

[Subscribe](#)[Share](#)[Past Issues](#)[Tr](#)

HIRT&FRIENDS EXECUTIVE BRIEFING No.2

[View this email in your browser](#)

HIRT&FRIENDS EXECUTIVE BRIEFING

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



Ihr bester Mitarbeiter will kündigen - Prävention & Intervention

„Sie sind unser bester Mitarbeiter. Warum wollen Sie kündigen?“

„Ach. Ich hab das Gefühl, ich kann mich nicht mehr weiterentwickeln.“

„Das heißt: Sie wollen mehr Geld?“

„Neineinein. Es geht nicht um Geld. Ich will einfach mehr lernen.“

Artikel des Monats

Die perfekte
Post-Merger-
Integration
Teil 1 von 2

[hier](#)

M&A-Workshop

Wie bereite ich mein
Unternehmen
erfolgreich für eine
Transaktion vor?

27. Mai 2015 - Linz
28. Mai 2015 - Wien

[hier](#)

7 Todsünden des Managements in der

[Subscribe](#)[Share](#)[Past Issues](#)[Tr](#)

Die 5 Mythen der Mitarbeiterbindung

- Mythos 1: Einen Mitarbeiter zu verlieren schadet der Firma nicht
- Mythos 2: Wir können uns höhere Gehälter nicht leisten, also gibt es keine Möglichkeit wie wir Top-MitarbeiterInnen halten können
- Mythos 3: Man muss einfach mit Fluktuation leben
- Mythos 4: Leute gehen, weil es in der Natur der Sache liegt, dass Arbeit langweilig und repetitiv ist
- Mythos 5: MitarbeiterInnen können leicht und kostengünstig ersetzt werden

Die besten Arbeitgeber haben vieles gemeinsam...

- Herausfordernde Aufgaben
- Klare Ziele, Erfolgsmessung & -belohnung
- Schnelle Aufstiegsmöglichkeiten
- Ausgezeichnete & stärkenorientierte Fortbildung
- Oft überdurchschnittliche Bezahlung und freiwillige Sozialleistungen

... aber vor allem eine starke Unternehmenskultur: **Culture wins!**

- Eine starke sinnstiftende Vision: „Work that really matters“
- Strenge Auswahlkriterien für Mitarbeiter
- Leidenschaft & Idealismus
- Offenheit
- Vertrauen & Verantwortung
- Starker informellen Zusammenhalt & Teamgeist

Eine ausgeprägte Unternehmenskultur zu schaffen und zu erhalten ist die unternehmerische Herausforderung des 21. Jahrhunderts

Mit dem richtigen Fuss starten

Tageszeitung "Die Presse" [hier](#)

Workshops mit Dr. Michael Hirt

Strategieentwicklung für die Praxis

13. - 14. Oktober 2015

Das CEO-Seminar

16. - 17. Februar 2016

Selbstführung für Führungskräfte

12. - 13. April 2016

[mehr Info](#)

Mein

Management-Blog

mit 2 neuen Einträgen pro Woche [hier](#)

 Forward

 Share

 +1

 Share

 Tweet

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

Subscribe

Share ▢

Past Issues

Tr

- Heissen Sie Ihre neuen MitarbeiterInnen willkommen
- Halten Sie das Hochgefühl aufrecht
- Geben Sie den MitarbeiterInnen Zeit sich zu akklimatisieren
- Orientierung & Transparenz
- Kultur, geschriebene und ungeschriebene Regeln und Prozesse
- Training & Learning-on-the-Job
- Qualitätskriterien & Leistungsbeurteilung
- Planung, Kommunikation & Feedback
- Rolle von MentorInnen

Für reichhaltige Aufgaben sorgen: Wechseln Sie den Job bevor der Mitarbeiter den Job wechselt

- Ein angemessenes Umfeld schaffen
- Die Aufgabe für eine Maximalnutzung der Fähigkeiten des Mitarbeiters gestalten
- Regelmäßige Lern- und Wachstumsmöglichkeiten schaffen
- Alternative Karriereleitern schaffen
- Erworbene Fähigkeiten zertifizieren
- Beschäftigungsdauer und Loyalität wertschätzen
- Rotation versuchen
- Macht den Job für den Mitarbeiter wertvoller und den Mitarbeiter wertvoller für die Firma

"People join companies, but people leave people."

Lernen Sie aus Ihren Verlusten: Austrittsgespräche führen & Austritte auswerten

- Vertraulichkeit garantieren
- Forschen Sie nach, wo die Gründe für die Kündigung liegen
- Stellen Sie fest, was der Mitarbeiter über die Firma fühlt

Outside-the-box

Morning Star

Morning Star, der weltweit größte Tomaten-Verarbeiter mit Sitz im kalifornischen Woodland arbeitet mit einem System der Selbstorganisation, das auf einer einfachen, aber weitreichenden Prämisse beruht: Wenn die erfolgreichsten Gesellschaften im Kleinen und Großen auf den Prinzipien von Freiheit, Eigenverantwortung, Selbstverpflichtung und Verbindlichkeit beruhen, warum sollen sich dann diese Prinzipien nicht auch erfolgreich in Unternehmen umsetzen lassen?

Und genau das hat CEO Chris Rufer bei Morning Star getan. Bei Morning Star hat keiner einen Boss, bzw. jeder ist ein Boss. Die Mitarbeiter verhandeln und vereinbaren ihre gegenseitigen Verantwortlichkeiten und Verpflichtungen in einem „Colleague Letter of Understanding“ („CLOU“). Jeder Mitarbeiter muss sein persönliches „Mission Statement“, also seine Kernaufgabe im Unternehmen selber

Subscribe

Share ▢

Past Issues

Tr

Beziehung an

- Stellen Sie Fragen, die helfen werden Fluktuation zu vermindern

Die Resultate des Austrittsgesprächs analysieren

Die Gültigkeit der Aussagen prüfen:

- Sprechen Sie auch mit den anderen Mitarbeitern und Vorgesetzten
- Überprüfen Sie die Angaben mit vorherigen Erhebungen (Standpunktbefragungen, Leistungsberichte etc.)

Implementieren Sie einen Aktionsplan

Die Auswertung der Austrittsgespräche bringt Sie wieder zum Beginn: Um Fluktuation zu vermeiden müssen Sie intelligent anwerben, gute Mitarbeiter belohnen und aus den Verlusten lernen

Was es bringt

„Und? Was haben unsere Mitarbeiterbindungsmassnahmen gebracht?“

„Super. Hab mich total weiterentwickelt. Und es macht auch echt Spass hier zu arbeiten.“

„Super. Das heißt: Sie bleiben?“

„Wenn ich mehr Geld kriege, klar.“

definieren und dann in Abstimmung mit den Kollegen, mit denen er zur Erfüllung seiner Kernaufgabe zusammen arbeitet, sein CLOU, also den Plan samt entsprechender Ziele und Erfolgsmessgrößen erstellen, mit dem er seine Kernaufgabe konkret mit den Kollegen gemeinsam erfüllen wird.

Das CLOU enthält auch die kurz und langfristigen wirtschaftlichen Ziele des Kollegen der es für sich erstellt, sowie seine persönlichen Entwicklungsziele und Weiterbildungsverpflichtungen, die er eingetht um diese Ziele zu erreichen. Was hier entsteht, ist eine Reihe verbindlicher Verträge zwischen Kollegen, die regeln, wie die Zusammenarbeit im System funktioniert. Das System der Vertragsfreiheit, einer der Eckpfeiler der Marktwirtschaft, wird zum unternehmensinternen Instrument.

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

Subscribe

Share ▣

Past Issues

Tr

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

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](#)