

Performance Culture Focus-Coaching

PCF-Coaching

PCF-Coaching ist eine logische
Konsequenz
aus unserer Philosophie zur
Leistungskultur



PHILOSOPHIE DER LEISTUNGSKULTUR

- Leistungskultur ist der mentale Rohstoff der Zukunft, der Mitarbeitern, Führungsverantwortlichen und dem Unternehmen gleichermaßen Vorteile bringt. Ob Unternehmenskultur als Ganzes, Führungskultur im Verhältnis von Führenden und Geführten, Nahkultur des direkten Arbeitsumfeldes. Kultur ist der Nährboden für bessere Leistung.
- Umgekehrt ist jede Störung mit der Kultur innerhalb des Unternehmens ein Leistungskiller. Wenn Menschen sich wohl fühlen, geben sie ganz automatisch ihr Bestes. Wenn Menschen durch das Umfeld im Unternehmen abgelenkt sind, können sie nicht ihre volle Leistung bringen.
- Innerhalb einer „Leistungskultur“ werden Hard Facts und Soft Facts als gleichwertig gesehen. „Ziele“, „Strategie“, „Tools“, „Ergebnisse“ (harte Faktoren) sind genauso wichtig wie „Werte“, „Atmosphäre“, „Kommunikation“, „Kultur“ (weiche Faktoren). In der Triade (siehe Grafik) steht über allem das angestrebte Ergebnis, das durch Leistung aus Kultur am leichtesten erreichbar wird.





PHILOSOPHIE DER LEISTUNGSKULTUR

- Warum erlebt man Menschen in Ausübung ihres Hobbys als Best- oder Spitzenleister? Weil sie sich dort motiviert fühlen und ihre Potenziale ausspielen können.
- Den besten Beitrag zur Motivation ihrer Mitarbeiter leisten Führende, wenn sie darauf achten, Frustration bei Geführten zu vermeiden. Wenn sie zudem ihren Blick für die Potenziale ihrer Mitarbeiter schärfen, sie nach Möglichkeit entlang ihrer Stärken einsetzen und agieren lassen, sind Führende und Geführte ideale Gestalter einer Leistungskultur im sozialen Nahfeld.
- So entwickelt sich die Leistungsfähigkeit der Menschen in der Arbeitswelt am besten. In einer Leistungskultur tragen alle persönliche Verantwortung. Die Führenden für die Qualität ihrer Führung, die Mitarbeiter für die Qualität Ihres Handelns.

DAS BESONDERE

- PCF Coaching (Performance Culture Focus Coaching) leistet einen zentralen Beitrag zur Ausgewogenheit zwischen Leistung und Kultur: Leistung als Erfordernis. Kultur als Nährboden für Leistung.
- Am Anfang einer Coachingsession stehen zwei Frage: Wie konnte das Ergebnis des letzten Coachingtermins praxistauglich umgesetzt werden? Welches Ergebnis wird für die heutige Session angestrebt?
- Das PCF Coaching ist atmosphärisch angenehmen, bezüglich der einzubringenden Eigenleistung aber nicht unbedingt bequem.

MÖGLICHE INHALTE

- Fokus auf die berufliche Rolle der Führungsverantwortlichen einschließlich Berücksichtigung evtl. vom Privatleben ausgehender eigener Leistungsstörungen.
- Leistung im doppelten Sinne verstanden: als Ablauf (das WIE betreffend) und als Ergebnis (das WAS betreffend).
- Vertiefung von Wissen um Motivation und Potenzial des Geführten. Motivation ohne Potenzial einer Person für eine bestimmte Herausforderung verlangt ebenso nach tiefgreifender Klärung wie umgekehrt, Potenzial ohne Motivation einer Person für eine bestimmte Herausforderung.

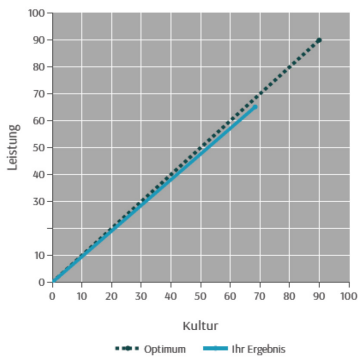
- Motivation plus Potenzial plus einer als störungsfrei empfundenen Nahfeldkultur sind die optimalen Bedingungen für Leistungsentfaltung.
- Motivation kommt von „movere“ (lat.) und bedeutet „bewegen“. Führende erreichen bei Geführten am meisten, wenn sie deren Motive (Beweggründe) verstehen.
- Oft ist die Kultur eines Unternehmens weiter weg und weniger greifbar als die Nahfeldkultur. Diese zu mit den Geführten zu gestalten ist eine erfolgstragende Führungsaufgabe.
- Leistungsverlangen hin zu Spitzen- oder Bestleistungen ist ebenso legitim, wie das Bieten einer attraktiven Führungskultur notwendig.
- Die Macht eines Leaders definiert sich über seine Persönlichkeits-, Sozial- und Methodenkompetenz, alles zusammen addiert sich zur Führungskompetenz.
- Leistungskultur prägend ist ebenso das Leben von Verbindlichkeit und Konsequenz; Worte müssen sich in Taten spiegeln.
- Probleme lassen sich auf der Sachebene lösen; Konflikte nur auf der Beziehungsebene, wo viel Einfühlungsvermögen in die Denk- und Empfindungswelt des anderen erforderlich ist.
- Dafür sorgen, dass andere gut bleiben oder besser werden, das ist Führung auf den Punkt gebracht.

AUSZÜGE AUS DEM BERICHT

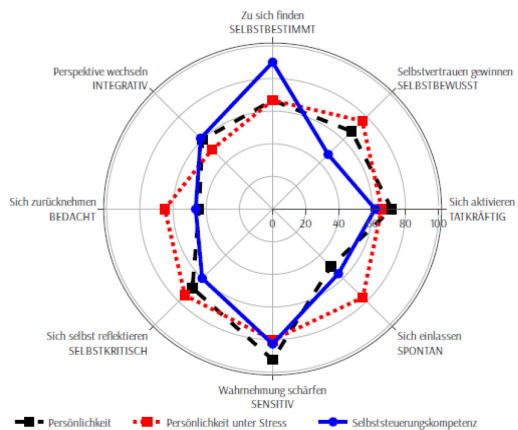
Ergebnis im Überblick

Die Grafik zeigt Ihnen die Ausprägung Ihres Verhältnisses bezogen auf Leistungskultur im Überblick. Die Zahlen drücken Prozentwerte aus. 100 ist ein theoretischer, kaum erreichbarer Wert. 90 ist ein sehr guter Wert. Ein Wert unter 60 zeigt Veränderungsnotwendigkeit auf.

Das Schema bildet auch ab, ob Sie eher auf Leistung oder eher auf Kultur ausgerichtet sind.



MODUL 2: PERSONLICHKEITSPROFIL





UNSERE LEISTUNG – IHRE SICHERHEIT

- Für das digitale Coaching suchen Sie sich Ihren Coach aus. Dazu werden wir Ihnen einige Vorschläge mit Profilen von passenden Coaches vorstellen. Anhand weniger von Ihnen schriftlich beantworteter Fragen erkennen wir, welcher Coach Ihre Vorstellungen am besten trifft. Sie bekommen bis zu drei Vorschläge, unter denen Sie Ihren idealen Coach auswählen können.
- Eine Session dauert 90 Minuten. Den ersten Termin können Sie kostenfrei nach 30 Minuten abrechnen. Danach wählen Sie einen neuen Coach aus und haben wieder 30 Minuten Zeit zur Prüfung der Passgenauigkeit. Ihre Zufriedenheit ist unser Anspruch.
- Ein Self-Assessment hilft Ihnen, Ihre augenblicklichen Einstellungen zur Leistungskultur zu erfassen. Es ist Teil unseres Check-ins und Check-outs zu Ihrem Nachweis eines gelungenen Coachings.
- Die zu bearbeitenden Themen bestimmen Sie gemeinsam mit Ihrem Coach.
- Der Coach achtet darauf, dass er genau versteht, was Sie bewegt, ggf. stellt er vertiefende Klärungsfragen.
- Die Coaching-Arbeit ist absolut vertraulich.
- Die größte Wirksamkeit erreichen Sie mit Ihrem Coach, wenn Sie Themen einbringen, die ungelöste Probleme oder Konflikte betreffen oder sich für Ihr Erweiterungslernen anbieten.
- Unser Verständnis von Ergebnisqualität setzt sich zusammen aus Ihrer Zufriedenheit mit dem Coach, den angewendeten Methoden, dem atmosphärischen Ablauf jeder Session und mit der Praxisverwendung der im Coaching-Prozess gewonnenen Erkenntnisse.



ANSPRECHPARTNER

Prof. Dr. Wolfgang Saaman (für Inhalt und Methode)

Angelika Wernet (für Buchung und Organisation)

Tel.-Nr. 0761 21680-0

wernet@saaman.de

wsaaman@saaman.de

SAAMAN GmbH

Munzinger Str. 5 a

79111 Freiburg i. Br.

<http://www.saaman.de>.