



PCF-Coaching

Selbsteinschätzung

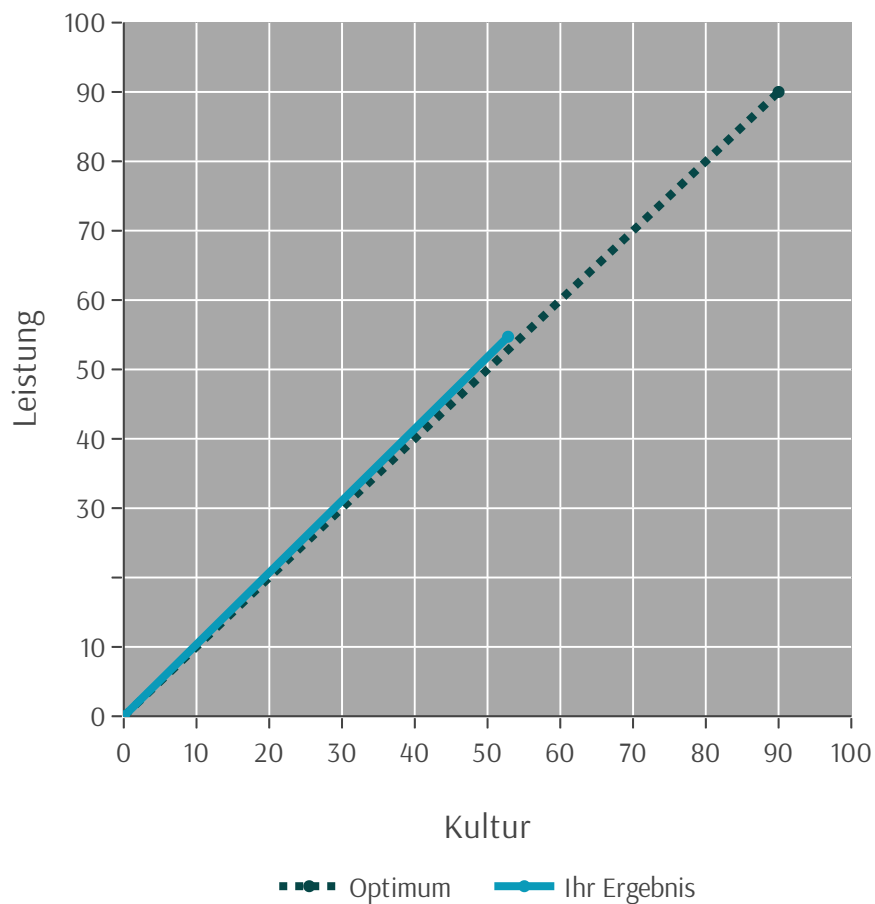
Auswertungsbericht für
[Vorname] [Nachname]

MODUL 1: LEISTUNGSKULTURSPIEGEL

Ergebnis im Überblick

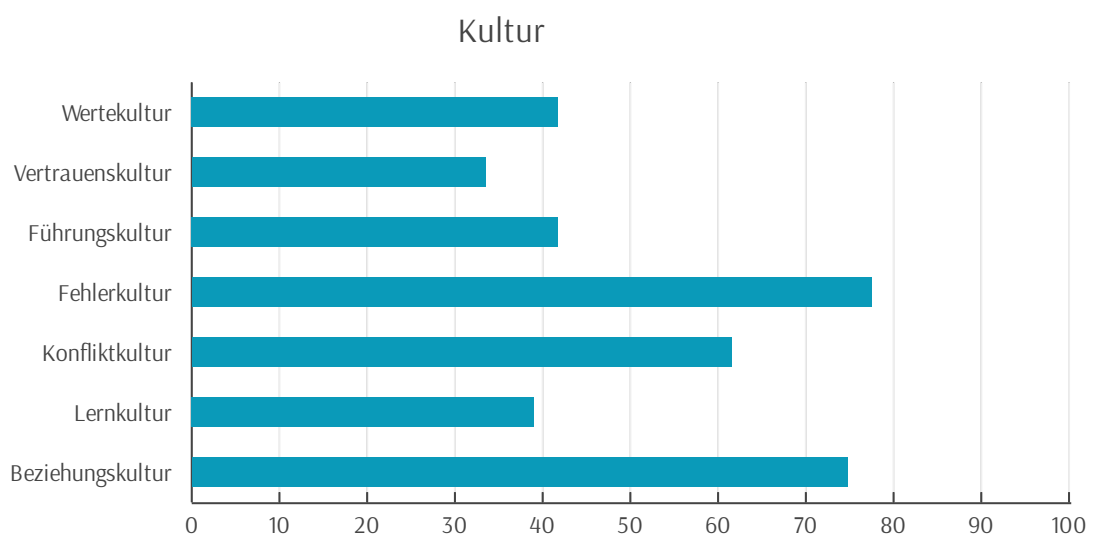
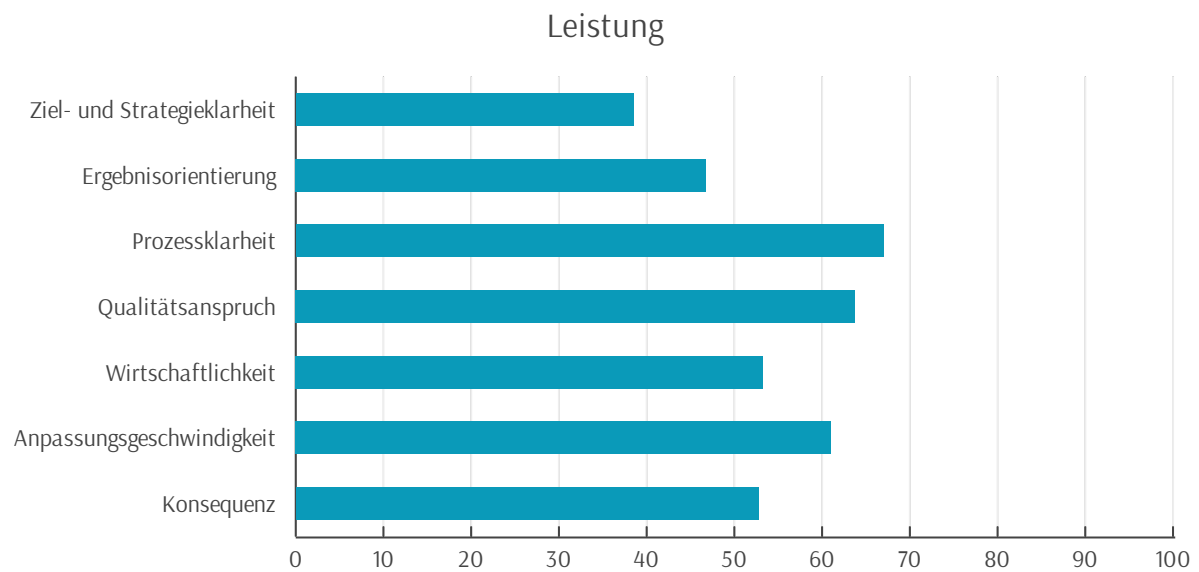
Die Grafik zeigt Ihnen die Ausprägung Ihres Verhältnisses bezogen auf Leistungskultur im Überblick. Die Zahlen drücken Prozentwerte aus. 100 ist ein theoretischer, kaum erreichbarer, Wert. 90 ist ein sehr guter Wert. Ein Wert unter 60 zeigt Veränderungsnotwendigkeit auf.

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

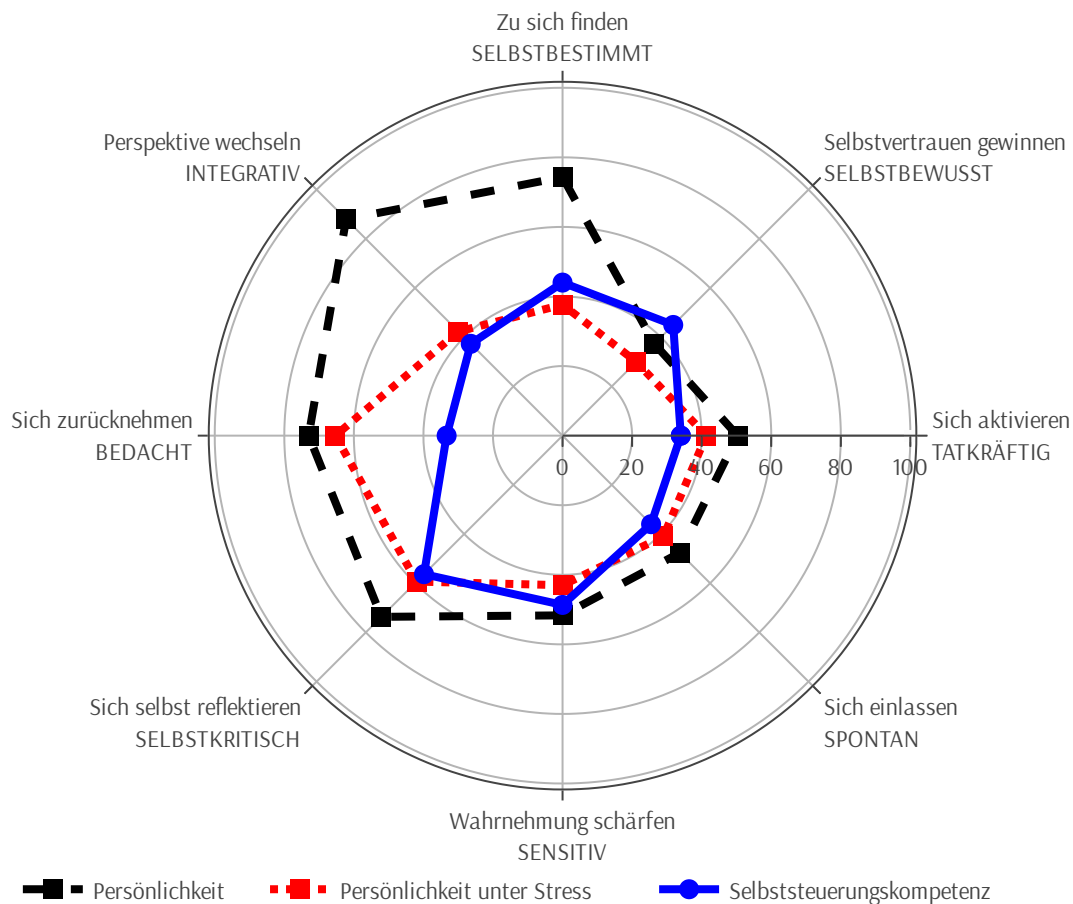


MODUL 1: LEISTUNGSKULTURSPIEGEL

Ergebnis im Detail



MODUL 2: PERSÖNLICHKEITSPROFIL



Erklärung zur grafischen Darstellung

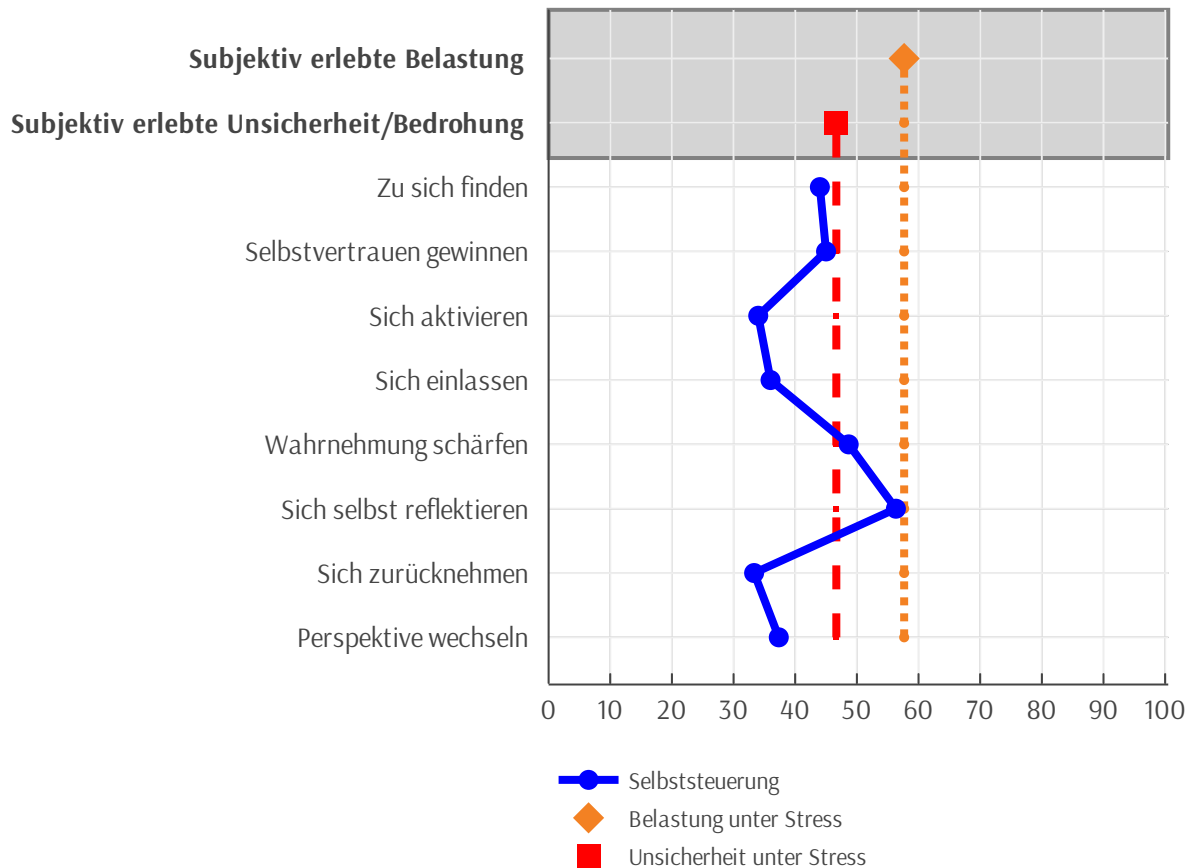
Die Beschriftung in Großbuchstaben am Rand des Netzes bezeichnen den jeweiligen Persönlichkeitsstil und die Beschriftung in normalen Buchstaben die jeweiligen Selbststeuerungskompetenzen.

Die schwarze Profillinie stellt Ihre Persönlichkeitsstile unter gewöhnlichen Bedingungen dar.

Die rote Profillinie zeigt Ihre Persönlichkeitsstile unter Stress.

Die blaue Profillinie zeigt die Ausprägung Ihrer Selbststeuerungskompetenzen. Diese zeigen, wie gut Sie Ausprägungen der jeweiligen Persönlichkeitsstile ausgleichen können.

MODUL 2: SELBSTSTEUERUNGSPROFIL



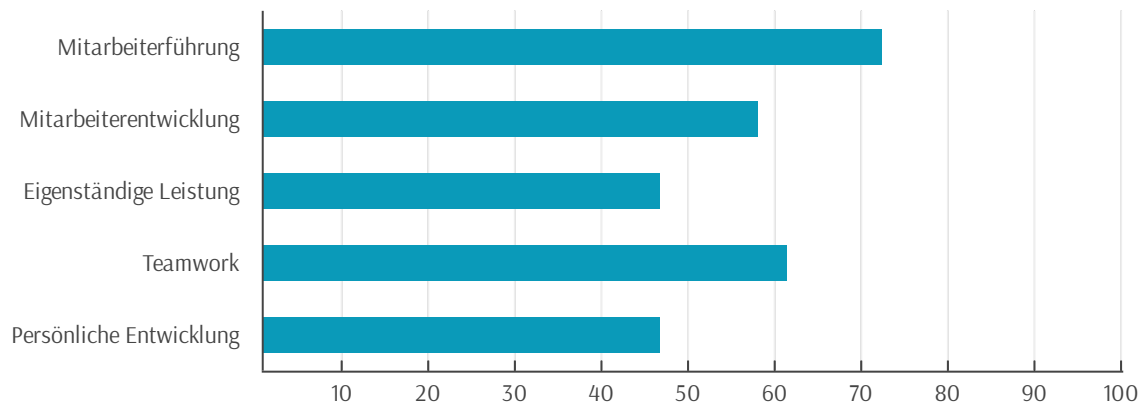
Das Selbststeuerungsprofil stellt die Fähigkeiten dar, mit stressreichen, ungewohnten oder unangenehmen Situationen umzugehen und sie zu bewältigen. Mittels der orangefarbenen und der roten Linie wird das aktuelle Stresserleben zum Zeitpunkt der Ist-Aufnahme abgebildet. Dabei werden zwei Arten von aktuellem Stress unterschieden:

Niveau der erlebten Belastung (z. B. Stress aufgrund eines hohen Arbeitsaufkommens oder schwieriger Vorhaben)

Niveau der erlebten Unsicherheit (z. B. Stress aufgrund von Unstimmigkeiten, aktuellen Risiken oder Unsicherheiten)

Die blaue Punktlinie steht für die Selbsteinschätzung der jeweiligen Selbststeuerungskompetenz. Die Punkte, die einen höheren Wert erreichen als die Stresslinien, zeigen Kompetenzen an, mit denen der aktuelle Stress gut reguliert werden kann. Die Punkte, die einen niedrigeren Wert als die Stresslinien erreichen, zeigen an, dass die jeweilige Fähigkeit unter Stress eher verloren geht.

MODUL 2: MOTIVATIONSPROFIL



Erklärung zur grafischen Darstellung

Die Werte im Diagramm ergeben sich aus Ihrer Selbsteinschätzung anhand des Fragebogens. Die türkisfarbenen Balken stellen in den fünf Themenbereichen jeweils den aktuellen Ausprägungsgrad der bewussten Motivation dar.

Das Motivationsprofil enthält zwar eine Skala von 0 bis 100, dennoch sind die absoluten Werte der Balkenlängen nicht so wichtig wie das Verhältnis der Balken zueinander. Für Ihre Interpretation ist vor allem wichtig, welche Motivationsbereiche stärker und welche im Vergleich dazu weniger stark ausgeprägt sind. So können Sie Ihre persönliche Prioritätenliste in Bezug auf die drei Themenbereiche ablesen.

Balken, die sich links von der vertikalen Mittellinie (Wert 50) befinden, zeigen allerdings Themenbereiche an, die Sie nur wenig motivieren. Der Grund dafür kann sein, dass Sie an diesen Themen einfach weniger Interesse haben. Es kann aber auch andere Gründe dafür geben, beispielsweise, dass Sie sich in diesem Bereich unsicher fühlen und Fehler vermeiden wollen oder dass Sie durch äußere Umstände gehemmt werden und nur wenig Energie entfalten können.

MODUL 3: ROLLENZUORDUNG



PLATZ 1: COACHEMPFEHLUNG



Prof. Dr. Wolfgang Saaman

1. Über Mich

- Als diplomierter Betriebswirtschaftler, promovierter Psychologe, ausgebildeter Psychotherapeut, Management-Diagnostiker, Professor für Leistungskultur und Consultant für Organisationsentwicklung bin ich seit Mitte der 1980er Jahre als Coach auf Top-Management-Ebene namhafter Konzerne und Hidden Champions tätig.
- In meinen 10 Büchern habe ich die Schwerpunkte Management, Leadership und Leistungskultur behandelt.
- Von schwierigen Situationen lasse ich mich gerne fordern. Oftmals lösen sich Probleme mit der Erkenntnis von Lore Lorentz: "Die Lage war nie so ernst wie immer".
- Ich bin Entwickler zahlreicher Methoden, Modelle, Verfahren (z. B. diversere Analyseverfahren, Leistungskultur, Leistungskulturspiegel, Fluide Organisation, Freiburger Agilitätsinventar, PCF Coaching)

2. Berufserfahrung

- Als 30jähriger Founder und CEO eines Instituts für Organisationsentwicklung
- Als 36jähriger Gesellschafter und Vorsitzender der Geschäftsführung einer Tochter der Mummert + Partner Gruppe mit über 1.000 Beratern, mit Anfang 40 dort auch Holding-GF
- Ab 50 Founder und CEO der SAAMAN SOLUTION (bis 2019 Aktiengesellschaft, heute GmbH).
- Durchführung von ca. 6.000 Management Appraisals in 40 Jahren
- Externer Berater in diversen Branchen und Konzernen, u.a. Daimler, VW, Thyssen, Deutsche Bahn, Schaeffler, ZF

PLATZ 1: COACHEMPFEHLUNG

3. Coaching Expertise

- Seit Mitte der 1980er Jahre Business-Coaching auf Organebene sowie 1. und 2.

Führungsebene

- Ausbilder zahlreicher Coaches (themenzentriertes und persönlichkeitsbasiertes Coaching)
- Entwickler spezieller Check-in/Check-out-Verfahren für Coachingprozesse
- Erfahren in Konflikt- und Krisenmanagement, Durchführung diverser Seminare auf dem Gebiet
- Entwickler der auf Leistungskultur gemünzten PCF Coachingmethode (Performance Culture Fokussierung)
- Vor allem: Praxis, Praxis, Praxis bezogen auf das Business meines jeweiligen Coachee

KONTAKT

Die PCF Selbsteinschätzung wurde von der SAAMAN GmbH unter der Federführung von Prof. Dr. Wolfgang Saaman entwickelt.

SAAMAN GmbH
Munzinger Straße 5 a
79111 Freiburg i. Br.

Tel. +49 761 21680-0
E-Mail: om@saaman.de

Weitere Informationen und Anregungen erhalten Sie unter <https://www.saaman.de>