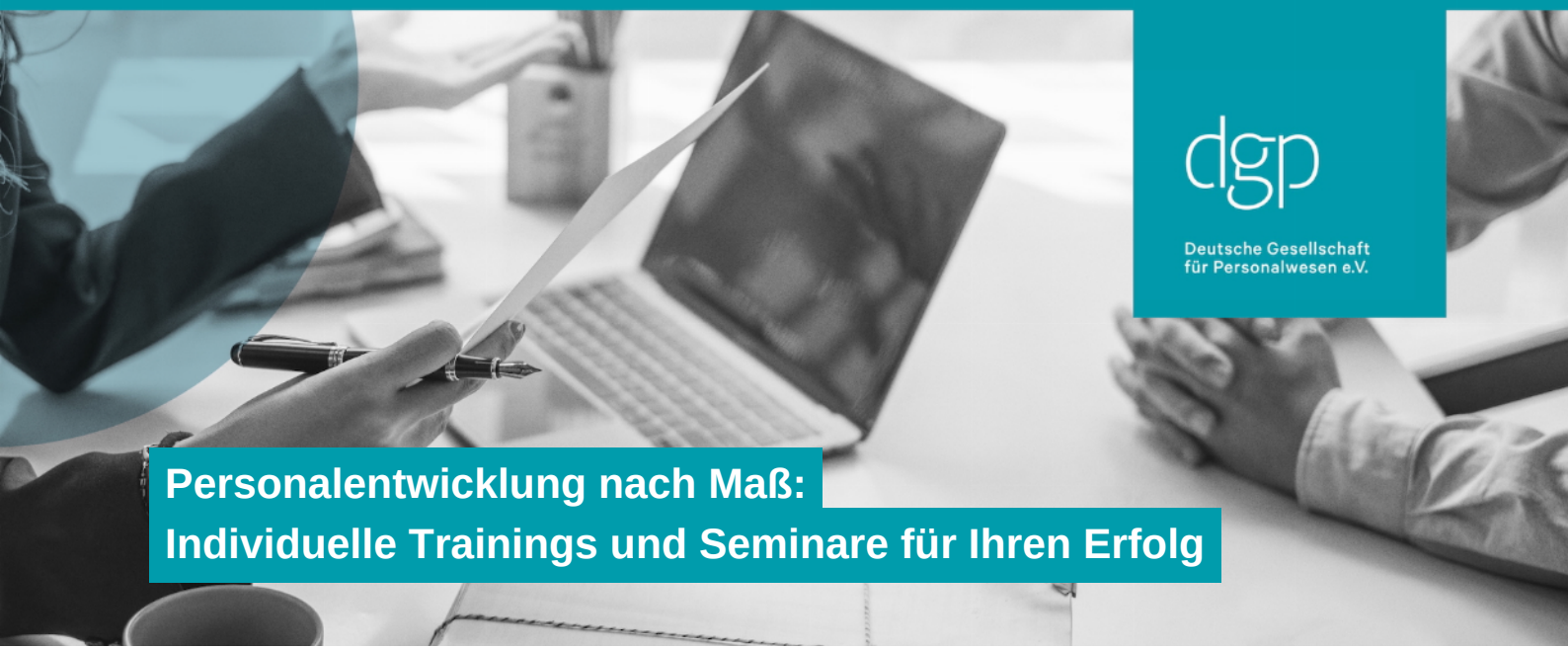

Personalentwicklung nach Maß: Individuelle Trainings und Seminare für Ihren Erfolg

Professioneller Umgang mit Überlastungsanzeigen

In vielen Verwaltungen beklagen die Mitarbeiter*innen eine nicht mehr zu bewältigende Arbeitsmenge. Diese ständige Überlastung führt zu Fehlern oder Mängeln, längeren Bearbeitungszeiten oder Terminversäumnissen. Auch seelische und körperliche Erschöpfung sind häufig Folge langfristiger Überforderung.

Wenn in der Erfüllung der Arbeitsaufgabe eine Gefahr gesehen wird, haben die Beschäftigten nach dem BGB und dem Arbeitsschutzgesetz die Pflicht, den Arbeitgeber / die Arbeitgeberin oder den unmittelbaren Vorgesetzten auf die kritische Arbeitssituation hinzuweisen (Überlastungsanzeige). Für die Mitarbeiter*innen ist eine Überlastungsanzeige zugleich auch eine Entlastungsanzeige für den Fall eines Schadens. Damit ist die Führungskraft in der Verantwortung. Das Fehlen präziser rechtlicher Regelungen und Ausführungsbestimmungen erschwert die Nutzung des Instruments der Überlastungsanzeige.

Nicht immer liegen die Ursachen für Überlastung an einer unvernünftigen Personalplanung. Es kann ein Hinweis auf fehlendes Vertrauen, auf mangelhafte Gesprächskultur oder Unklarheit über Prioritätensetzung sein, wenn Mitarbeiter*innen zu diesem Mittel greifen.

Schwerpunkte

- Rechtliche Grundlagen der Überlastungsanzeige
- Erkennen von Überlastung bei Mitarbeiter*innen
- Gesprächsführung mit überlasteten Mitarbeiter*innen
- Gesund führen, wenn Beschäftigte überlastet sind
- Form und Inhalt einer Überlastungsanzeige
- Professioneller Umgang mit Überlastungsanzeigen
- Was nicht hilfreich ist
- Regelung der Überlastungsanzeige in einer Dienstvereinbarung

Zielgruppe

Führungskräfte, Beschäftigte in Personalabteilungen, Interessenvertretungen

Anzahl der Teilnehmenden

mind. 6 – max. 12 Personen

Dauer

1 Tag

© dgp • Deutsche Gesellschaft für Personalwesen e. V. • www.dgp.de

Kompetenzen

Diversity-Kompetenz, Ethische Kompetenz, Fachkompetenz, Führungskompetenz, Innovationskompetenz, Selbstentwicklungskompetenz, Soziale Kompetenz, Strategische Kompetenz

Datum und Ort

flexibel, entsprechend Ihrer Bedürfnisse

Vorteile von Inhouse-Seminaren

- Individuelle Anpassung an die Organisationsbedürfnisse durch maßgeschneiderte Inhalte und starken Praxisbezug
- Kostenoptimierung und Zeitersparnis durch das Vermeiden von Reisen sowie externen Übernachtungen
- Diskretion und Sicherheit, da alle internen Erkenntnisse in der eigenen Organisation bleiben
- Gestaltungsmöglichkeiten bei Zeit-, Dauer- und Ortsplanung (ob in Präsenz, online oder hybrid)
- Stärkung des Teamgefühls durch Austausch und Zusammenarbeit zwischen den Mitarbeiter*innen
- Langfristige Kompetenzentwicklung durch aufbauende Schulungskonzepte möglich

Über die dgp

Die Deutsche Gesellschaft für Personalwesen e.V. (dgp) bietet ein breites Repertoire an Inhouse-Seminaren im Kontext von Personalarbeit, um unterschiedlichste Ausgangslagen von Organisationen zu berücksichtigen und lösungsorientiert zu bedienen. Alle Angebote sind zeitlich flexibel und werden individuell auf die jeweiligen Bedürfnisse der Kund*innen zugeschnitten. Erstklassig qualifizierte Trainer*innen vermitteln wissenschaftlich fundierte und hoch praxisbezogene Inhalte.

Ihr Kontakt

Ob Sie eine konkrete Anfrage für ein Thema haben oder sich unverbindlich über unser Schulungsangebot beraten lassen wollen, wir sind für Sie da und freuen uns auf Ihre Kontaktaufnahme! Die Schulungen der dgp werden bundesweit angeboten.

Nisrin Jemel (Seminarorganisation)
Deutsche Gesellschaft für Personalwesen e. V. (dgp)
personalentwicklung-hannover@dgp.de
Telefon: 0511 / 943 93 – 10

Finden Sie weitere Seminarthemen der dgp in den Kategorien:

Arbeitsmethoden, Ausbilden und ausgebildet werden, Führung, Gesundheit, Kommunikation, Organisationsentwicklung, Personalauswahl, Personalentwicklung, Persönlichkeits- und Karriereentwicklung, Team, Umgang mit Konflikten

© dgp • Deutsche Gesellschaft für Personalwesen e. V. • www.dgp.de