

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

HIRT&FRIENDS EXECUTIVE BRIEFING No. 5

[View this email in your browser](#)

HIRT&FRIENDS EXECUTIVE BRIEFING

SONDERINFORMATION

LESEN SIE DR. MICHAEL HIRTS NEUE MANAGEMENT-KOLUMNE IN DER TAGESZEITUNG "DIE PRESSE" [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



10 Kernfragen auf dem Weg zu persönlichen Höchstleistungen

Gute Selbstführung erfordert Selbstkenntnis, Sinnstiftung und Authentizität. Und genau das sind Kernpunkte, die es ermöglichen, in einer hoch entwickelten Gesellschaft zeitgemäß andere Menschen zum gemeinsamen Erfolg zu führen.

Die folgenden 10 Fragen sollte jede Führungskraft klar

Artikel des Monats

Wie ein Aufsichtsrat strategische Rahmenvorgaben setzt

[hier](#)

M&A-Workshop

Wie bereite ich mein Unternehmen erfolgreich für eine Transaktion vor?

15. Oktober 2015 - Wien

[mehr Info](#)

beantworten können.

Nehmen Sie sich einige Minuten Zeit, und überprüfen Sie, ob Sie auf Kurs sind.

1. Was sind meine besonderen Stärken?
2. Was ist der besondere Beitrag, den nur ich zu leisten vermag?
3. Worin sehe ich den Sinn meines Lebens? Wozu bin ich hier?
4. Was ist meine Lebensvision?
5. Welchen Werten folge ich?
6. Woraus beziehe ich meine Kraft?
7. Welche Ziele möchte ich in meinen wichtigsten Lebensbereichen (insbes. Beruf, Familie, Freundschaften, Gemeinschaft, Selbstentwicklung) erreichen und wie?
8. Wie kann ich in meinem Leben eine gesunde Balance zwischen Arbeit und Leben, Leistung und Beziehungen, Aktivität und Erholung verwirklichen?
9. Was werde ich tun um die Welt besser zurückzulassen, als ich sie vorgefunden habe?
10. Was soll von mir bleiben? Welches Vermächtnis („legacy“) möchte ich hinterlassen?

Wichtig ist, diese Fragen nicht einfach wie eine simple Aufgabe abzuarbeiten, sondern sich Zeit für Achtsamkeit und Reflexion zu nehmen, wirklich in sich hinein zu spüren und auf die eigene innere Stimme, den inneren Kompass zu hören.

Schriftlichkeit ist ein wichtiger Weg um die Wirksamkeit dieser Reflexion zu erhöhen.

Führungskräfte, die sich selbst gut führen können, finden einen deutlich besseren Zugang zur Motivation ihrer Mitarbeiter.

Die Fähigkeit zur Selbstführung bei Ihren Mitarbeitern und Führungskräften maximal auszubauen, ist für den Erfolg Ihres Unternehmens entscheidend. Sie ist entscheidend für Ihren

Executive Coaching
mit Dr. Michael Hirt.

[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](#)

7 Todsünden des
Managements in der
Tageszeitung "Die
Presse"

[hier](#)

Mein Management-
Blog mit 2 neuen
Einträgen pro Woche

[hier](#)

[Forward](#)
[Share](#)
[+1](#)
[Share](#)
[Tweet](#)

Wettbewerbsvorteil und um die kommenden Herausforderungen zu meistern.

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

Outside-the-box

Whole Foods Market ist der weltweit größte Betreiber einer Biosupermarktkette mit US\$ 11,7 Mrd. Umsatz, 349 Filialen in den USA, Canada und Großbritannien und 74.000 Mitarbeitern (Stand 2012). Das Unternehmen gehört seit 16 Jahren unterbrochen zu den vom Fortune-Magazin gerankten «100 Best Companies to Work For» in den USA.

Ein wesentlicher Teil der Whole Foods-Erfolgsstory sind selbstorganisierte und selbstgeführte Teams, die sehr selbstständig und autonom arbeiten. Die selbstorganisierten Teams sind die zentrale Einheit der Organisation. Jeder Mitarbeiter gehört zu einem Team und wird erst nach einer vierwöchigen Probezeit über eine Abstimmung des Teams mit Zweidrittelmehrheit in das Team aufgenommen.

Bei Whole Foods ist das hohe Maß an Eigenverantwortung mit Rechenschaft verbunden. Bei den Teams in den Filialen wird z.B. alle vier Wochen der Gewinn des Teams pro Arbeitsstunde berechnet. Dieser Team-Gewinn hat über ein Team-Bonussystem direkten Einfluß auf die Bezahlung der einzelnen Mitarbeiter, daher besteht auch ein klares persönliches wirtschaftliches Interesse der Mitarbeiter, die hohe Eigenverantwortung des Teams zielführend wahrzunehmen.

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

© 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](#)