

Dr. Klaus Wagenhals



arbeitet seit 1998 als freiberuflicher Organisationsentwickler und Coach mit den Schwerpunkten Führungsentwicklung, Projekt-Optimierung Gestaltung Change-Prozesse. Er ist gelernter Soziologe und Psychologe, war viele Jahre Berater im Bereich Neue Technologien und trainiert nun auch BR/PR in effektiverem Arbeiten, Verhandlungsführung, Konfliktklärung, und Führung.

Bis 1998 war er Geschäftsführer der TBS des DGB Hessen und davor Mitarbeiter in verschiedenen Projekten in unterschiedlichen Rollen.

Kontaktaufnahme und Anmeldung: info@drwagenhals.de

Allgemeine Teilnahmebedingungen Beschlussfassung und Freistellung

Bei Entscheidung für dieses Seminar, solltet Ihr einen Beschluss gemäß den Bestimmungen der § 37 Abs. 6 BetrVG, § 46 Abs. 6 BPersVG, LPersVG analog fassen und dies dem Arbeitgeber zusammen mit diesem Angebot sowie der Begründung für die Notwendigkeit mitteilen.

Parallel dazu solltet Ihr mit uns Kontakt aufnehmen – wir stellen uns und unser Konzept gerne online vor. Präzisierung der Inhalte, des Ablauf-Procderes sowie des Termins besprechen wir dann.

Nach Klärung der Kostenübernahme durch den Arbeitgeber (das regelt § 40 BetrVG, § 44 Abs. 1 BPersVG, LPersVG analog) sendet Ihr uns eine Bestätigung – dann ist der Klausur-Termin fix.

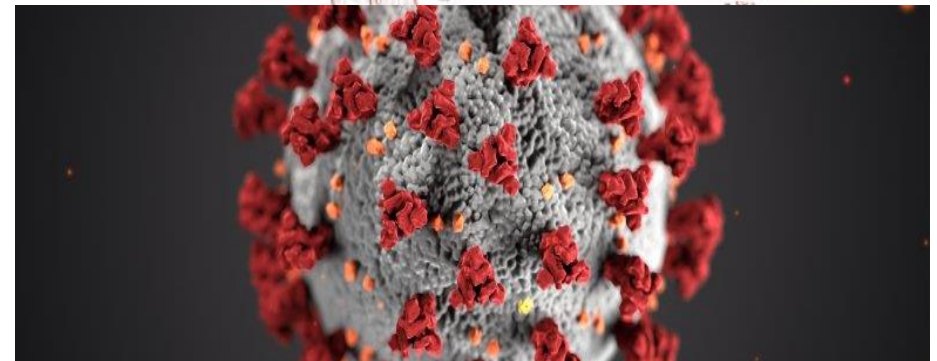
Rücktritt/ Nicht-Zustande-Kommen des Seminars

Sind Termine vereinbart bzw. hat sich ein Gremium angemeldet und kann dann den Termin doch nicht wahrnehmen, ist die Stornierung bis 2 Wochen vor Durchführung kostenfrei; später wird eine Bearbeitungsgebühr in Höhe von einem halben Tagessatz fällig. Falls wir im Auftrag des Gremiums ein Hotel gebucht haben, übernimmt dieses die dort anfallende Storno-Gebühr.

In Coronazeiten strategisch handeln – was BRe/PRe lernen und wie sie das letzte Jahr vor den Wahlen planen können!?

Ein zweistufiges Inhouse-Angebot

BR-Wahl 2022



Die Bezugspunkte des Klausur-Angebots

Die im Frühjahr 2020 auch in Deutschland voll ausgebrochene **Corona-Pandemie** stellte BRe/PRe vor große Herausforderungen. Kurzfristig mussten sie Regelungen treffen, die Arbeit, Gesundheit und Privatleben in der Pandemie organisieren und so dafür sorgen, dass sich die Arbeitsbedingungen nicht drastisch verschlechtern – auch für sich selbst. Um alles am Laufen zu halten, müssen vielfältige Themen berücksichtigt werden: von den praktikablen Abstands- und Gesundheitsregeln, der Anpassung von Arbeitszeiten inkl. Schichtsysteme bis hin zur Klärung, wie Home-office umgesetzt und der Austausch zwischen den Beschäftigten und den Kunden sowie untereinander und den damit verbundenen Entscheidungsmöglichkeiten über Standorte hinweg gewährleistet werden kann.

Die in diesen Zeiten geforderte geistige Beweglichkeit, Phantasie, das selbstbewußte, schnelle Handeln, was nicht ohne sicheres Wissen über rechtliche Möglichkeiten, aber auch über Gestaltungs-Spielräume und über Flexibilität in strategischen Fragen mit entsprechenden Anpassungen geht, hat sich gezeigt – allerdings war die Kultur in Verwaltung und Betrieb, die das möglich macht nicht immer gegeben und auch die strategische Ausrichtung war an manchen Stellen verbesserungsfähig.

Nun hat ein **neues Jahr** begonnen – die Pandemie geht weiter mit einem neuen Lockdown und mit vorsichtigem Optimismus, weil es Impf-Möglichkeiten gibt. Und es ist das Jahr, in dem manche PRe wählen und sich BRe auf die **Wahl** in 2022 vorbereiten.

Insofern steht an, sich klar zu werden, was man in diesem Jahr (noch) stemmen kann und will, wie man die meist zahlreichen Themen neu priorisiert, wie man hohe Effektivität bei der Verfolgung von möglichst klaren Zielen in guter Zusammenarbeit erreicht. Und wie man gleichzeitig die Zusammenarbeit so gestaltet, dass der PR/ BR seine Themen erfolgreich bearbeitet und ein attraktives Bild mit dem Blick auf die potentiell an einer Mitarbeit Interessierten abgibt. Nach innen steht die Anforderung, die Wahl ohne größere Konflikte und mit längerfristiger Perspektive im Sinne der Beschäftigten vorzubereiten - auch im Hinblick auf den möglichen Generationswechsel. Dieser Prozess stärkt den Teamgeist und setzt positive Energie frei.

Die Inhalte

In der ersten Stufe

- Unsere Betroffenheit durch die Corona-Pandemie und was wir geschafft haben – was hat uns dabei geholfen?
- Die weiteren Anforderungen an das Gremium – Prioritäten neu definieren, Überblick behalten, bearbeitbare Reihenfolge?
- Strategie-Diskussion, Zieldefinition und Klärung von Zielkonflikten
- Welche Aufgaben ergeben sich daraus/ welche Rollen brauchen wir - wer hat bisher welche gespielt? Kritische Bilanz.
- Abgleich der vorhandenen Kompetenzen und zeitlichen Ressourcen mit dem was Aufgaben/ Rollen erfordern: Entwicklungs-Bedarfe benennen.
- Strukturen (z.B. Ausschüsse) und Abläufe – Optimierungs-Bedarfe?

In der zweiten Stufe

- Reflexion der Erfahrungen bei der Umsetzung des Gelernten aus der ersten Stufe: was ist gelungen, was nicht? Wie kann man am Positiven weiterarbeiten?
- Abgleichen von vorhandener Leistungskraft im Team und den zur Verfügung stehenden Kapazitäten und den anstehenden Aufgaben
- Konkretisierung der Optimierungsvorschläge, Reflexion der Erprobungen

Seid Euch bewußt, dass es sich um einen Veränderungs-Prozess handelt – insofern ist grade die 2.Stufe sehr wichtig: Menschen lernen nicht, indem sie Wissen anhäufen, sondern indem sie Erfahrungen reflektieren/ auswerten.

So arbeiten wir

Mit Auftrags-Vergabe bekommt Ihr eine Checkliste zur Vorbereitung. Auf dieser Basis erarbeiten wir ein mit Euch abgestimmtes Klausurprogramm. Wir setzen vielfältige Methoden und Instrumente ein, die Euch nicht nur zum Denken und Diskutieren anregen, sondern auch zum praktischen Erproben. Wir arbeiten mit einem Methoden-Mix aus dem Projektmanagement, der Team- und Organisationsentwicklung, der Führungsarbeit sowie der Persönlichkeits-Entwicklung und Kommunikation.