

[Subscribe](#)[Share ▼](#)[Past Issues](#)[Translate](#)

HIRT&FRIENDS EXECUTIVE BRIEFING No. 7

[View this email in your browser](#)

HIRT&FRIENDS EXECUTIVE BRIEFING



Sieben Wachstumshebel für Ihr Unternehmen

Es gibt 7 wesentliche Wachstumshebel, die Sie aktivieren können:

- **Umgestaltung Ihres Konzernportfolios** und Konzentration auf die Geschäfte und Regionen, die das größte Wachstumspotential haben
- **Neugestaltung der Marketing- und Vertriebsstrategie** und -umsetzung um Wachstum zu beschleunigen
- **Geographische Expansion** durch Eintritt in neue Märkte mit Wachstumspotential
- **Mergers & Acquisitions (M&A)**. Schnelles Wachstum in neue Märkte oder Marktsegmente durch Kauf von Unternehmen, Fusionen, Joint Ventures und Strategische Allianzen
- **Klassische Innovation** durch neue Produkte, neue Dienstleistungen und neue Prozesse
- **Strategische Innovation** durch neue Geschäfts- und Betriebsmodelle
- **Management Innovation** durch neue Ansätze auf dem Weg zur Hochleistungsorganisation in den Bereichen Kultur, Organisation und Führung

Mehr zum Thema Wachstum [hier](#).

Kolumne "Hirt on Management" in der Tageszeitung "Die Presse"

"Bullshit or not? Tablets für Manager?"

[hier](#)

Artikel des Monats

88 Wege, um mit Trainings die Zeit zu verschwenden

[hier](#)

Executive Coaching mit Dr. Michael Hirt.

[hier](#)

Workshops mit Dr. Michael Hirt

Das CEO-Seminar
16. - 17. Februar 2016

Strategieentwicklung für die Praxis
29. - 30. März 2016

Selbstführung für Führungskräfte
12. - 13. April 2016

[mehr Info](#)

Bullshit or Not? Tablets für Manager?

Tablets können tatsächlich zur Produktivitätssteigerung von Managern beitragen:

Unterwegs Entscheidungen treffen, sicheren Zugriff auf interne Datenbanken und Reporting-Tools haben, Dokumente bearbeiten/korrigieren, Wartezeiten und Leerläufe besser nutzen und das Ganze ohne seine Bandscheiben durch ein Notebook oder seine Augen durch ein Smartphone zu überlasten.

Manager-Status zeigen, in dem man nicht mit Tonnen von Gepäck, mehreren Taschen und Stapeln von Unterlagen daher kommt, sondern „locker flockig“ mit einem Tablet.

Mehr dazu in Dr. Hirts Kolumne in "Die Presse" [hier](#).

Falls Sie Ihr Unternehmen mit dem iPad produktiver machen möchten, empfiehlt Dr. Hirt Ihnen Thorsten Jekel und sein Team. Mehr [hier](#).

Outside-the-box

Das Managementmodell bei Microsoft Holland baut stark auf Vertrauen und Selbstorganisation auf. Der Schwerpunkt der neuen Aufgaben der Manager liegt bei Leadership/Führung und Mentoring der Mitarbeiter. Der klassische «To-Do-Listen-Manager», der den Mitarbeitern sagt, was sie zu tun haben und dann kontrolliert, ob sie es getan haben, hat bei Microsoft Holland ausgedient.

Das revolutionäre Managementmodell bei Microsoft Holland erfordert vom einzelnen Mitarbeiter deutlich höhere Eigenverantwortung («Personal Leadership»). Mitarbeiter werden dazu ermutigt Verantwortung zu übernehmen und einen Unterschied zu machen. Mitarbeiter werden z.B. dazu ermutigt ihre persönlichen Ziele und ihre Karriereziele mit den anderen Mitgliedern ihres Teams zu teilen, damit sich die Teammitglieder gegenseitig dabei unterstützen können, diese Ziele zu erreichen.

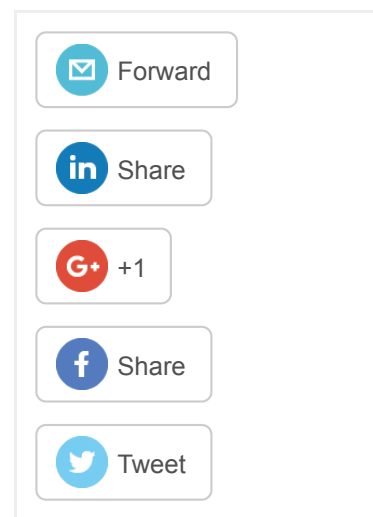
Die neue Form der Zusammenarbeit hat es erforderlich gemacht, dass die Manager neue Fähigkeiten lernen. Die Arbeit findet ausschließlich projektbasiert statt. Teams werden auf der Basis von Initiativen zusammengestellt und viele Teammitglieder sind auch gleichzeitig Mitglieder in anderen Teams. Ein Teammanager kann gleichzeitig in einem Team Teammanager sein und in einem anderen Team Teammitarbeiter und damit eine ganz andere Rolle spielen.

7 Todsünden des Managements in der Tageszeitung "Die Presse"

[hier](#)

Dr. Hirts Management-Blog mit 2 neuen Einträgen pro Woche

[hier](#)



Sehen Sie Dr. Hirt live [hier](#)

© 2015 HIRT&FRIENDS GmbH. Wir erteilen die Erlaubnis zur Weiterleitung und zur Verwendung der Inhalte unter Angabe der Quelle.

Teammanager sind dafür verantwortlich die Ziele des Teams im Rahmen der Ziel der Unternehmenseinheit zu setzen (das «was») und die Teammitarbeiter beim «wie» und «wann» zu unterstützen. Die Manager sind dafür verantwortlich, dass bestmögliche Team für die Aufgabe zusammenzustellen, aber dabei auch darauf zu achten, dass die einzelnen Teammitglieder im Rahmen ihrer Aufgaben ausreichend persönliches Entwicklungspotential haben.

Quelle: **Michael Hirt, Anleitung zur Management-Revolution**, Midas Management Verlag, 2013, 256 Seiten. Zu [kaufen hier](#).

Ein **kostenloser, monatlicher Newsletter, der Managern praxisnahe und schnell umsetzbare Maßnahmen** zur Leistungs- und Ergebnissteigerung, auf der Grundlage der Beratungsansätze, Bücher und Seminare von Dr. Michael Hirt, bringt. Unter www.hirtandfriends.at haben Sie Zugriff auf das Newsletterarchiv und zahlreiche weitere kostenlose Ressourcen. Ich wünsche Ihnen viel Freude bei der Umsetzung!

Dr. Michael Hirt



Weitere Ausgaben des HFEB werden folgende Themen behandeln:

- Widerstand überwinden. Erfolgreiche Veränderungsprozesse in Unternehmen
- Life in a Fast Company. Aus der Führung schnell wachsender Unternehmen lernen
- Hire and Fire. Auswahl und Trennung von MitarbeiterInnen

Copyright © 2015 HIRT&FRIENDS GMBH, All rights reserved.

[unsubscribe from this list](#) [update subscription preferences](#)