bestimmten Grund geschieht.

20. Empathie (Empathy®)

Menschen mit Empathie können die Gefühle anderer nachempfinden. Sie spüren Stimmungen und Emotionen, auch wenn diese nicht ausgesprochen werden. Sie sind die emotionalen Antennen des Teams.

21. Harmonie (Harmony®)

Menschen mit Harmonie suchen nach Konsens und vermeiden Konflikte. Sie finden gemeinsame Nenner und wollen, dass alle gut miteinander auskommen. Sie sind die Friedensstifter im Team.

22. Einbeziehung (Includer®)

Menschen mit Einbeziehung möchten, dass sich niemand ausgeschlossen fühlt. Sie achten darauf, dass alle eine Stimme haben und am Geschehen teilhaben können. Sie sind die Brückenbauer im Team.

23. Individualisierung (Individualization®)

Menschen mit Individualisierung sind fasziniert von der Einzigartigkeit jedes Menschen. Sie erkennen und schätzen die Besonderheiten, Talente und Bedürfnisse jedes Einzelnen.

24. Positivität (Positivity®)

Menschen mit Positivität haben eine ansteckende Begeisterung. Sie sind optimistisch, finden immer etwas Gutes und können andere mit ihrer Energie mitreißen.

25. Entwickler (Developer®)

Menschen mit dem Talent Entwickler sehen das Potenzial in anderen. Sie investieren Zeit und Energie, um anderen beim Wachsen zu helfen und freuen sich über jeden noch so kleinen Fortschritt.

26. Bindungsfähigkeit (Relator®)

Menschen mit Bindungsfähigkeit schätzen tiefe Beziehungen. Sie arbeiten gerne eng mit Menschen zusammen, die sie gut kennen, und bauen auf Vertrauen und Authentizität.

Domäne 4: Strategisches Denken (Strategic Thinking)

Diese acht Talentthemen beschreiben Menschen, die Informationen aufnehmen, analysieren und bessere Entscheidungen ermöglichen.

27. Analytisch (Analytical®)

Menschen mit analytischem Talent suchen nach Ursachen und Gründen. Sie fordern Beweise und prüfen, ob Behauptungen stichhaltig sind. Sie bringen Objektivität in Diskussionen.

28. Kontext (Context®)

Menschen mit Kontext blicken in die Vergangenheit, um die Gegenwart zu verstehen. Sie suchen nach dem historischen Hintergrund, um fundierte Entscheidungen für die Zukunft zu treffen.

29. Zukunftsorientierung (Futuristic®)

Menschen mit Zukunftsorientierung sind fasziniert von dem, was sein könnte. Sie inspirieren andere mit ihren Visionen von einer besseren Zukunft.

30. Ideenfindung (Ideation®)

Menschen mit Ideenfindung sind fasziniert von Konzepten. Sie finden Verbindungen zwischen scheinbar unzusammenhängenden Phänomenen und bringen frischen Wind in festgefahrene Situationen.

31. Input (Input®)

Menschen mit Input sind Sammler. Sie sammeln Informationen, Ideen, Werkzeuge oder Beziehungen. Sie haben ein breites Wissen und können oft mit der passenden Information aushelfen.

32. Intellekt (Intellection®)

Menschen mit Intellekt lieben das Denken. Sie sind introspektiv und schätzen intellektuelle Diskussionen. Sie brauchen Zeit zum Nachdenken, bevor sie handeln.

33. Wissbegier (Learner®)

Menschen mit Wissbegier lieben den Prozess des Lernens. Der Weg vom Unwissen zur Kompetenz motiviert sie mehr als das Endergebnis. Sie sind immer auf der Suche nach neuem Wissen.

34. Strategie (Strategic®)

Menschen mit Strategie können aus dem Chaos Muster erkennen und alternative Wege finden. Sie spielen verschiedene Szenarien durch und finden instinktiv den besten Weg zum Ziel.

[Den vollständigen Guide lesen](#)

Die 4 Domänen der CliftonStrengths®



Stellen Sie sich ein Orchester vor: Die Streicher allein klingen wunderbar – aber ohne Bläser, Schlagwerk und Holzbläser fehlt dem Klang die Tiefe, die Kraft und die Vielfalt. Genau so verhält es sich mit Teams und Organisationen.

Gallup hat die 34 CliftonStrengths® Talentthemen in vier Domänen gruppiert, die zusammen die vollständige Bandbreite menschlicher Leistungsfähigkeit abdecken. Kein einzelner Mensch muss in allen vier Domänen stark sein. Aber jedes leistungsstarke Team braucht Vertreter aller vier Domänen.

Warum die Balance zwischen den Domänen entscheidend ist

Die Forschung von Gallup zeigt:

- Teams mit einseitiger Domänen-Verteilung haben **36% niedrigeres Engagement**
- Teams mit ausgewogener Verteilung über alle vier Domänen zeigen **21% höhere Produktivität**
- Die besten Führungsteams haben **mindestens zwei Personen pro Domäne**

Das Domänen-Ungleichgewicht erkennen

Fehlende Domäne

Typische Symptome

Executing fehlt	Viele Ideen, wenig Umsetzung. Endlose Meetings ohne Ergebnisse.
Influencing fehlt	Gute Arbeit, die niemand kennt. Schwache Stakeholder-Kommunikation.
Relationship Building fehlt	Hohe Fluktuation, Silodenken, mangelndes Vertrauen.
Strategic Thinking fehlt	Aktionismus ohne Richtung. Operative Hektik statt strategische Klarheit.

Die Domänen in der Führung

Eine der mächtigsten Anwendungen des Domänen-Modells ist die Analyse von Führungsteams. Gallup's Studie „Strengths Based Leadership“ zeigt, dass die effektivsten Leader ihre eigene dominante Domäne kennen, Lücken erkennen und komplementäre Talente einbinden.

Executing-Leader führen durch Vorbild und Produktivität. Ihr Motto: „Folge mir – ich zeige dir, wie es geht.“

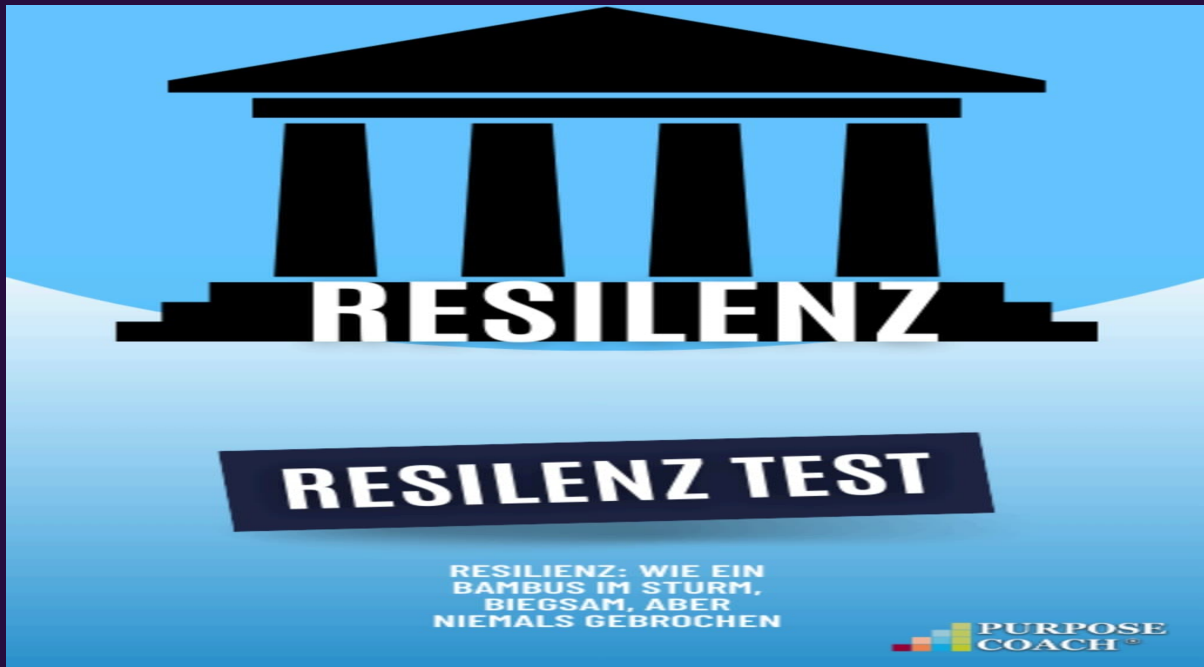
Influencing-Leader führen durch Vision und Inspiration. Ihr Motto: „Stellt euch vor, was möglich ist!“

Relationship-Building-Leader führen durch Verbindung und Vertrauen. Ihr Motto: „Wir schaffen das gemeinsam.“

Strategic-Thinking-Leader führen durch Klarheit und Weitsicht. Ihr Motto: „Lasst mich die Daten anschauen – dann entscheiden wir.“

[Den Domänen-Artikel lesen](#)

Resilienztraining für Führungskräfte – Der Leadership-Guide



In der heutigen, sich ständig wandelnden Arbeitswelt ist Resilienz kein optionales Wellness-Thema, sondern eine strategische Leadership-Kompetenz. Angesichts von Dauerveränderung, hybrider Arbeit und permanentem Erwartungsdruck müssen Führungskräfte Verantwortung für Menschen, Ergebnisse und Kultur tragen.

Warum Leadership-Resilienz entscheidend ist

Studien zeigen, dass resiliente Leader bessere Entscheidungen unter Druck treffen, Teams stabiler durch Veränderungen führen und seltener von Burnout betroffen sind. Darüber hinaus wirkt sich Leadership-Resilienz positiv auf das gesamte Team aus, indem sie eine Kultur psychologischer Sicherheit fördert, die Engagement, Innovation und Bindung stärkt.

Die 6 Säulen eines Leadership-Resilienztrainings

1. Selbstwahrnehmung und Stärkenbewusstsein

Resilienz beginnt mit Selbstkenntnis. Das Gallup CliftonStrengths® Assessment hilft Führungskräften, ihre Top-Talente zu identifizieren. Stärkenorientierte Führung führt zu höherer Energie und Lebenszufriedenheit.

2. Emotionsregulation unter Druck

Praktische Übungen wie Box-Breathing (4-4-4-4), die 90-Sekunden-Regel und Cognitive Reappraisal helfen, Emotionen zu regulieren und Stresshormone zu reduzieren.

3. Sinn und Purpose verankern

Ein klarer Sinn macht widerstandsfähiger. Führungskräfte sollen ihr Handeln mit einem grösseren „Warum“ verbinden. Der Purpose Leadership Kompass dient als Anker in stürmischen Zeiten.

4. Psychologische Sicherheit im Team schaffen

Resiliente Leader bauen resiliente Teams auf. Teams mit hoher psychologischer Sicherheit lernen schneller, machen weniger Fehler und sind innovativer.

5. Energie- und Erholungsmanagement

Bewusste Regeneration ist essenziell für Hochleistungs-Führung. Dies umfasst feste Schlafzeiten, blockfreie Zeiten und regelmässige Bewegung (Strategic Renewal).

6. Soziale Verbundenheit und Sparring

Einsamkeit ist ein Resilienz-Killer. Der Aufbau eines Netzwerks aus vertrauten Peers, einem Executive Coach und Mentoren ist entscheidend für nachhaltige Leadership.

[Den Resilienz-Guide lesen](#)

STÄRKENENTWICKLUNG · 8 MIN.

Stärken Durchbruchs Coaching in 90 Tagen



PurposeCoach®

Stärken Coaching Schweiz

Gallup CliftonStrengths® · Bern · Zürich · Online

GRATIS 30-Min-Gespräch

750 + Kund:innen · ab CHF 62

Du kennst CliftonStrengths® – aber weisst nicht, wie du dein Ergebnis im Alltag wirklich nutzt? Die Stärken Masterclass ist der kompakte Online-Kurs für Menschen, die ihre Top-Stärken in 6 Monaten verstehen, einsetzen und in Karriere, Führung und Beziehungen wirken lassen wollen.

Für wen die Masterclass gemacht ist

Die meisten Menschen, die CliftonStrengths® gemacht haben, lassen 80 % des Potenzials liegen. Der Report bleibt nach zwei Wochen in der Schublade – nicht aus Desinteresse, sondern weil die Übersetzung in den Alltag fehlt. Genau diese Lücke schliesst die Masterclass.

Was du in 6 Monaten lernst

Die Masterclass ist in sechs kompakte Module aufgebaut. Du kannst sie in deinem Tempo bearbeiten – ein Modul pro Monat ist der empfohlene Rhythmus, aber alles bleibt lebenslang verfügbar.

Modul 1: Grundlagen der Stärken-Psychologie

Du verstehst, was Talente von Stärken unterscheidet und wie die 34 Themen in den vier Domänen zusammenhängen.

Modul 2: Deine Top-Stärken im Tiefen-Check

Du lernst, deinen Report richtig zu lesen – inklusive der „Schatten“ jeder Stärke (z. B. Verantwortung kann zu Überlastung führen).

Modul 3: Stärken im Berufsalltag aktivieren

Du übertragst deine Stärken auf reale Arbeitssituationen: Meetings, Projekte, Entscheidungen, Konflikte.

Modul 4: Schwächen klug managen

Stärkenfokus heisst nicht, Schwächen zu ignorieren. Du lernst die Gallup-Strategien: Komplementärpartner, Stütz-System, Akzeptanz, Verzicht.

Modul 5: Stärken in Beziehungen & Team

Du erkennst, wie deine Stärken auf andere wirken und wie du mit Menschen anderer Talentprofile produktiver zusammenarbeitest.

Modul 6: Vom Wissen zur Routine

Du baust einen persönlichen 90-Tage-Plan: tägliche Mikro-Routinen, wöchentliche Reflexionen, klare Ziele.

Wissenschaftlicher Hintergrund

Der Kurs basiert auf den CliftonStrengths®-Daten von Gallup (über 30 Millionen Befragte weltweit) und Erkenntnissen der Positiven Psychologie. Studien zeigen, dass Menschen, die ihre Stärken täglich nutzen, dreimal häufiger eine hohe Lebensqualität und sechsmal häufiger Engagement im Job berichten (Gallup, 2023).

[Zur Stärken Masterclass](#)

Inspiration für unterwegs

Kostengünstige Hörbücher zu Stärken, Talenten und Coaching von PurposeCoach® auf Spotify, Apple Books, Google Play, Kobo und OverDrive. Die Hörbücher verbinden wissenschaftlich fundierte Erkenntnisse aus der Positiven Psychologie, dem CliftonStrengths®-Ansatz und moderner Führungsforschung.



Innere Stärke - Dein Weg zur Bestform

47 min · Philipp Fuchs

Entdecke deine persönlichen Stärken und lebe dein volles Potenzial. Dein persönlicher Guide auf dem Weg zu einem erfüllteren und erfolgreicherem Leben – basierend auf Positiver Psychologie und dem CliftonStrengths®-Ansatz.

■ Auf Spotify hören

■ Auf Apple Audiobooks hören



Stärkenorientiert führen – Fluktuation stoppen

1h 05min · Philipp Fuchs

Nachhaltige Mitarbeiterbindung & Unternehmenserfolg durch stärkenorientierte Führung und Personalentwicklung. Für Führungskräfte, die Teams mit CliftonStrengths® und Profilingvalues entwickeln.

■ Auf Spotify hören

■ Auf Apple Audiobooks hören

Bereit für deinen Stärken-Durchbruch?

Entdecke deine wahren Talente, entwickle deine Stärken und finde deinen Purpose.

[Kostenloses 30-Min-Gespräch buchen](#)

PurposeCoach®

Zertifiziertes Purpose & Stärken Coaching nach Gallup CliftonStrengths®

Bern · Zürich · Online

info@purposecoach.ch | www.purposecoach.ch