

Das 1x1 der Umsetzung der FISH-Philosophie von orange cosmos

Ziel = Motivation

Das Umsetzen der FISH-Philosophie in Ihrem Unternehmen soll dazu beitragen, dass Ihre Mitarbeiter und damit Ihre Organisation **mit höchster Motivation und Leistungsbereitschaft Ihren Unternehmenszweck** verfolgen.

Es ist ein effektives Selbstverantwortungs-Konzept für jedes wachstumsorientierte Unternehmen in jeglicher Branche und Unternehmensgröße.

Das positive Klima im Unternehmen, das durch die Einführung der Philosophie geschaffen wird, überträgt sich unweigerlich auf Ihre Kunden, sodass Ihr Unternehmen ohne besonderer inhaltlicher Vorgaben von sich aus erfolgreicher wird.

Philosophie

Die Philosophie ist bestechend einfach und baut auf folgende 4 Säulen auf:

- 1) **Spielerisch geht alles leichter.** Arbeit, die Spaß macht, wird auch gemacht. Spielerisch an jegliche Arbeit heranzugehen, bedeutet nicht, diese nicht ernsthaft durchzuführen, sondern vielmehr, dass die Arbeit mit mehr Schwung, mit mehr Lösungskompetenz und mit mehr Kreativität erledigt wird.
- 2) **Bereite anderen eine Freude.** Wenn man ganz bewusst jemandem an einem Tag etwas Angenehmes tut, indem man freundlich auf ihn zugeht und sich wirklich auf ihn einlässt, werden zahlreiche erinnerungswürdige Momente geschaffen, welche die Routine auflockern und die Tätigkeit jedes einzelnen lebenswert machen.
- 3) **Sei stets präsent.** Ungeteilte Aufmerksamkeit, Füreinander-Dasein, Wertschätzung, Konzentration auf das Wesentliche und das Eigentliche machen jegliche Tätigkeit sinnvoll. Sinngebendes Handeln durch Präsenz schützt vor Frustration und Burn-Out.
- 4) **Jeder kann seine Einstellung wählen.** So wie man in den Wald ruft, so schallt es retour. Wer Verdruss und Probleme erwartet, findet diese überall. Jeder kann für sich entscheiden, ob er positiv und konstruktiv an die Tätigkeiten herangeht. Das Ergebnis wird ebenso positiv und konstruktiv und energiegeladen sein. Es ist nur eine Frage Ihrer Haltung.

Umsetzungsschritte für Ihr Unternehmen – Das 1x1 der Umsetzung der FISH – Philosophie

Einleitung – 16 WOCHEN-Programm für mehr Power in Ihrem Unternehmen

Das Buch „FISH – Ein ungewöhnliches Motivationsbuch“ von Sephen C. Lundin / Harry Paul / John Christensen (REDLINE WIRTSCHAFT bei ueberreuter bzw. Mosaik bei Goldmann) ist zu einem absoluten Bestseller geworden.

Wir wollen Ihnen mit folgendem 16-WOCHEN-Programm zeigen, wie Sie das höchst motivierende Buch in Ihre Unternehmenspraxis umsetzen können.

Die Ausführungen sind stichwortartig gehalten, damit Sie einen kompakten Überblick behalten.

Sollte Ihnen der eine oder andere Schritt unklar sein, so können Sie jederzeit mit uns Kontakt aufnehmen (office@orange-cosmos.com).

Schritt 1: Schaffen Sie ein FISH-Projekt und ein FISH-Umsetzungs-TEAM (WOCHE 1)

5 % bis 10 % der Mitarbeiteranzahl sollten zu Beginn am Projekt mitarbeiten, damit eine Durchdringung der Organisation in der Folge möglich ist.

D.h. in kleinen Unternehmen mit z.B. 40 Mitarbeitern sollten 3 bis 4 Personen mitmachen, in größeren Unternehmen mit z.B. 500 Mitarbeitern sollten sich ungefähr 25 Mitarbeiter (diese dann in mehreren FISH-Teams) beteiligen.

Die *Teilnahme ist freiwillig* – schreiben Sie das Projekt daher intern aus.

Die Mitarbeiter können *aus allen Unternehmensebenen* kommen. Teilnehmen sollten jedenfalls aber auch Führungskräfte. Sonst geht die Entscheidungskompetenz für Maßnahmen und die Vorbildwirkung ab.

Schaffen Sie (sofern möglich mehrere) Teams mit einer *Anzahl von maximal 5 Personen pro Team*.

Jedes Team *bestimmt seinen Teamleiter (=Sprecher der Gruppe nach außen)*. Die Teamleiter übernehmen die Kommunikation zu den anderen FISH-Teams und auch zu den Teamleitern der externen Projekte. Sie übernehmen alle Präsentationsaufgaben und stehen für Rückfragen aus der Belegschaft zur Verfügung.

1 bis 3 Personen, die nicht Mitglieder eines der FISH-Teams sind, bilden die *Steuerungsgruppe* (wir empfehlen, dass mind. EIN Mitglied der Geschäftsleitung dieser Steuerungsgruppe angehört). Die Steuerungsgruppe koordiniert die Gruppen, hinterfragt coachingtechnisch die Ergebnisse der FISH-Teams und überprüft die Einhaltung der Ziele.

Zur Abstimmung kommen nach jedem Schritt der folgenden Schritte alle FISH-Teams und die Steuerungsgruppe zusammen (wir nennen diese Gruppe *BIG-FISH*).

Schritt 2: Projektvorbereitung (WOCHE 2)

- a) Jedes FISH-Team-Mitglied hat zur Einstimmung in die *Philosophie des FISH-Buch zu lesen* (die stark komprimierte Philosophie auf der 1. Seite dieser Umsetzungsanleitung ist nicht ausreichend).
- b) Die *Gruppe BIG-FISH* zusammen bestimmen den Namen des *Gesamt-Projektes* zum Themenbereich Motivation & Mitarbeiter - „Es muss nicht immer Fish sein!“ (z.B. M4-Team (**M**enschen **m**uss **m**an **m**ögen), Klima-Gruppe (**K**reative, **L**ösungsorientierte, **i**nnovative **M**itarbeiter), FEPS-Gruppe (**F**reude, **E**instellung, **P**räsenz und **S**piel) sind ebenso Varianten – seien Sie kreativ)
- c) Anschließend ist *in den Einzelgruppen (FISH-Team)* in der Folge zu bestimmen:
 - Zweck des Projektes
 - Ziel des Projektes (heruntergebrochen aus dem Gesamtprojekt)
 - Messgrößen des Projekterfolges
 - Zusammenarbeitsregeln / Beschlussfassung / Teamleiter
 - Termine und Aufgaben (Treffen der FISH-Teams an sinnvollsten alle 1 bis 2 Wochen)
 - Fixierung und Anpassung des „1x1 der Umsetzung der FISH-Philosophie“
 - Die nächsten 3 Schritte
 - Wechselwirkung zu anderen Projekten
- d) Die Inhalte sind mit der Steuerungsgruppe abzustimmen.

Schritt 3: Analyse, Ziele und Veränderung der Einstellung (WOCHE 3 u.4)

- a) Im nächsten Gruppentreffen erfolgt die gemeinsame Definition verschiedenster Kriterien zur „Haltung und Einstellung der Mitarbeiter zur Arbeit und zum Leben“, die gemessen werden sollen (z.B. zur Arbeitszeit, zu den Kollegen, zu den Kunden, zu bestimmten Kunden, zur Freizeit, zu Problemen, zum Tätigkeitsinhalt, zum Arbeits-Klima, Freude an der Arbeit, etc.etc.) in den einzelnen FISH-Teams.
- b) Erstellung eines schriftlichen Bewertungsrasters für jeden selbst und für Mitarbeiter. Ergebnis der Schritte a) + b) könnte z.B. ein Stimmungsbarometer sein.
- c) 1 Woche lang werden alle „Einstellungen zur Arbeit und zum Leben“ gem. obigen Kriterien im Umfeld der Teammitglieder und bei den Teammitgliedern selbst gesammelt (durch Wahrnehmung oder durch Fragebogen – dies macht jeder für sich selbst und über seine Kollegen).
- d) Auswertung der Ergebnisse in der FISH-Gruppe und Definition der Ziele (hier ergeben sich naturgemäß Unterschiede zwischen dem Selbst- und dem Fremdbild und Ergebnisse wo z.B. das Stimmungsbarometer liegt)
- e) Erarbeitung von Lösungsmöglichkeiten zur Erreichung der Ziele (z.B. Vorleben von bestimmten Verhaltensänderungen durch die Teammitglieder, Stimmungsbarometer, Feedback, Aufmunterung, jemandem eine Freude bereiten, gegenseitig mehr wahrnehmen und wertschätzen, Veranstaltungen, Motivationskünstler in die Gruppe einbeziehen, ...)

Beachte: Nur die Teammitglieder können mit gutem Beispiel vorangehen, sie können die anderen zu nichts verpflichten und sind aufgerufen, die anderen Mitarbeiter zu motivieren.

Die Steuerungsgruppe beobachtet die Entwicklung und greift erforderlichenfalls steuernd ein.

- f) Fixierung von Lösungen in der FISH-Gruppe
- g) Abstimmung der Lösungen in der BIG-FISH-Gruppe samt Festlegung der Messkriterien
- h) Umsetzung
- i) In weiteren regelmäßigen Treffen bis zur Woche 30: Messung der Ergebnisse und Setzen neuer Impulse zum Weiterbetreiben des Programms zur Optimierung der Haltung und Einstellung der Mitarbeiter

Schritt 4: Spiele finden (Woche 5 und 6)

- a) Jedes Teammitglied hält 1 Woche lang Ausschau nach Möglichkeiten, Spielvarianten zur Motivation zu finden und schreibt jeden Abend für sich ein Brainstorm (mindestens 10 Spiele), sodass am Ende der Woche jeder ca. 50 Spielideen hat.
- b) Festlegung der 5 wirksamsten Spiele (Voraussetzung: Die Spiele sollen in die Arbeitszeit integrierbar sein und letztendlich die Produktivität erhöhen; keine Spiele nur aus dem Spielzweck selbst heraus !) in den Teams
- c) Fixierung der 3 bis 10 wirksamsten Spiele in der BIG-FISH-Gruppe und Bestimmung der Umsetzungsorganisation
- d) Umsetzung und Einbindung aller Mitarbeiter
- e) Messung der Ergebnisse und Setzung neuer Impulse (= z.B. Woche 30)

Schritt 5: Pause, die keine ist (Woche 7 bis 14)

Es läuft ja das Programm zur Optimierung der Einstellung und Haltung der Mitarbeiter und es läuft das Programm der Spiele.

Lassen Sie dem Prozess freien Lauf, aber lassen Sie das Projekt keinesfalls einschlafen.

Schritt 6: Präsent sein und anderen eine Freude bereiten (Woche 15 und 16)

- a) Sind 2 oder mehr Teams gegeben, dann werden die Themen „Präsent sein“ und „anderen eine Freude bereiten“ aufgeteilt. Bei 1 Team werden beide Themen in einem Vorgang behandelt.

- b) Analyse der Möglichkeiten, anderen eine *Freude zu bereiten* (Trennung in Kunde !, Lieferanten, Kollegen) und Schaffung eines Konzeptes
- c) Analyse der Möglichkeiten, *stets präsent zu sein* und Schaffung eines Konzeptes
- d) Präsentation und Fixierung der Konzepte in der BIG-FISH-Gruppe
- e) Umsetzung des Konzeptes

Schritt 7: Check – Up (irgendwann in Woche 30 bis 52)

- a) Check der erreichten Ergebnisse und Dokumentation der Erfolge
- b) Festlegung der nächsten Ziele
- c) Groß-Veranstaltung mit Präsentation der erreichten Ergebnisse und Darstellung der zukünftigen Ziele (lässt sich auch sehr gut mit der Präsentation der Firmenstrategie und –vision kombinieren).

Viel Erfolg bei der Umsetzung des 1x1 der Umsetzung der FISH-Philosophie wünschen



Mag. Harald Schützinger
schuetzinger@orange-cosmos.com



Mag. Andreas Gumpetsberger
gumpetsberger@orange-cosmos.com

P.S.: Das Team von [orange-cosmos](http://orange-cosmos.com) unterstützt Sie gerne bei der Einführung bzw. Moderation der FISH-Philosophie (z.B. im Rahmen der Steuerungsgruppe zur Sicherstellung des Erfolges).

www.orange-cosmos.com

www.strategieberatung.at
www.strategieentwicklung.at
www.unternehmensstrategien.at