# Profilingvalues im Coaching

Wie Werte-Assessments Klarheit schaffen und warum sie CliftonStrengths® ideal ergänzen

Jeder Mensch trifft täglich Hunderte von Entscheidungen – doch nur wenige davon sind wirklich bewusst. Was uns steuert, sind oft nicht Fakten oder Logik, sondern unsere **Werte**. Sie sind der unsichtbare Kompass, der bestimmt, was wir als richtig, wichtig und erstrebenswert empfinden.

PURPOSE COACH ®

# Was ist Profilingvalues?

Profilingvalues ist ein wertebasiertes Diagnostik-Tool, das auf der formalen Axiologie nach Robert S. Hartman basiert. Anders als klassische Persönlichkeitstests misst es nicht Verhalten oder Präferenzen, sondern die Wertungskompetenz eines Menschen – also die Fähigkeit, Situationen, Menschen und sich selbst differenziert einzuschätzen. Das Assessment besteht aus 36 kurzen Bewertungsaufgaben, die in ca. 20 Minuten online durchgeführt werden.

## Denk- und Wertungsmuster

Wie differenziert nimmt jemand die Welt wahr?

## Selbstbild vs. Weltbild

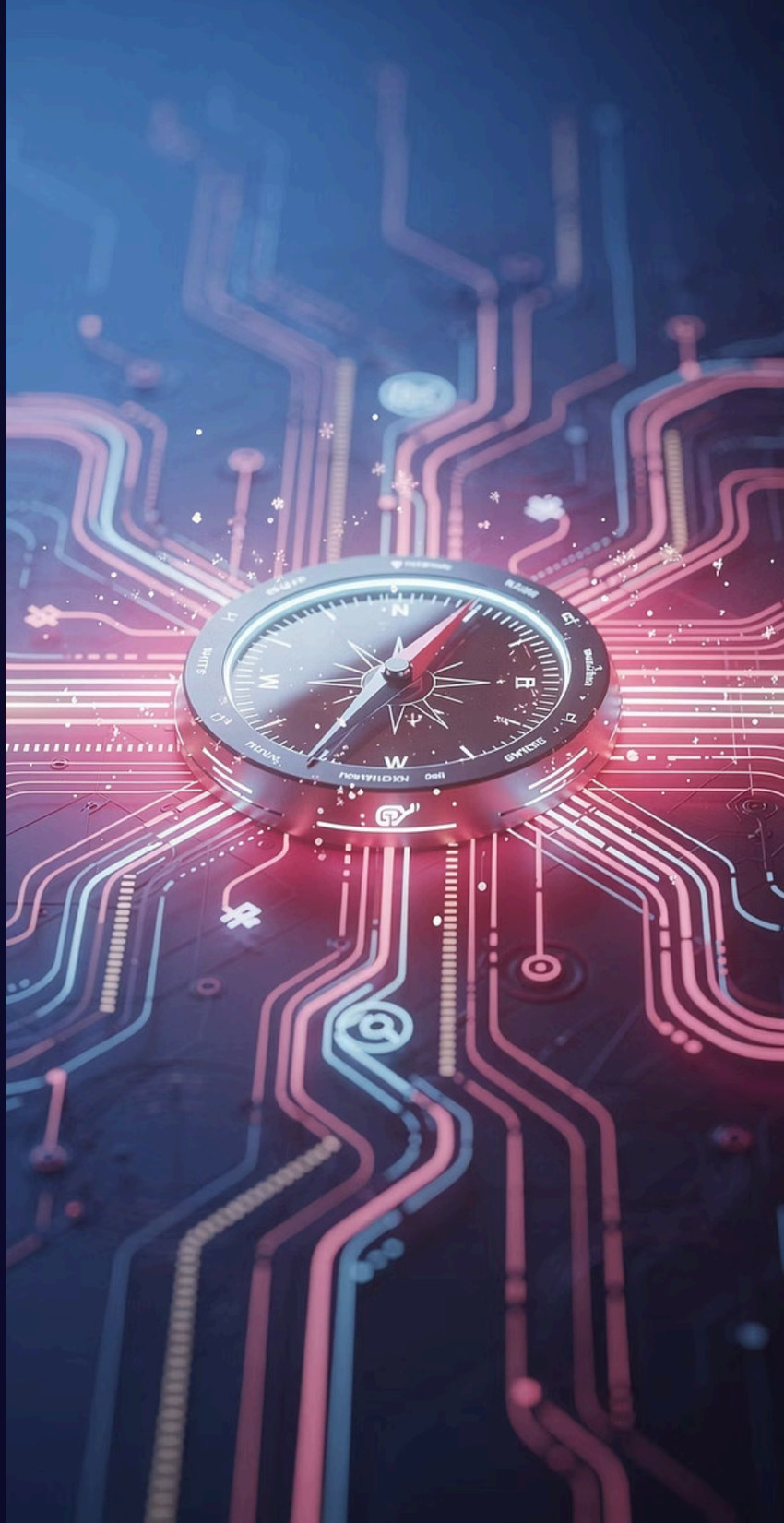
Wie bewertet die Person sich selbst im Verhältnis zu anderen?

## Aufmerksamkeitsfokus

Worauf richtet sich die Wahrnehmung – auf Systeme, Menschen oder innere Prozesse?

## Entwicklungspotenziale

Wo liegen blinde Flecken und ungenutzte Ressourcen?



# Warum Werte im Coaching so entscheidend sind

Viele Coaching-Prozesse beginnen mit Zielen: Was wollen Sie erreichen? Doch die tiefere Frage lautet: Warum wollen Sie das erreichen? Und diese Frage führt unweigerlich zu den Werten.

> «Nachhaltiges Wohlbefinden entsteht nicht durch Zielerreichung allein, sondern durch ein Leben im Einklang mit den eigenen Werten.» — Martin Seligman, Begründer der Positiven Psychologie

> «Wer ein Warum zu leben hat, erträgt fast jedes Wie.» — Viktor Frankl, Begründer der Logotherapie

## Im Coaching-Kontext zeigt sich:

- Coachees, die ihre Werte klar benennen können, treffen schnellere und stimmigere Entscheidungen
- Werteklarheit reduziert innere Konflikte und Entscheidungsstress
- Teams mit geteilten Werten zeigen höheres Engagement und weniger Reibungsverluste

# So funktioniert ein Profilingvalues-Coaching

## Phase 1 – Assessment durchführen

Der Coachee führt das Online-Assessment in ruhiger Umgebung durch (ca. 20 Minuten). Es gibt keine richtigen oder falschen Antworten – es geht um die persönliche Wertung.

## Phase 2 – Profil analysieren

Der zertifizierte Coach analysiert das Ergebnis-Profil. Das Profil zeigt die individuelle Wertungskompetenz auf drei Ebenen: Systemisch, Extrinsisch und Intrinsisch.

## Phase 3 – Auswertungsgespräch

Im Coaching-Gespräch werden die Ergebnisse gemeinsam besprochen und typische Erkenntnisse erarbeitet.

## Phase 4 – Entwicklungsmassnahmen

Basierend auf dem Profil werden konkrete Entwicklungsschritte definiert – z. B. gezielte Reflexionsübungen, veränderte Kommunikationsstrategien oder Empfehlungen für Rollenveränderungen.

# Profilingvalues vs. CliftonStrengths®: Was misst was?

Beide Assessments sind wertvoll – aber sie messen grundlegend verschiedene Dinge. Zusammen entsteht ein dreidimensionales Bild.

| | Profilingvalues | CliftonStrengths® |
|---|---|---|
| Fokus | Wertungskompetenz & Werte | Natürliche Talentmuster |
| Grundlage | Formale Axiologie (Hartman) | Stärkenpsychologie (Clifton/Gallup) |
| Misst | Wie jemand bewertet | Was jemand natürlich gut kann |
| Kernfrage | Warum führe ich so? | Wie führe ich natürlich? |
| Ergebnis | Wertungsprofil mit 3 Dimensionen | 34 Talentthemen gerankt |
| Ideal für | Werte-Arbeit, Selbstbild, Konflikte | Stärken-Aktivierung, Teamentwicklung |
| Zeitaufwand | ca. 20 Min. | ca. 45 Min. |

# Warum die Kombination so wirksam ist

Die eigentliche Kraft entfaltet sich, wenn man Profilingvalues und CliftonStrengths® kombiniert. CliftonStrengths® zeigt, was jemand natürlich gut kann (Talente) – Profilingvalues zeigt, warum jemand so handelt (Werte).

### Kongruenz erkennen

Wo stimmen Talente und Werte überein? Jemand mit «Einfühlungsvermögen» UND starker intrinsischer Orientierung wird als authentisch empathische Führungskraft wahrgenommen.

### Spannungen aufdecken

Wo arbeiten Talente gegen die eigene Wertehaltung? «Tatkraft» + niedrige extrinsische Orientierung = innere Konflikte trotz äusserer Erfolge.

### Potenziale aktivieren

Wo liegen ungenutzte Führungsressourcen? «Strategie» in den Top-5, aber unterentwickelte systemische Dimension – das Talent ist vorhanden, wird aber nicht genutzt.

> «Wenn wir auf unsere Stärken aufbauen, dann werden unsere Schwächen irrelevant.»
>
> — Donald O. Clifton

# Für wen eignet sich Profilingvalues?



## Führungskräfte

Die ihre Entscheidungsmuster verstehen wollen



## Teams

Die Reibungsverluste durch unterschiedliche Wertesysteme reduzieren möchten



## Unternehmer

Die ihre Business-Entscheidungen mit ihren persönlichen Werten abgleichen wollen



## Coaches

Die ihren Klienten tiefgehende Selbsterkenntnis ermöglichen möchten



## Menschen in Übergangsphasen

Die Klarheit über ihre nächsten Schritte suchen



# Die Wissenschaft hinter Profilingvalues

Das Assessment basiert auf der formalen Axiologie von Robert S. Hartman, einem deutsch-amerikanischen Philosophen und Mathematiker. Hartman entwickelte ein mathematisches Modell, um menschliche Wertungen messbar zu machen. Seine Kernthese: Wertung ist eine messbare kognitive Kompetenz.

## 1967

### Hartman: The Structure of Value

Grundlagenwerk zur formalen Axiologie

## 2007

### Byrum: Validierungsstudien

Zeigen hohe Reliabilität und Praxisrelevanz

## 3.5x

### Gallup (2023): Engagierter

Mitarbeitende, die ihre Werte im Job leben können, sind 3.5x engagierter

### Stärkenpsychologie

Donald O. Clifton / Gallup: Über 50 Jahre Forschung zeigen, dass Führungskräfte, die ihre Stärken kennen, 6x engagiertere Teams haben.

### Formale Axiologie

Robert S. Hartman: Die mathematische Werttheorie liefert ein manipulationssicheres Instrument zur Messung von Urteilskompetenz.

### Positive Psychologie

Martin Seligman: Wohlbefinden und Spitzenleistung entstehen durch den Einsatz von Stärken in Übereinstimmung mit persönlichen Werten.

# Fazit: Werte sichtbar machen verändert alles

Wer seine Werte nicht kennt, navigiert blind. Profilingvalues macht den unsichtbaren Kompass sichtbar – und schafft die Grundlage für Entscheidungen, die sich nicht nur richtig anfühlen, sondern es auch sind.

In Kombination mit CliftonStrengths® entsteht ein umfassendes Bild: Was kann ich besonders gut – und warum tue ich, was ich tue? Diese doppelte Klarheit ist der Schlüssel zu authentischer Führung, erfüllter Arbeit und nachhaltigem Erfolg.

**Mehr über unsere Assessments erfahren** **Gratis Erstgespräch vereinbaren**

Quellen: Gallup (2024) · Hartman (1967) · Seligman (2011) · Byrum (2007)