

Ziel:

- Bewertung umgesetzter Maßnahmen zur Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung hinsichtlich ihrer Wirksamkeit
- Ideensammlung, wie wenig wirksame bzw. nicht umgesetzte Maßnahmen anders/besser umgesetzt werden könnten

Teilnehmende (max. 15 Personen):

- Moderator/in (intern oder extern; alternativ: Teamleiter/in - insbesondere bei Themen des Betriebsklimas sollte eine neutrale Moderation gewählt werden)
- Vertreter/innen des betreffenden Bereichs; alternativ Mitglieder eines Teams

Zeitpunkt:

- spätestens 1 Jahr nach Entwicklung des Maßnahmenplans, ggf. früher

Beispiel-Maßnahmenplan inklusive Wirksamkeitskontrolle

Belastung	Risiko	Konkrete Problembeschreibung (Priorisierung durch Teilnehmende = Anzahl der Punkte)	Ideen aus dem Lösungsworkshop (Priorisierung durch Teilnehmende = Anzahl der Punkte)	Umzusetzende Maßnahme (Antwort Lenkungskreis/Führungskraft und erste konkrete Schritte)	Umsetzung		Woran erkennen wir, ob die Maßnahme wirkt?	Wirksam? ● ●	Ursachen? (wenn Wirksamkeit rot)	Neue Maßnahmenidee: Wie geht es besser?
					Wer?	bis wann? erledigt?				
Passende mengenmäßige Arbeit	2,3	Überstunden sind nicht Ausnahme, sondern Regel (6)	Führung ist gutes Vorbild und macht selbst nur in Ausnahmen Überstunden (4), Kolleg/innen achten gegenseitig aufeinander und erinnern sich an den Feierabend (8)	Gesundheitsteamregeln Im Team einheitliche Regelungen vereinbaren um gesund zu bleiben, z. B. pünktlicher Feierabend – gegenseitig aufeinander achten + In Teamsitzung 30 min hierfür blockieren	TL	Nächste s Quartal (30.08.)	x	Teamregeln existieren MA halten sich an Teamregeln Überstunden reduzieren sich	4 1	dranbleiben
Passende Arbeitsabläufe	2,9	Vertretung & Nachfolge nicht geregelt und folglich keine Einweisung und Schulung für Vertretungsperson und Nachfolger, Wissen geht verloren (7)	klarer Vertretungsplan wird erstellt (7), langfristige Nachfolgeregelung, Einarbeitungspläne werden erstellt (9)	Vertretungsplan wird ausgearbeitet, Nachfolge lässt sich bei kurzfristiger Kündigung nicht langfristig regeln, allgemeiner Fachkräftemangel erschwert Beschaffung von Ersatz + MA nach möglichen Vertretern fragen	PL, TL	bis 20.09.	x	Vertreterplan existiert und ist bekannt	2 3	zu häufige Wechsel, Personalleitung kommt nicht hinterher auf Teamebene realisieren, Weiterleitung und Erinnerung an PL
			Handbücher für Einarbeitung erstellen, Wissen der "alten Hasen" aufbereiten (6)	AG Wissensweitergabe gründen + MA fragen, wer Lust und Zeit hat und Expertise mitbringt	Herr Meyer	bis 01.05.	x	AG Wissensweitergabe existiert und hat erste Ergebnisse geliefert	1 4	AG hat Entwurf geliefert, Umsetzung wurde von GF nicht unterstützt, AG ist eingeschlafen GF um finale Entscheidung bitten! Herrn Meyer einbeziehen
Information und Mitsprache	3,3	Besprechungen sind ineffektiv, es wird viel geredet, aber wenig passiert, es gibt keine oder schlechten Ergebnisprotokolle (9)	Besprechungsregeln einführen, Ergebnisprotokolle verbindlich einführen und kontrollieren (7)	Ergebnisprotokoll mit To do nach jeder Besprechung + Muster-Ergebnisprotokoll erstellen + Am Anfang jeder Besprechung Ergebnisprotokoll der letzten Besprechung durchgehen	TL delegiert	ab 01.03.	x	- Für jede Teambesprechung existiert Ergebnisprotokoll Abgelegt, für alle einsehbar - To dos werden häufiger umgesetzt und nachgeholt - Kommunikation wird insgesamt besser	1 4	am Anfang gemacht, mittlerweile eingeschlafen, Verantwortlicher fehlt Verantwortlichen festlegen
		Über Pläne der GF keine Informationen, wie geht es grundsätzlich weiter? (6)	Perspektiven sollen aufgezeigt werden, in welche Richtung bewegt man sich, wo geht es hin (6)	Jahrespläne für MA aufbereiten + in Betriebsversammlung über Perspektiven informieren	GF delegiert	Bis zur nächsten Betriebsversammlung (15.09.)	x	- Betriebsversammlung mit Infos über Perspektiven hat stattgefunden - MA fühlen sich informiert und mitgenommen	5	
Zusammenarbeit	3,4	Durch Homeoffice geht (bereichsübergreifender) Austausch verloren (6)	Sommerfest wieder einführen (5)	Jährliches Grillfest wird wieder eingeführt + Budget festlegen + Orgateam festlegen + Termin finden	GL	bis 01.04.	x	Grillfest hat stattgefunden MA hatten Spaß Interne Kommunikation ist etwas besser geworden	5	

Dauer	Inhalt / Material	Ablauf / Beispiel Sprechtext																								
	Vorbereitung Material: Maßnahmenplan	<ul style="list-style-type: none"> möglichst Informationen zum Stand der Umsetzung der Maßnahmen einholen Falls noch nicht bei Entwicklung des Maßnahmenplans geschehen: Kriterien zur Wirksamkeit definieren (Spalte „Woran erkennen wir, ob die Maßnahme wirkt?“) Ggf. Bestimmung einer/eines Teilnehmenden zum Dokumentieren 																								
5 min	Begrüßung	<i>Ihr erinnert euch sicher an unseren Workshop vor einem Jahr zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen. Wir haben damals einen Maßnahmenplan mit euren Ideen entwickelt. Heute möchten wir nochmal gemeinsam auf diesen Maßnahmenplan schauen und einschätzen, inwiefern die Maßnahmen den gewünschten Erfolg hatten und wie wir hier weiter vorgehen. Hierfür nehmen wir uns ca. [eine Stunde / zwei Stunden] Zeit.</i>																								
5-10 min	Umsetzung klären <table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="2">Umsetzung</th> <th>Woran erkennen wir, ob die Maßnahme wirkt?</th> <th>Wirksam?</th> <th>Ursachen? (wenn Wirksamkeit rot)</th> <th>Neue Maßnahmenidee: Wie geht es besser?</th> </tr> <tr> <th>Wer?</th> <th>bis wann?</th> <th>erledigt?</th> <th></th> <th></th> <th></th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>TL</td> <td>Nächste s Quartal (30.08.)</td> <td>x</td> <td>Teamregeln existieren MA halten sich an Teamregeln Überstunden reduzieren sich</td> <td>4 1</td> <td>dranbleiben</td> </tr> <tr> <td>PL, TL</td> <td>bis 20.09.</td> <td>x</td> <td>Vertreterplan existiert und ist bekannt</td> <td>2 3 zu häufige Wechsel, Personalleitung kommt nicht hinterher</td> <td>auf Teamebene realisieren, Weiterleitung und Erinnerung an PL</td> </tr> </tbody> </table>	Umsetzung		Woran erkennen wir, ob die Maßnahme wirkt?	Wirksam?	Ursachen? (wenn Wirksamkeit rot)	Neue Maßnahmenidee: Wie geht es besser?	Wer?	bis wann?	erledigt?				TL	Nächste s Quartal (30.08.)	x	Teamregeln existieren MA halten sich an Teamregeln Überstunden reduzieren sich	4 1	dranbleiben	PL, TL	bis 20.09.	x	Vertreterplan existiert und ist bekannt	2 3 zu häufige Wechsel, Personalleitung kommt nicht hinterher	auf Teamebene realisieren, Weiterleitung und Erinnerung an PL	<p>[Wenn vorher geklärt ist, welche Maßnahmen umgesetzt wurden:] <i>Hier habe ich markiert, ob die Maßnahmen auch tatsächlich umgesetzt wurden. Seht ihr das auch so? (ggf. kurze Erläuterung der umgesetzten Maßnahmen)</i></p> <p>[Wenn vorher nicht geklärt ist, welche Maßnahmen umgesetzt wurden:] <i>Wie schätzt ihr das ein, welche Maßnahmen wurden tatsächlich umgesetzt?</i> (Abstimmung per Handzeichen, im Maßnahmenplan notieren) → Wenn Mehrheit für „erledigt“ stimmt, dann Maßnahme als umgesetzt betrachten.</p>
Umsetzung		Woran erkennen wir, ob die Maßnahme wirkt?	Wirksam?	Ursachen? (wenn Wirksamkeit rot)	Neue Maßnahmenidee: Wie geht es besser?																					
Wer?	bis wann?	erledigt?																								
TL	Nächste s Quartal (30.08.)	x	Teamregeln existieren MA halten sich an Teamregeln Überstunden reduzieren sich	4 1	dranbleiben																					
PL, TL	bis 20.09.	x	Vertreterplan existiert und ist bekannt	2 3 zu häufige Wechsel, Personalleitung kommt nicht hinterher	auf Teamebene realisieren, Weiterleitung und Erinnerung an PL																					

Dauer	Inhalt / Material	Ablauf / Beispiel Sprechtext																								
10-20 min	Wirksamkeit beurteilen <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th colspan="2">Umsetzung</th> <th>Woran erkennen wir, ob die Maßnahme wirkt?</th> <th>Wirksam?</th> <th>Ursachen? (wenn Wirksamkeit rot)</th> <th>Neue Maßnahmenidee: Wie geht es besser?</th> </tr> <tr> <th>Wer?</th> <th>bis wann? erledigt?</th> <th></th> <th>● ●</th> <th></th> <th></th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>TL</td> <td>Nächste s Quartal (30.08.)</td> <td>Teamregeln existieren MA halten sich an Teamregeln Überstunden reduzieren sich</td> <td>4 1</td> <td></td> <td>dranbleiben</td> </tr> <tr> <td>PL, TL</td> <td>bis 20.09.</td> <td>Vertreterplan existiert und ist bekannt</td> <td>2 3</td> <td>zu häufige Wechsel, Personalleitung kommt nicht hinterher</td> <td>auf Teamebene realisieren, Weiterleitung und Erinnerung an PL</td> </tr> </tbody> </table>	Umsetzung		Woran erkennen wir, ob die Maßnahme wirkt?	Wirksam?	Ursachen? (wenn Wirksamkeit rot)	Neue Maßnahmenidee: Wie geht es besser?	Wer?	bis wann? erledigt?		● ●			TL	Nächste s Quartal (30.08.)	Teamregeln existieren MA halten sich an Teamregeln Überstunden reduzieren sich	4 1		dranbleiben	PL, TL	bis 20.09.	Vertreterplan existiert und ist bekannt	2 3	zu häufige Wechsel, Personalleitung kommt nicht hinterher	auf Teamebene realisieren, Weiterleitung und Erinnerung an PL	<p>Jetzt kommen wir zu den umgesetzten Maßnahmen. Haben diese Maßnahmen aus eurer Sicht ihren Zweck erfüllt?</p> <p>[Wenn Maßnahmenkriterien vorhanden sind:] Berücksichtigt dabei die Kriterien, die im Voraus festgelegt wurden. (Spalte „Woran erkennen wir, ob die Maßnahme wirkt?“)</p> <p>Wer sagt, Maßnahme XY war wirksam (grün)? Wer sagt, sie war nicht ausreichend wirksam (rot)? (Maßnahme für Maßnahme durchgehen: Abstimmung per Handzeichen, Bewertungen in der Spalte „Wirksam?“ notieren)</p> <p>Wenn die Mehrheit die Maßnahme als wirksam (grün) bewertet, scheint die Wirksamkeit gegeben. Einzelne Beschäftigte, die rot bewerten, werden nach den Ursachen gefragt und diese werden kurz diskutiert / ggf. werden Missverständnisse geklärt und Verbesserungsideen aufgenommen (siehe „Neue Maßnahmenidee: Wie geht's besser?“).</p> <p>Wenn es mehrheitlich rote Bewertungen gibt, werden die folgenden Schritte ausführlicher besprochen.</p>
Umsetzung		Woran erkennen wir, ob die Maßnahme wirkt?	Wirksam?	Ursachen? (wenn Wirksamkeit rot)	Neue Maßnahmenidee: Wie geht es besser?																					
Wer?	bis wann? erledigt?		● ●																							
TL	Nächste s Quartal (30.08.)	Teamregeln existieren MA halten sich an Teamregeln Überstunden reduzieren sich	4 1		dranbleiben																					
PL, TL	bis 20.09.	Vertreterplan existiert und ist bekannt	2 3	zu häufige Wechsel, Personalleitung kommt nicht hinterher	auf Teamebene realisieren, Weiterleitung und Erinnerung an PL																					
10-20 min	Ggf. Ursachen für mangelnde Wirksamkeit ermitteln <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th colspan="2">Umsetzung</th> <th>Woran erkennen wir, ob die Maßnahme wirkt?</th> <th>Wirksam?</th> <th>Ursachen? (wenn Wirksamkeit rot)</th> <th>Neue Maßnahmenidee: Wie geht es besser?</th> </tr> <tr> <th>Wer?</th> <th>bis wann? erledigt?</th> <th></th> <th>● ●</th> <th></th> <th></th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>TL</td> <td>Nächste s Quartal (30.08.)</td> <td>Teamregeln existieren MA halten sich an Teamregeln Überstunden reduzieren sich</td> <td>4 1</td> <td></td> <td>dranbleiben</td> </tr> <tr> <td>PL, TL</td> <td>bis 20.09.</td> <td>Vertreterplan existiert und ist bekannt</td> <td>2 3</td> <td>zu häufige Wechsel, Personalleitung kommt nicht hinterher</td> <td>auf Teamebene realisieren, Weiterleitung und Erinnerung an PL</td> </tr> </tbody> </table>	Umsetzung		Woran erkennen wir, ob die Maßnahme wirkt?	Wirksam?	Ursachen? (wenn Wirksamkeit rot)	Neue Maßnahmenidee: Wie geht es besser?	Wer?	bis wann? erledigt?		● ●			TL	Nächste s Quartal (30.08.)	Teamregeln existieren MA halten sich an Teamregeln Überstunden reduzieren sich	4 1		dranbleiben	PL, TL	bis 20.09.	Vertreterplan existiert und ist bekannt	2 3	zu häufige Wechsel, Personalleitung kommt nicht hinterher	auf Teamebene realisieren, Weiterleitung und Erinnerung an PL	<p>[Wenn es bei der Beurteilung der Wirksamkeit mehrheitlich rote Bewertungen gibt:] „Diese Maßnahme scheint nicht für alle ihren Zweck zu erfüllen. Woran könnte das liegen? (in der Spalte „Ursachen?“ notieren)</p>
Umsetzung		Woran erkennen wir, ob die Maßnahme wirkt?	Wirksam?	Ursachen? (wenn Wirksamkeit rot)	Neue Maßnahmenidee: Wie geht es besser?																					
Wer?	bis wann? erledigt?		● ●																							
TL	Nächste s Quartal (30.08.)	Teamregeln existieren MA halten sich an Teamregeln Überstunden reduzieren sich	4 1		dranbleiben																					
PL, TL	bis 20.09.	Vertreterplan existiert und ist bekannt	2 3	zu häufige Wechsel, Personalleitung kommt nicht hinterher	auf Teamebene realisieren, Weiterleitung und Erinnerung an PL																					

Dauer	Inhalt / Material	Ablauf / Beispiel Sprechtext																								
10-20 min	Ggf. Verbesserungsmöglichkeiten finden <table border="1" data-bbox="287 309 988 611"> <thead> <tr> <th colspan="2">Umsetzung</th> <th>Woran erkennen wir, ob die Maßnahme wirkt?</th> <th>Wirksam?</th> <th>Ursachen? (wenn Wirksamkeit rot)</th> <th>Neue Maßnahmenidee: Wie geht es besser?</th> </tr> <tr> <th>Wer?</th> <th>bis wann? erledigt?</th> <td></td> <td>● ●</td> <td></td> <td></td> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>TL</td> <td>Nächste s Quartal (30.08.)</td> <td>Teamregeln existieren MA halten sich an Teamregeln Überstunden reduzieren sich</td> <td>4</td> <td>1</td> <td>dranbleiben</td> </tr> <tr> <td>PL, TL</td> <td>bis 20.09.</td> <td>Vertreterplan existiert und ist bekannt</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>zu häufige Wechsel, Personalleitung kommt nicht hinterher auf Teamebene realisieren, Weiterleitung und Erinnerung an PL</td> </tr> </tbody> </table>	Umsetzung		Woran erkennen wir, ob die Maßnahme wirkt?	Wirksam?	Ursachen? (wenn Wirksamkeit rot)	Neue Maßnahmenidee: Wie geht es besser?	Wer?	bis wann? erledigt?		● ●			TL	Nächste s Quartal (30.08.)	Teamregeln existieren MA halten sich an Teamregeln Überstunden reduzieren sich	4	1	dranbleiben	PL, TL	bis 20.09.	Vertreterplan existiert und ist bekannt	2	3	zu häufige Wechsel, Personalleitung kommt nicht hinterher auf Teamebene realisieren, Weiterleitung und Erinnerung an PL	<p>Welche Ideen zur Verbesserung habt ihr? Wie könnten wir die Maßnahme so umgestalten, dass sie stärker zu einer Verbesserung der Belastung beiträgt? (in Tabelle notieren)</p>
Umsetzung		Woran erkennen wir, ob die Maßnahme wirkt?	Wirksam?	Ursachen? (wenn Wirksamkeit rot)	Neue Maßnahmenidee: Wie geht es besser?																					
Wer?	bis wann? erledigt?		● ●																							
TL	Nächste s Quartal (30.08.)	Teamregeln existieren MA halten sich an Teamregeln Überstunden reduzieren sich	4	1	dranbleiben																					
PL, TL	bis 20.09.	Vertreterplan existiert und ist bekannt	2	3	zu häufige Wechsel, Personalleitung kommt nicht hinterher auf Teamebene realisieren, Weiterleitung und Erinnerung an PL																					
5-10 min	Resümee & Verabschiedung	<p>Da haben wir doch einiges geschafft! (kurze Zusammenfassung) Habt herzlichen Dank für Eure Beteiligung, eure ehrliche Meinung und eure Ideen. Das hilft uns auch für die Zukunft.</p> <p>[Steuerung der Gefährdungsbeurteilung durch Steuerungsgruppe:] Wir werden in der Steuerungsgruppe die neuen Ideen sammeln, den Maßnahmenplan aktualisieren und euch anschließend zukommen lassen.</p> <p>[Steuerung der Gefährdungsbeurteilung durch Führungskraft:] Ich schaue mir die neuen Ideen nochmal in Ruhe an, werde den Maßnahmenplan entsprechend aktualisieren und euch zukommen lassen.</p>																								
Gesamt: 65-110 min (u. a. in Abhängigkeit der Anzahl der Maßnahmen und der Notwendigkeit zur Diskussion)																										