

Inhalt

I. Was macht den Personalrat effektiv?	7
II. Effektiv – oder bloß effizient?	9
III. Grundlagen effektiver Personalratsarbeit	13
IV. Tipps, Tricks und Tools	17
V. Die persönlichen Motive reflektieren	19
1. Warum tue ich mir das an?	19
2. Was tun, wenn ich aus Versehen Personalrat geworden bin?	20
3. Die eigenen Kompetenzen ins Spiel bringen	21
4. Selbstvertrauen	22
5. Augenhöhe	24
VI. Perspektive und Macht des Personalrats klären – nur wer eigene Ziele steckt, kann auch einen Effekt erzielen	27
1. Mal ganz ungestört über alles reden können – die Klausurtagung	27
2. Der Arbeit des Personalrats eine eigene Überschrift geben	28
3. Welche Interessen wollen/sollen/müssen wir vertreten?	29
4. Worin besteht die eigene Stärke?	30
5. Bestandsaufnahme	31
6. Die Rahmenbedingungen müssen stimmen	33
7. Jegliches braucht seine Zeit - Personalrat auch!	35
VII. Gute Personalratsarbeit ist Teamarbeit	37
1. Gegenseitiger Respekt	38
2. Gute Aufgabenverteilung	38
3. Vorsitz und Führung im Personalrat	40
4. Team-Gedanke und Team-Entwicklung	41
5. Ungünstige soziale Architektur des Personalrats	43
6. Wann Einzelkämpfer der gemeinsamen Sache schaden	45
7. Wie sich alte Hasen und junge Füchse vertragen	46
8. Informationen – Bring-Schuld und Hol-Schuld	48

VIII. Aus schwierigen Zeitgenossen wertvolle Teammitglieder machen	49
1. Das Umgehen mit Plaudertaschen	50
2. Das Umgehen mit Neinsagern	51
3. Das Umgehen mit stillen Wassern	52
4. Das Umgehen mit »Selfies«	53
IX. Systematisches, zielorientiertes Vorgehen	55
1. Kurz-, Mittel- und Langfristiges unter einen Hut bekommen	55
2. Einen systematischen Vorlauf an Informationen erreichen	57
3. Bemühen Sie sich um eine Folgeabschätzung	59
4. Bei jeder Sachentscheidung auch die Beziehungen beachten	61
5. Emotionale Entscheidungsprobleme überwinden	62
6. Das peinliche Schweigen nach der Frage: »Wer macht's?«	64
7. Eine Leine für den inneren Schweinehund	66
X. Diskussionskultur: Debatte oder Dialog?	68
1. Der Weg in die Hölle ist mit guten Vorsätzen gepflastert	68
2. Debatten: Wenn jeder überzeugen will, aber keiner richtig zuhört	71
3. Drei feine Werkzeuge für eine geordnete Diskussion	73
4. Was jeder Einzelne beitragen kann	75
5. Landkarten des Denkens	76
6. Der Diskussionsleitfaden	79
7. Dialog = gemeinsames Denken	80
XI. Problemlösen – Kernkompetenz von Personalräten	83
1. Ein echtes Problem = Schwierigkeit + Rätsel + Mühe	84
2. Der Problemlöse-Modus	86
XII. Die Logik des Misslingens	89
1. Was gute von schlechten Problemlösern unterscheidet	89
2. Über den sinnvollen Umgang mit Fehlern	91
3. Ziehen Sie aus Fehlschlägen wichtige Erkenntnisse für die Arbeit	91
4. Erst aus Erfahrung wird man klug	93
5. Viele Wege führen nach Rom	93
XIII. Wenn das Gremium nicht klarkommt	95
1. Der Unterschied zwischen Meinungsverschiedenheit und Konflikt	95
2. Gereizte Stimmung, Streit, Konflikt	96
3. Die Kunst der konstruktiven Kritik	99
4. Konflikte klären	101

XIV. Die Hand am Puls der Belegschaft	104
1. Beziehungspflege ist mehr als Imagepflege	104
2. Wir sind für Euch da – seid Ihr auch für uns da?	104
3. Erfreuliche Beschwerden	105
4. Wenn unliebsame Entscheidungen anstehen!	106
5. Tue Gutes und rede darüber	107
XV. Länger haltbar – Burnout vermeiden	109
1. Was Personalräte »fertig machen« kann	109
2. Bei drohendem Burnout hilft kein Zeitmanagement	109
3. Entdecken Sie die Langsamkeit	110
4. Lassen Sie den Stress nicht überhand nehmen	111
5. Alles im Fluss!	112
XVI. Frauen, Männer, Gender Mainstreaming	114
XVII. Es gibt nichts Gutes, außer man tut es	116
Literaturempfehlungen & Internet-Hinweise	117