

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

HIRT&FRIENDS EXECUTIVE BRIEFING No. 10

[View this email in your browser](#)

HIRT&FRIENDS EXECUTIVE BRIEFING



Artikel des Monats

Strategiecheck - Ohne Ziel stimmt jede Richtung

[hier](#)

Executive Coaching
mit Dr. Michael Hirt.

[hier](#)

Lesen Sie in meiner Management-Kolumne in der Tageszeitung "Die Presse", "Warum Out-of-Office für Schwächlinge ist". [Hier](#)

Neues Buch von Dr. Michael Hirt
Competitive Advantage Diversity

A study of best practices of leaders in diversity management with comprehensive recommendations for companies willing to leverage the full potential of diversity management in their organizations.

[mehr Info](#)

Die 7 Kernelemente einer Hochleistungskultur

DR. MICHAEL HIRT HÄLT KEYNOTE AN DER WU EXECUTIVE ACADEMY

Dr. Michael Hirt war Vortragender bei der ersten Alumni Lounge am Campus WU im neuen Jahr.

In seiner Keynote zum Thema „Der Weg zur High-Performance Organisation. Wie Sie aus revolutionärem Managementdenken konkrete Management-Ergebnisse in der Praxis erzielen“ verriet er den zahlreichen Alumni, TeilnehmerInnen und HR-VertreterInnen, was High-Performance Organisationen besser machen als andere und welche neuen Managementpraktiken das 21. Jahrhundert revolutionieren werden.

Hier die Kernpunkte seines englischsprachigen Vortrages mit den 7 Kernelementen einer Hochleistungskultur;

Workshops mit Dr. Michael Hirt

Strategieentwicklung für die Praxis
29. - 30. März 2016

Selbstführung für

1. A Shared Sense of Purpose and Meaning
2. Careful Selection of Team-Members
3. Meritocracy and Inclusion
4. Self-Organization and Freedom
5. Fairness and Transparency
6. Value Orientation
7. Principle-Driven Accountability

Outside-the-box - Radikale Subsidiarität bei AES

Der Ansatz «radikaler Subsidiarität» funktioniert nicht nur in der Welt der Online-Enzyklopädien, Softwareentwickler, Universitäten und Unternehmensberater. Die weltweit tätige AES Corporation ist eines der 200 größten Unternehmender USA mit ca. 17 Mrd. US\$ Umsatz und ca. 25.000 Mitarbeitern. AES ist in über 25 Ländern als Elektrizitätsversorger tätig, und betreibt verschiedenste Elektrizitätswerke und -netzwerke. AES arbeitet mit einer Managementphilosophie in der jeder Mitarbeiter als intelligent, kreativ und vertrauenswürdig angesehen wird, und wie der CEO seiner eigenen kleinen Firma selbstständig Entscheidungen zu treffen hat. Bei AES können relativ junge und unerfahrene Mitarbeiter ziemlich weitreichende Entscheidungen, wie zum Beispiel Millionen-Investments, treffen, ohne von einem übergeordneten Manager eine Zustimmung dafür zu benötigen.

Wie wird in so einem System sichergestellt, dass kein totales Chaos eintritt?

Erstens, verfügt AES über extrem rigorose und umfassende Einstellungsprozesse, in denen sichergestellt wird, dass die Mitarbeiter die eingestellt werden, vor allem zum Wertesystem des Unternehmens passen.

Zweitens, müssen die entscheidenden Mitarbeiter sich vor ihrer Entscheidung umfassenden Rat von erfahrenen Mitarbeitern in der Organisation holen, einschließlich ihrer übergeordneten Manager.

Drittens, wird vor jeder Entscheidung intensiv auf verschiedenen Ebenen kommuniziert und besteht eine sehr hohe Transparenz in

Führungskräfte

12. - 13. April 2016

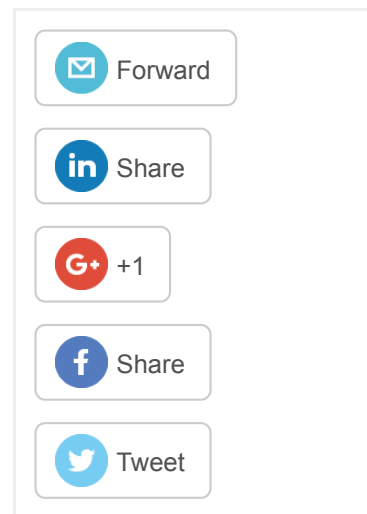
[mehr Info](#)

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.

der Organisation was Finanz- und Marktdaten betrifft, damit die Entscheider wirklich fundierte Entscheidungen treffen können. Dafür wird in Kauf genommen, dass wichtige und sensitive Informationen im Unternehmen viel weiter verbreitet sind, als in traditionellen Unternehmen. Die Geheimhaltung dieser Informationen gegenüber den Wettbewerbern, ein in traditionellen Organisationen oft angeführtes Argument für hohe interne Geheimhaltung, hat sich bei AES nicht als Problem erwiesen. Dabei wird die sorgfältige Auswahl der Mitarbeiter, mit Fokus auf Ihre Haltungen und ihr Wertesystem, sicher eine wichtige Rolle spielen.

Viertens, hängen die Bezahlung und die Aufstiegsmöglichkeiten der AES-Mitarbeiter stark davon ab, dass sie von Kollegen und Managern gut beurteilt werden, daher hat jeder Mitarbeiter ein persönliches Interesse daran, als kommunikationsstark, "beratungssensitiv" und entscheidungskompetent angesehen zu werden.

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](#)