

Ziel: Nicht prüfen, ob etwas dokumentiert ist – sondern ob es wirkt.



# AUDIT-CHECKLISTE: Erfüllt unser Managementsystem psychologische Bedürfnisse?

---

## Bewertungssystem

- 0 = nicht vorhanden / wirkungslos
- 1 = formal vorhanden, aber nicht gelebt
- 2 = wirksam im Alltag
- 3 = systematisch verankert & steuerbar

## 1. Individuum

Prüffrage	Bewertung (0-3)	Beobachtbare Hinweise (Audit-Evidenz)
Sind Ziele für Mitarbeitende klar, verständlich und konkret?		Mitarbeitende können Ziele in eigenen Worten erklären; Prioritäten sind im Tagesgeschäft erkennbar; Ziele werden in Teamrunden oder Unterweisungen nachvollziehbar kommuniziert.
Wissen Mitarbeitende, warum sie bestimmte Vorgaben einhalten sollen?		Zusammenhang zwischen Vorgabe, Risiko und Nutzen wird benannt; Mitarbeitende können den Sinn hinter Regeln erklären; keine reinen Antworten wie „weil es so vorgeschrieben ist“.
Gibt es ein erkennbares Kompetenzaufbau-System?		Qualifikations- oder Schulungsmatrix vorhanden; Einarbeitungen sind strukturiert; Schulungen passen zur Tätigkeit; Kompetenzlücken werden erkannt und nachverfolgt.
Erleben Mitarbeitende ihre Arbeit als wirksam (Feedback/KPIs)?		Kennzahlen, Rückmeldungen oder Qualitätsdaten sind bekannt; Ergebnisse werden besprochen; Mitarbeitende erkennen den Einfluss ihres Handelns auf Qualität, Sicherheit oder Umweltleistung.
Fühlen sich Mitarbeitende sicher (physisch & psychisch)?		Gefährdungen werden offen angesprochen; Beinaheereignisse oder Unsicherheiten werden gemeldet; Mitarbeitende äußern sich ohne erkennbare Angst vor negativen Folgen.

DIE EINE ENTSCHIEDENDE AUDIT-FRAGE

Hilft dieses Managementsystem Menschen, bessere Entscheidungen zu treffen?

© betriebsKLIMASCHÜTZER GmbH

**Ziel:** Nicht prüfen, ob etwas dokumentiert ist – sondern ob es wirkt.



## 2. Team / Arbeitsgruppe

Prüffrage	Bewertung (0-3)	Beobachtbare Hinweise (Audit-Evidenz)
Sind Schnittstellen zwischen Bereichen klar geregelt?		Beteiligte Bereiche beschreiben Zuständigkeiten übereinstimmend; Übergaben sind nachvollziehbar geregelt; an Schnittstellen entstehen keine wiederkehrenden Unklarheiten oder Doppelarbeiten.
Gibt es ein gemeinsames Zielverständnis im Team?		Teammitglieder benennen ähnliche Prioritäten; Ziele sind nicht nur Führungskräften bekannt; Maßnahmen und Aufgaben passen sichtbar zu den vereinbarten Zielen.
Funktioniert die Zusammenarbeit reibungslos?		Abstimmungen verlaufen ohne dauerhafte Reibungsverluste; Konflikte an Übergängen sind selten oder werden konstruktiv gelöst; Informationen erreichen die relevanten Personen rechtzeitig.
Werden Fehler offen angesprochen (psychologische Sicherheit)?		Fehler, Abweichungen oder Probleme werden ohne erkennbare Schuldzuweisung diskutiert; Teams sprechen Risiken früh an; Lessons Learned oder Korrekturmaßnahmen werden gemeinsam abgeleitet.
Sind Rollen und Verantwortlichkeiten klar?		Teammitglieder wissen, wer entscheidet, freigibt oder informiert; Aufgaben bleiben nicht liegen; Vertretungen und Eskalationswege sind bekannt.

### DIE EINE ENTSCHEIDENDE AUDIT-FRAGE

Hilft dieses Managementsystem Menschen, bessere Entscheidungen zu treffen?

**Ziel:** Nicht prüfen, ob etwas dokumentiert ist – sondern ob es wirkt.



### 3. Organisation

Prüffrage	Bewertung (0-3)	Beobachtbare Hinweise (Audit-Evidenz)
Gibt es klare strategische Ziele mit Prioritäten?		Oberste Leitung kann Schwerpunktziele benennen; Ziele sind priorisiert statt beliebig gesammelt; operative Maßnahmen lassen sich auf strategische Ziele zurückführen.
Werden Ressourcen gezielt auf diese Ziele ausgerichtet?		Budget, Zeit, Personal oder Investitionen folgen erkennbar den Prioritäten; Maßnahmen mit hoher Relevanz sind ausreichend ausgestattet; Widersprüche zwischen Ziel und Ressourceneinsatz sind gering.
Gibt es eine echte Steuerung über KPIs?		Kennzahlen werden nicht nur erhoben, sondern in Besprechungen bewertet; Abweichungen lösen Entscheidungen oder Maßnahmen aus; Kennzahlen sind für Führung und Fachbereiche anschlussfähig.
Funktioniert der PDCA-Zyklus wirklich (Anpassung statt Dokumentation)?		Maßnahmen werden nach Wirksamkeit überprüft; nicht wirksame Lösungen werden angepasst oder beendet; Reviews führen zu tatsächlichen Veränderungen statt nur zu Protokollen.
Ist das Managementsystem entscheidungsrelevant für die Führung?		Managementbewertungen, Audits, Risiken oder Kennzahlen beeinflussen Prioritäten, Investitionen oder Maßnahmen; Systeminformationen fließen erkennbar in Führungsentscheidungen ein.

### Auswertung

- 0-15 Punkte: Zertifizierbar, aber wirkungslos
- 16-30 Punkte: System vorhanden, aber nicht führungsrelevant
- 31-40 Punkte: Gutes System mit erkennbarer Wirkung
- 41-45 Punkte: Exzellentes, wirksam gesteuertes Managementsystem

**DIE EINE ENTSCHIEDENDE AUDIT-FRAGE**

**Hilft dieses Managementsystem Menschen, bessere Entscheidungen zu treffen?**

© betriebsKLIMASCHÜTZER GmbH