Pro+P Consulting präsentiert

Ausgabe 01/2012

Mit Fish! die Mitarbeiter-motivation angeln

Wenn Sie das Gefühl haben, dass Ihre Mitarbeiter nicht mehr motiviert sind und irgendwie die Freude bei der Arbeit verloren haben, dann habe ich genau das Richtige für Sie: Die Fish!-Philosophie:

In dieser Ausgabe

Das Fish!-Erfolgskonzept	1
Fish!-Buchempfehlung	2
Der Fish!-Workshop	3
Vorgestellt: Tanja Schmitz	4

Was ist Fish! überhaupt?

Fish! ist ein ungewöhnliches, aber sehr erfolgreiches Motivationskonzept, das von Stephen C. Lundin entwickelt wurde. Es zeigt anhand des weltberühmten Pike Place Fischmarktes in Seattle, dass auch die monotonste Arbeit Spaß machen kann, wenn man nicht mehr nach dem perfekten Arbeitsplatz sucht, sondern ihn **sich selbst gestaltet.** Bevor Sie weiterlesen, schauen Sie sich folgendes Video an!

http://www.youtube.com/watch?v=P6ssn6WqxFc

Eigentlich haben die Fischverkäufer einen öden Job: Sie verkaufen Tag ein, Tag aus stinkenden Fisch. Sicher kein Traumjob, das war er auch für die Fischverkäufer nicht. Bis sie eines Tages einfach entschieden haben, dass ihre Arbeit die Beste ist und dass ihr Markt weltberühmt werden sollte. Ab diesem Moment waren sie keine gewöhnlichen Fischhändler mehr…

Warum bleibt die Menschenmenge bei den Fisch-verkäufern stehen? Warum ist sie so begeistert? Ganz einfach: Die Fischverkäufer haben Spaß bei ihrer Arbeit und begeistern dadurch andere. Sie verlieren bei dem ganzen Spaß aber nicht den Kunden aus den Augen, sie sind präsent! Sie beziehen den Kunden in das Geschehen ein.

Die vier Erfolgsfaktoren von Fish!

Das Fish!-Konzept basiert auf vier Erfolgsfaktoren:

1. **Spiele!** Hab Spaß: Arbeit, die Spaß macht, wird gemacht, das bestätigt uns auch die Neurowissen-schaft. Eine rein geschäftliche Abwicklung von Punkt A nach B blockiert unsere Fähigkeit, neue Lösungswege zu suchen und zu finden. Kreatives, leidenschaftliches Arbeiten findet nur in einem Umfeld statt, in dem man sich wohl fühlt.
2. **Bereite anderen eine Freude:** Schenken Sie Kollegen, Mitarbeitern, Führungskräften und Kunden schöne Momente, das kann „nur“ ein Lächeln sein oder das Angebot, dem Kollegen etwas Arbeit abzunehmen. So gewinnen Sie Menschen für sich und fühlen sich dadurch selbst besser.
3. **Sei präsent:** Man kann mehrere Dinge gleichzeitig tun, aber nur für einen Menschen zur gleichen Zeit da sein. Ungeteilte Aufmerksamkeit gegenüber Kunden, Kollegen, etc. sorgt für Wertschätzung. Die Dinge, die wir halbherzig tun, ermüden uns am meisten.
4. **Wähle Deine Einstellung:** man kann nicht funktionierende Abläufe bemängeln und darauf warten, dass andere eine Lösung bringen oder selbst aktiv nach einem Lösungsweg suchen. Man kann jammern, oder das Beste daraus machen: Love it, leave it oder change it beschreibt die Situation treffend.

Wenn Sie jetzt denken: So etwas ist nur auf einem Fischmarkt möglich, bei uns aber nicht umsetzbar, dann muss ich widersprechen, es ist überall einsetzbar! Auf der folgenden Seite finden Sie die Buchempfehlung zu Fish! Ich empfehle Ihnen, Band 1 und 2 zu lesen. Band 1 erklärt an einem erfundenem Beispiel die Fish!-Philosphie, Band 2 führt anhand diverser wahrer Praxis-Beispiele anschaulich auf, wie die Fish!-Werte in unterschiedlichen Unternehmen manifestiert wurden. Natürlich ersetzt das Fish!-Konzept nicht wirtschaftliches Denken und Handeln

Weiter auf Seite 2

sowie den gezielten Einsatz von Führungsinstrumenten. Es verhilft Ihnen aber zu einem Wir-Gefühl, zu mehr Eigeninitiative und einem leistungs- sowie lösungsorientiertem Arbeiten Ihrer Mitarbeiter.

So setzen Sie das Fish!-Konzept um
In einem ersten Schritt definieren Sie, wer und wie Sie sein wollen, z.B.:

„Wir arbeiten in einem Arbeitsumfeld, in dem Teamarbeit groß geschrieben wird, in dem man sich gegenseitig unterstützt und jeder für sein Handeln Verantwortung übernimmt. Wir erreichen unsere Ziele durch innovative Ideen und steigern so den Unternehmenswert. Lösungsorientierung steht für uns an erster Stelle. Wir steuern gemeinsam zum Erfolg und feiern diesen gemeinsam.“

Im nächsten Schritt geht es um ein Umdenken. Es geht darum Spielen, also Spaß bei der Arbeit, zuzulassen. Wir alle kennen folgende Situation: Je größer der Konkurrenzkampf auf dem Markt ist, umso eher neigen wir dazu, die Kontrollen und Regeln zu verschärfen, anstatt die Mitarbeiter einfach Ihre Arbeit machen zu lassen. Dabei verlieren wir vor allem eins: Zeit und Geld. Regeln sind wichtig, da sind Sie sicher einer Meinung mit mir, aber zu viele Regeln verhindern kreatives, innovatives Arbeiten. Lassen Sie Ihren Mitarbeiter einen Freiraum, der Spaß bei der Arbeit ermöglicht. Heute noch erlebe ich häufig folgende Situation: Die Mitarbeiter stoßen auf den Geburtstag eines Kollegen an. Nach 15 Minuten schaut der Chef auf die Uhr „Schluss mit Lustig, jetzt geht es wieder an die Arbeit“ ist nur eine Anmerkung, die häufig fällt. Aber eben solche Momente unter Kollegen sind wichtig. Sie sparen kein Geld, indem Sie den Mitarbeitern unterbinden, Zeit miteinander zu verbringen. Ich gebe Ihnen Brief und Siegel drauf, dass die Mitarbeiter nicht länger als 30 Minuten zusammengeblieben wären. So ist aber folgendes passiert: Jeder ging nach dieser Aufforderung zurück an seinen Arbeitsplatz und die meisten haben die Zeit damit verbracht, sich über Ihren Chef aufzuregen. Gearbeitet wurde nicht….
Im Buch „Noch mehr Fish!“ ist treffend beschrieben, dass Spielen eine innere Bereitschaft eines jeden Einzelnen erfordert, man kann also nur dazu einladen, am besten während eines Workshops, in dem Sie mit Ihren Mitarbeitern eine Strategie erarbeiten. Einen möglichen Workshop-Ablauf (der auch von Personalverantwortlichen Ihres Unternehmens durchgeführt werden kann) finden Sie auf der folgenden Seite. **Weiter auf Seite 3**

Fish!-Buchempfehlung

ISBN 978-3-442-16375-5 EUR 7,95

ISBN 978-3-4422-16580-3 EUR 7,95

Fish!-Workshop

Im besten Fall führen Sie den Workshop zuerst mit den Führungskräften Ihres Unternehmens durch, um die Hauptziele und Hauptaufgaben zur Umsetzung der Philosophie zu definieren. Im Anschluss führen Sie ähnliche Workshops je Abteilung durch, um die Ziele und Aufgaben für die einzelnen Unternehmensbereiche zu erarbeiten. Wichtig ist, dass die Führungskräfte im Vorfeld der Mitarbeiterworkshops das Fish!-Buch gelesen haben.

08:00 – 08:30	Ein kleiner Lacher zum Einstieg: Ihr Unternehmen verwandelt sich in einen Marktplatz
08:30 – 09:30	Fish! – Worum geht es – Erfolgsfaktoren des Fish!-Konzeptes - Kurzfilm zu Fish! - Kurze Diskussionsrunde: Was macht die Fischverkäufer so einzigartig? - Input zu den 4 Fish!-Erfolgsfaktoren bezogen auf den Fischmarkt
09:30 – 10:15	kurze Vorstellungsrunde - Benennung der Erwartungen an den Workshop - Definition der Ziele des Workshops: Wer und wie wollen Sie sein?
10:15 – 11:45	Der Weg zum Ziel: Übertragbarkeit des Fish!-Konzeptes auf Ihr Unternehmen - Punktabfrage: Welchem der vier Fish!-Faktoren wird die meiste Bedeutung für Ihr Unternehmen beigemessen (blau) - Punktabfrage: Zu welchem Baustein wird bereits etwas getan (grün) / wo gibt es Optimierungsbedarf (rot) - Auswertung der Ergebnisse
11:45 – 12:00	Kurze Pause (um zu Diskussionen anzuregen)
12:00 – 12:30	Brainstorming: Was ist wichtig für die Mitarbeitermotivation in Ihrem Unternehmen
12:30 – 13:00	Zuordnung der Brainstorming-Ergebnisse zu den vier Fish!-Erfolgsfaktoren, um so eine Akzeptanz für die Fish!-Philosophie zu erreichen - Was bedeutet das für die Umsetzbarkeit des Konzeptes
13:00 – 14:00	Mittagspause
14:00 – 15:00	Gruppenarbeit: Die Teilnehmer werden in vier Gruppen (je Erfolgsfaktor eine Gruppe) eingeteilt und sollen erste Ideen sammeln, wie sich die Erfolgsfaktoren in Ihrem Unternehmen umsetzen lassen
15:00 – 16:00	Vorstellung der Ergebnisse
16:00 – 16:30	Input: Umsetzung des Fish!-Konzeptes in 12 Schritten
16:30 – 17:00	Hausaufgabe zur Nachbereitung des Workshops und Vorbereitung des Mitarbeiterworkshops - Lektüre des ersten, ggf. zweiten Fish!-Buches - Hausaufgabe: Umsetzung der ersten 6 Schritte (ohne Information der Mitarbeiter)

Vorgestellt: Tanja Schmitz

Seit vielen Jahren beschäftige ich mich mit dem Thema der langfristigen Mitarbeiterbindung und habe mir so ein großes Maßnahmen-Repertoire zugelegt, mit dem ich Unternehmen heute erfolgreich bei der Fachkräftesicherung unterstütze. Heute ist es wichtiger denn je, Mitarbeiter emotional für sich zu gewinnen und an Bord zu nehmen (sog. Onboarding).

Ich habe in der Praxis und während meines Studiums gelernt, dass der Onboarding-Prozess viel mehr ist, als den Mitarbeiter einzuarbeiten – es geht um emotionale Bindung, Image, Kundenbindung, um Umsatz und um einen entscheidenden Wettbewerbsvorteil: einer der besten Arbeitgeber zu sein: Vergleichbar mit dem Captain eines Schiffes gilt es, seine Crew derart zu binden, dass sie dem Captain folgt, ihm den Rücken stärkt und bis zur letzten Minute kämpft, auch wenn das Schiff zu sinken droht. Mehr noch: das Ziel ist erreicht, wenn das Schiff durch motivierte, engagierte und loyale Crew-Mitglieder vor dem Sinken gerettet wird. Dieser Vision der Mitarbeiterbindung folge ich mit meinen Maßnahmen bis heute. Daraus ist die Pro+P Consulting entstanden.

Es gibt sicher nicht die eine richtige Onboarding-Strategie, denn sie hängt von unterschiedlichen Menschen, Organisationen, Kulturen, Werten, etc. ab. Es muss viel mehr ein System gefunden werden, das eine offene Kommunikation von Erwartungen, Bedürfnissen, etc. im Unternehmen ermöglicht, denn nur wenn die Erwartungen der Führungskraft mit denen der Mitarbeiter übereinstimmen, ist eine Bindung möglich. Mit Fish! ermöglichen Sie einen vertrauensvollen Umgang miteinander, der die Kommunikation viel leichter macht.

Mitarbeiterbindung ist keine Zauberei. Jeder kann es lernen. Harte Faktoren wie Umsatz, Rentabilität, Produktivität spielen natürlich eine entscheidende Rolle im Wettbewerb. Eine Erhöhung dieser Faktoren bedingt aber emotional gebundene, loyale, engagierte Mitarbeiter. Eine Maschine kann sicherlich eine hohe Produktivität erbringen. Der Mensch ist es aber, der sie optimal bedienen muss!

- Beraterin / Trainerin
- Inhaberin der Pro+P Consulting
- Motto: „Wer nicht voran geht, geht zurück“ (Matthias Claudius)

Erfahrungen:

- Mehrjährige Erfahrung in einer Unternehmensberatung
- Diplom-Kauffrau mit den Schwerpunktthemen Personalmanagement, Unternehmensführung, Projektmanagement und Arbeitsrecht
- Mehrjährige Erfahrung in der Einarbeitung und Integration von Mitarbeitern

Kompetenzen:

- Anforderungsorientierte Personalauswahl
- Entwicklung von Onboardingstrategien
- Konzeption und Durchführung von Personalentwicklungsmaßnahmen (Trainings, Coachings)
- Entwicklung von Maßnahmen zur langfristigen Mitarbeiterbindung