

Das EFQM Modell



Über die EFQM

EFQM ist eine innovative Non-Profit Organisation, die datengetriebene Erkenntnisse, kuratiertes Lernen und Entwicklung sowie Vernetzungsmöglichkeiten zum Nutzen von Organisationen und Einzelpersonen weltweit vereint.

Über internationale Grenzen hinweg, unterstützen wir Führungskräfte bei kulturellen Veränderungen und Transformation, um Leistungsverbesserungen und Vorteile für ihre wichtigen Interessengruppen zu erzielen.

Durch unser sorgfältig gestaltetes Portfolio an Produkten und Dienstleistungen bieten wir Organisationen und Einzelpersonen einen Spiegel, in dem sie ihren Reifegrad bestimmen und Handlungsbedarf erkennen können.

Indem wir ein erfolgreicher Partner für Organisationen auf der ganzen Welt werden, können wir unsere eigenen Ziele erfüllen – eine bessere Zukunft für Menschen, Gemeinschaften und Organisationen zu schaffen.

© EFQM 2019

Kein Teil dieser Veröffentlichung darf ohne vorherige schriftliche Genehmigung oder Lizenz vom Herausgeber in irgendeiner Form oder auf irgendeine Weise (elektronisch, mechanisch, durch Fotokopie oder Aufzeichnung oder auf andere Weise) reproduziert, gespeichert oder übertragen werden.

Inhaltsverzeichnis

Über die EFQM

1 Einführung in das EFQM Modell

- 1.1 Grundlagen für die Gestaltung des EFQM Modells
- 1.2 Untersuchungsergebnisse als Grundlage für das EFQM Modell
- 1.3 Das EFQM-Modell: Konzept und Aufbau

2 Das EFQM Modell

Die Ausrichtung

- Kriterium 1: Zweck, Vision und Strategie
- Kriterium 2: Organisationskultur und Organisationsführung

Die Realisierung

- Kriterium 3: Interessengruppen einbinden
- Kriterium 4: Nachhaltigen Nutzen schaffen
- Kriterium 5: Leistungsfähigkeit und Transformation vorantreiben

Die Ergebnisse

- Kriterium 6: Wahrnehmungen der Interessengruppen
- Kriterium 7: Strategie- und leistungsbezogene Ergebnisse

3 Das EFQM-Diagnosetool: RADAR

- 3.1 Einführung
- 3.2 Anwendung von RADAR für Ausrichtung und Realisierung
- 3.3 Anwendung von RADAR für Ergebnisse
- 3.4 Die Bewertung mit der RADAR Matrix

4 Glossar

5 Danksagung

- 5.1 Einleitung
- 5.2 Das EFQM Kernteam
- 5.3 Teilnehmende einer Befragung
- 5.4 Teilnehmende des Workshops beim EFQM Forum in Wien
- 5.5 Interviewte Entscheider
- 5.6 Organisationen für die gemeinsame Entwicklung und Erprobung
- 5.7 Die Übersetzungsteams
- 5.8 Das EFQM Büro

6 Weitere Unterstützung

1 Einführung in das EFQM Modell

Seit seiner Einführung hat das EFQM Modell Organisationen inner- und außerhalb Europas eine Struktur für die Entwicklung einer Kultur der Verbesserung und Innovation geboten.

Durch die Berücksichtigung aktueller Themen, aufschlussreicher Daten, einer neuen Sprache und einem anderen Blick auf Megatrends und globale Veränderungen, die die Welt, in der wir leben, beeinflussen, bietet das EFQM Modell nun eine moderne Reflexion dessen, was es heute bedeutet, eine exzellente Organisation zu sein.

Während der Entwicklung des neuen EFQM Modells befragten wir fast 2000 Change-Experten, führten 24 interne Workshops durch, sprachen mit Führungskräften aus über 60 verschiedenen Organisationen und schufen ein Kernteam aus Experten quer durch verschiedene Branchen und der Wissenschaft.

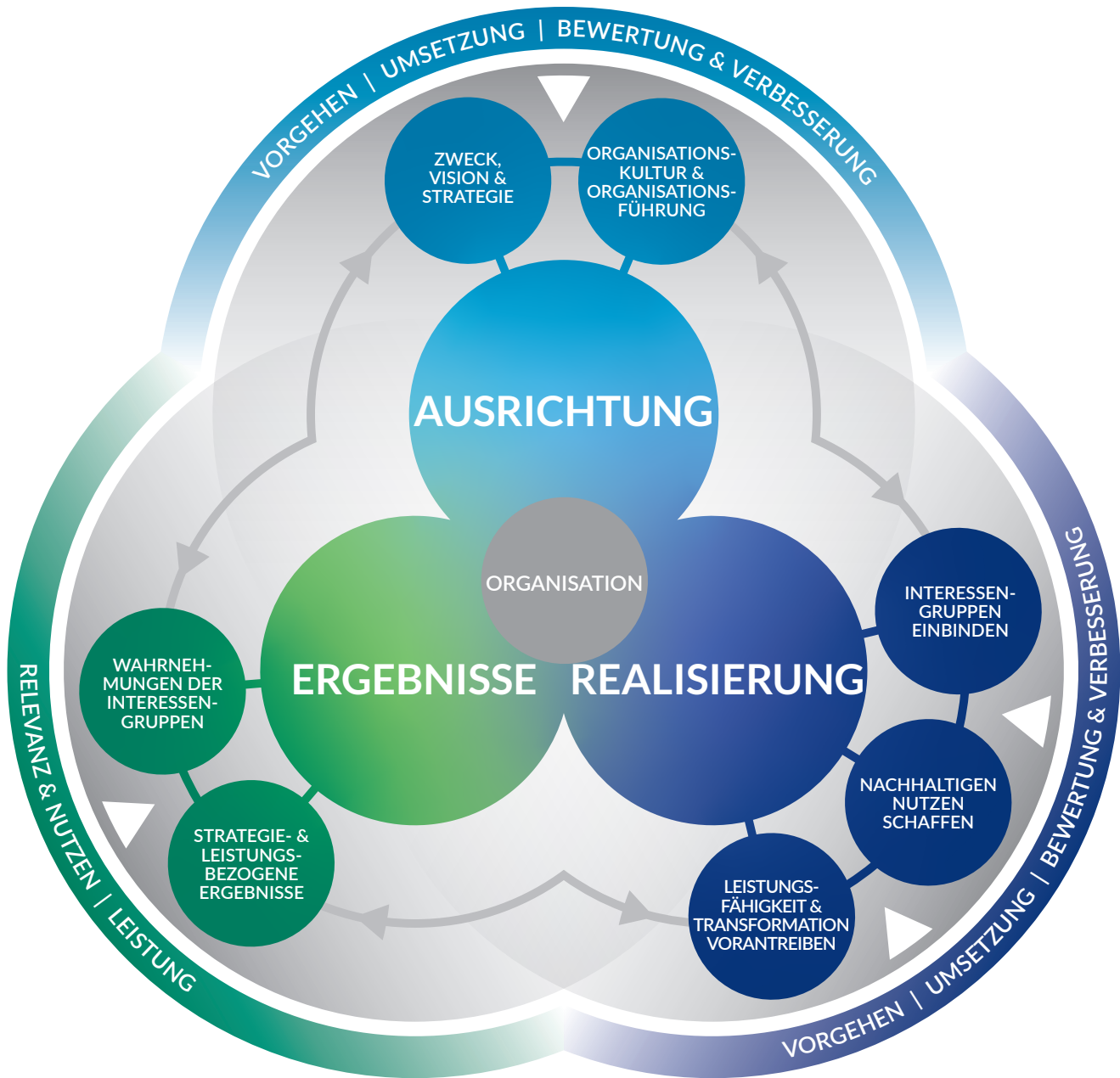
Durch diese einzigartige Zusammenarbeit konnten wir ein flexibles Rahmenwerk erstellen, testen und perfektionieren, das dafür geeignet ist, Organisationen zu helfen, ihre Arbeitsweisen sowohl kurz- als auch langfristig neu zu definieren.

Aufbauend auf Design Thinking, hat sich das neue Modell von einem einfachen Bewertungstool zu einem Instrument entwickelt, das einen wichtigen Rahmen und eine erprobte Methodik bietet, um Veränderungen, Transformationen und Störungen zu begegnen, mit denen Personen und Organisationen jeden Tag konfrontiert sind.

Einfach ausgedrückt: Das EFQM Modell unterstützt Ihre Organisation dabei, Erfolg zu erzielen, indem es aufzeigt, wo Sie sich auf dem Weg zur Schaffung von nachhaltigem Nutzen befinden. Es hilft Ihnen, Lücken aufzuzeigen, mögliche Lösungen zu verstehen und es ermöglicht Ihnen, die Leistungsfähigkeit Ihrer Organisation voranzutreiben.

1 Einführung in das EFQM Modell

1.1 Grundlagen für die Gestaltung des EFQM Modells



Das EFQM Modell bleibt nicht nur relevant, sondern setzt auch weiterhin die Management-Agenda für jede Organisation, die eine langfristige, nachhaltige Zukunft wünscht.

Das EFQM Modell ist ein weltweit anerkannter Handlungsrahmen, der Organisationen dabei unterstützt, Veränderung zu steuern und ihre Leistungsfähigkeit zu verbessern. Im Laufe der Jahre durchlief das Modell eine Reihe von Verbesserungszyklen. Dadurch wurde sichergestellt, dass das Modell nicht nur relevant bleibt, sondern weiterhin maßgeblich die Managementagenda einer jeden Organisation bestimmt, die eine nachhaltige Zukunft anstrebt.

Während sich Inhalt und Form des EFQM Modells im Laufe der Zeit änderten, sind die ihm zugrunde liegenden Grundsätze die gleichen geblieben. Unabhängig von der Größe einer Organisation oder davon, ob sie dem staatlichen, privatwirtschaftlichen oder Dritten Sektor angehört, sind die Grundsätze heute genauso wichtig wie in der Vergangenheit. Daher hebt auch die aktuelle Ausgabe des EFQM Modells die Bedeutung der folgenden Aspekte hervor:

- Vorrang des Kunden und dessen Bedürfnissen vor anderen Zielen
- Notwendigkeit eines langfristigen, auf die Interessengruppen gerichteten Blickwinkels
- Ursache-Wirkungs-Zusammenhang zwischen dem, was die Organisation tut, wie sie es tut und was sie infolge dieser Handlungen erreicht



www.un.org/sustainabledevelopment/sustainable-development-goals/

Wenn man bedenkt, dass der Geburtsort der EFQM Stiftung Europa ist, dann ist es nicht verwunderlich, dass die aktuelle Ausgabe des EFQM Modells, wie seine Vorgänger, die Existenz einer Reihe europäischer Werte würdigt, die sich in den folgenden Dokumenten wiederfinden:

- Charta der Grundrechte der Europäischen Union
- Die Europäische Menschenrechtskonvention
- Die Richtlinie 2000/78/EG für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf
- Die Europäische Sozialcharta

Die EFQM Stiftung würdigt darüber hinaus die Rolle, die Organisationen spielen können, um die Ziele der Vereinten Nationen (United Nations, UN) zu unterstützen. Diese Ziele haben die aktuelle Ausgabe des EFQM Modells ebenfalls geformt:

- Der UN Global Compact (2000). Zehn Prinzipien für nachhaltige und sozial verantwortliche Geschäftsführung. www.unglobalcompact.org
- Die 17 Ziele für nachhaltige Entwicklung der Agenda 2030 (Sustainable Development Goals) sind ein Aufruf an alle Länder, soziale Gleichheit, eine wohlüberlegte Regulierung von Verantwortung und Wohlstand zu befördern und gleichzeitig den Planeten zu schützen

Es wird davon ausgegangen, dass jede Organisation, die das EFQM Modell benutzt, die Kernaussagen der oben genannten Texte respektiert, ungeachtet dessen, ob sie rechtlich dazu verpflichtet ist oder nicht.

1 Einführung in das EFQM Modell

1.2 Untersuchungsergebnisse als Grundlage für das EFQM Modell

Die EFQM ergriff zwischen Juli 2018 und Mai 2019 unterschiedliche, inhaltlich verbundene Forschungsinitiativen mit dem Ziel, die notwendigen Verbesserungen zu identifizieren, die vorgenommen werden mussten, damit das Modell als führend anerkannt werden würde. Im Ergebnis wurden durch diese unterschiedlichen Untersuchungen einige bedeutende Veränderungen erkannt, wie Organisationen in der Vergangenheit arbeiteten und wie sie in der Zukunft arbeiten müssen, wenn sie weiterhin relevant sein und letztendlich als herausragend anerkannt werden wollen.

Zusammengefasst bilden die folgenden Ergebnisse die Grundlage des Modells:

neben der Schaffung und Lieferung von Nachhaltigen Nutzenversprechen für ihre Interessengruppen (meistens ihre Kunden) auch eine Sorgfaltspflicht für das Ecosystem, in dem eine Organisation tätig ist; Jede herausragende Organisation schafft Nutzen und steigert die eigene Leistungsfähigkeit. Sie berücksichtigt die ökonomischen, ökologischen und sozialen Rahmenbedingungen des Ecosystems, in dem sie tätig ist. Dies führt zu nachhaltigem Nutzen

die Notwendigkeit einer anderen Form des Führungsstils, weniger hierarchisch, weniger Anweisung und Kontrolle, mehr Zusammenarbeit

die Erkenntnis, dass gelebte Diversität in der Zusammenarbeit der Menschen in einer Organisation einen klaren Vorteil darstellt

die Herausforderung, das aktuelle Geschäft erfolgreich zu steuern, und gleichzeitig Transformation erfolgreich umzusetzen; eine Organisation, die diese Herausforderung erfolgreich bewältigt, erhält dadurch den nötigen Schwung, um fit für die Zukunft zu sein

eine kreative, innovative, auch disruptivem Denken gegenüber offene Grundeinstellung in der gesamten Organisation als wesentlicher Bestandteil, damit eine Organisation einen Mehrwert schafft und eine verbesserte Leistungsfähigkeit erzielt

die Fähigkeit, im Ecosystem der Organisation bestehende Chancen und Gefahren zu erkennen, und ihnen agil, effektiv und effizient zu begegnen

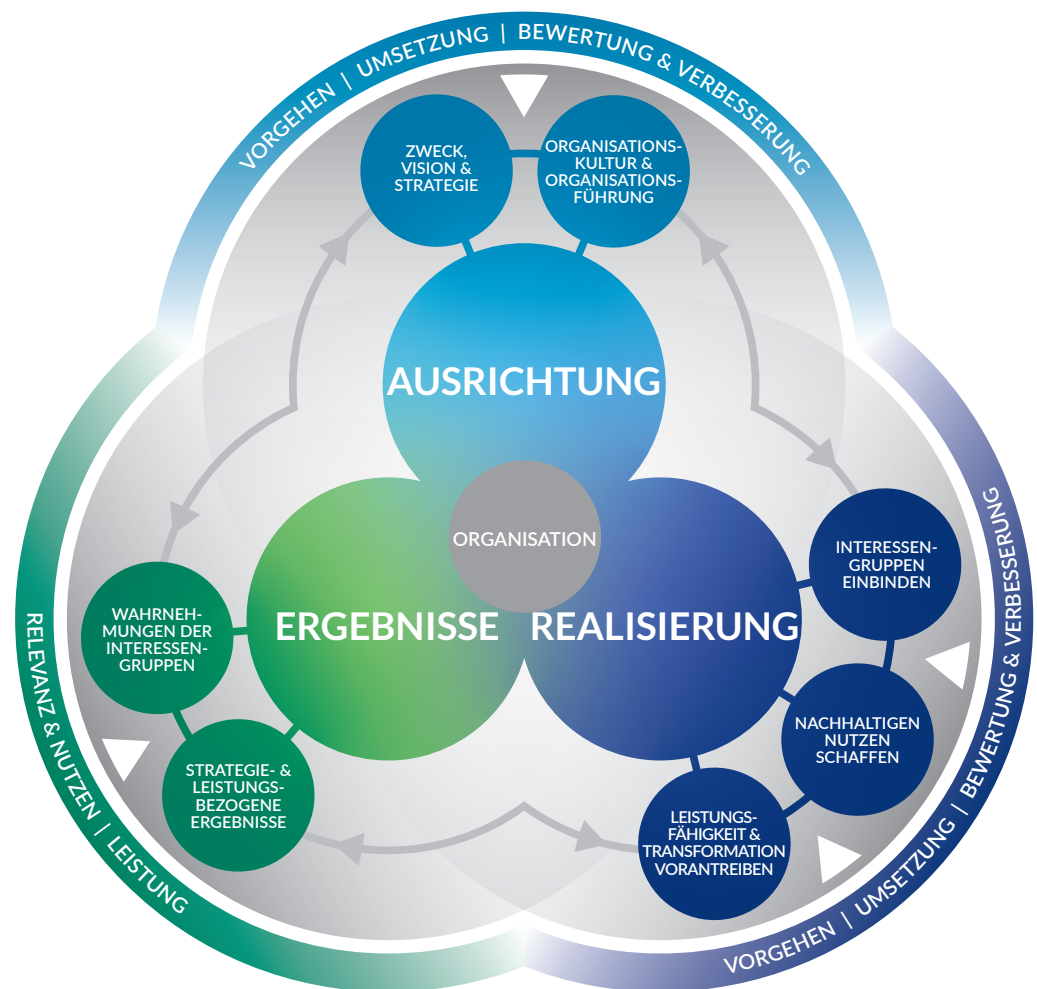
die Entwicklung einer Kultur des gemeinsamen Tuns (Co-Creation) in der Beziehung zu anderen Mitwirkenden im Ecosystem anstatt der Pflege einer Gewinner-Verlierer Denkweise

Hinweis: Die Reihenfolge stellt keine Priorisierung dar.

1 Einführung in das EFQM Modell

1.3 Das EFQM-Modell: Konzept und Aufbau

Die strategische Ausrichtung des EFQM Modells in Kombination mit dem Fokus auf die Leistungsfähigkeit einer Organisation, macht es zum idealen Handlungsrahmen um aktuelle und künftige Herausforderungen zu erkennen und Lösungsansätze ausgewogen zu bewältigen.



Durch den Einsatz des EFQM Modells erhalten die Nutzer eine holistische Perspektive auf die Organisation als Ganzes. Sie gewinnen die Erkenntnis, dass eine Organisation ein komplexes System ist. Die Organisation sollte demgemäß nicht linear und mechanistisch gedacht, sondern als komplexes, wandlungsfähiges System aus voneinander abhängigen Menschen in einer dynamischen Welt verstanden werden.

Jede Organisation, die das EFQM Modell nutzt:

- versteht, dass sie Teil eines größeren, komplexen Ecosystems ist (Definition siehe Glossar); ein Spielfeld, in dem bekannte und fremde Mitwirkende zum Fortschritt beitragen oder diesen behindern. Es ist daher im Interesse der Organisation, sich in dieses Ecosystem aktiv einzubringen und so die Chancen zu erhöhen, von Anderen zu lernen und zu wachsen
- ergreift die Gelegenheit, um Vorbild in ihrem Einflussbereich zu werden, andere durch ihr Handeln zu inspirieren und zu zeigen, was man zum Wohle Aller und für sich selbst erreichen kann
- versteht, dass Veränderung sie in zunehmendem Tempo und Umfang treffen wird, und dass sie darauf aktiv zugeht, Anforderungen vorhersieht und darauf angemessen reagiert. Sie sichert die ausgewogene Verbindung aus dem Management des Heute und der Gestaltung für das Morgen

Die Struktur des EFQM-Modells ist auf der kraftvollen Logik folgender drei Fragen aufgebaut:

Warum existiert die Organisation? Welchen Zweck erfüllt sie? Warum verfolgt sie genau die aktuell bestehende Strategie? (Die Ausrichtung)

Wie beabsichtigt sie, ihren Zweck zu erreichen und ihre Strategie umzusetzen? (Die Realisierung)

Was hat sie bisher erreicht? Was will sie künftig erreichen? (Die Ergebnisse)

Das Grundprinzip (der „Rote Faden“) des EFQM Modells ist die Verknüpfung von Zweck, Vision und Strategie einer Organisation und wie sie dadurch für die von ihr als wichtig erkannten Interessengruppen nachhaltigen Nutzen schafft und herausragende Ergebnisse erzielt.

DIE AUSRICHTUNG

Vorbemerkung

Eine Organisation, die dauerhaft herausragende Ergebnisse erzielt, die die Erwartungen ihrer Interessengruppen erfüllen oder übertreffen:

- definiert einen inspirierenden Zweck
- erschafft eine erstrebenswerte Vision
- entwickelt eine auf die Schaffung von nachhaltigem Nutzen ausgerichtete Strategie
- gestaltet eine erfolgsorientierte Kultur

Durch diese Ausrichtung bereitet sie sich den Weg, um in ihrem Ecosystem als Vorbild zu gelten und um für die Umsetzung ihrer Zukunftspläne gut positioniert zu sein.

2 Das EFQM Modell

DIE AUSRICHTUNG Fortsetzung

Kriterium 1

Zweck, Vision und Strategie

Vorbemerkung

Eine herausragende Organisation definiert sich über einen inspirierenden Zweck, eine erstrebenswerte Vision und eine wirksame Strategie.

Der Zweck der Organisation:

- beschreibt, weshalb ihre Tätigkeit wichtig ist
- bezieht sich auf Schaffung und Lieferung eines nachhaltigen Nutzens für ihre Interessengruppen
- erschafft den Handlungsrahmen, für den sie Verantwortung übernimmt in Bezug auf ihren Beitrag zum und ihre Auswirkung auf ihr Ecosystem

Die Vision der Organisation:

- beschreibt, was die Organisation langfristig erreichen möchte
- ist klarer Wegweiser für Entscheidungen bei gegenwärtigen wie zukünftigen Handlungsoptionen
- bildet, zusammen mit dem Zweck der Organisation, die Basis für die Strategieerstellung

Die Strategie der Organisation:

- beschreibt, wie die Organisation beabsichtigt, ihren Zweck zu erfüllen
- konkretisiert die Pläne der Organisation, um strategische Schwerpunkte zu erfüllen und ihrer Vision näherzukommen

1.1 Zweck und Vision definieren

1.2 Interessengruppen identifizieren und ihre Bedürfnisse verstehen

1.3 Ecosystem, eigene Fähigkeiten und wichtige Herausforderungen verstehen

1.4 Strategie entwickeln

1.5 Governance-Struktur und Steuerungssystem für die Leistungsfähigkeit der Organisation entwickeln und implementieren

2 Das EFQM Modell

DIE AUSRICHTUNG Fortsetzung

Kriterium 2

Organisationskultur und Organisationsführung

Vorbemerkung

Unter Organisationskultur werden die Werte und die Verhaltensnormen einer Organisation verstanden, die ihre Mitarbeitenden und Gruppen in der Organisation teilen und die im Laufe der Zeit sowohl ihr Verhalten untereinander als auch gegenüber den für Zweck, Vision und Strategie wichtigen Interessengruppen außerhalb der Organisation prägen.

Organisationsführung bezieht sich nicht nur auf eine Person oder eine Gruppe, die von oben die Richtung vorgibt, sondern auf die Organisation als Ganzes.

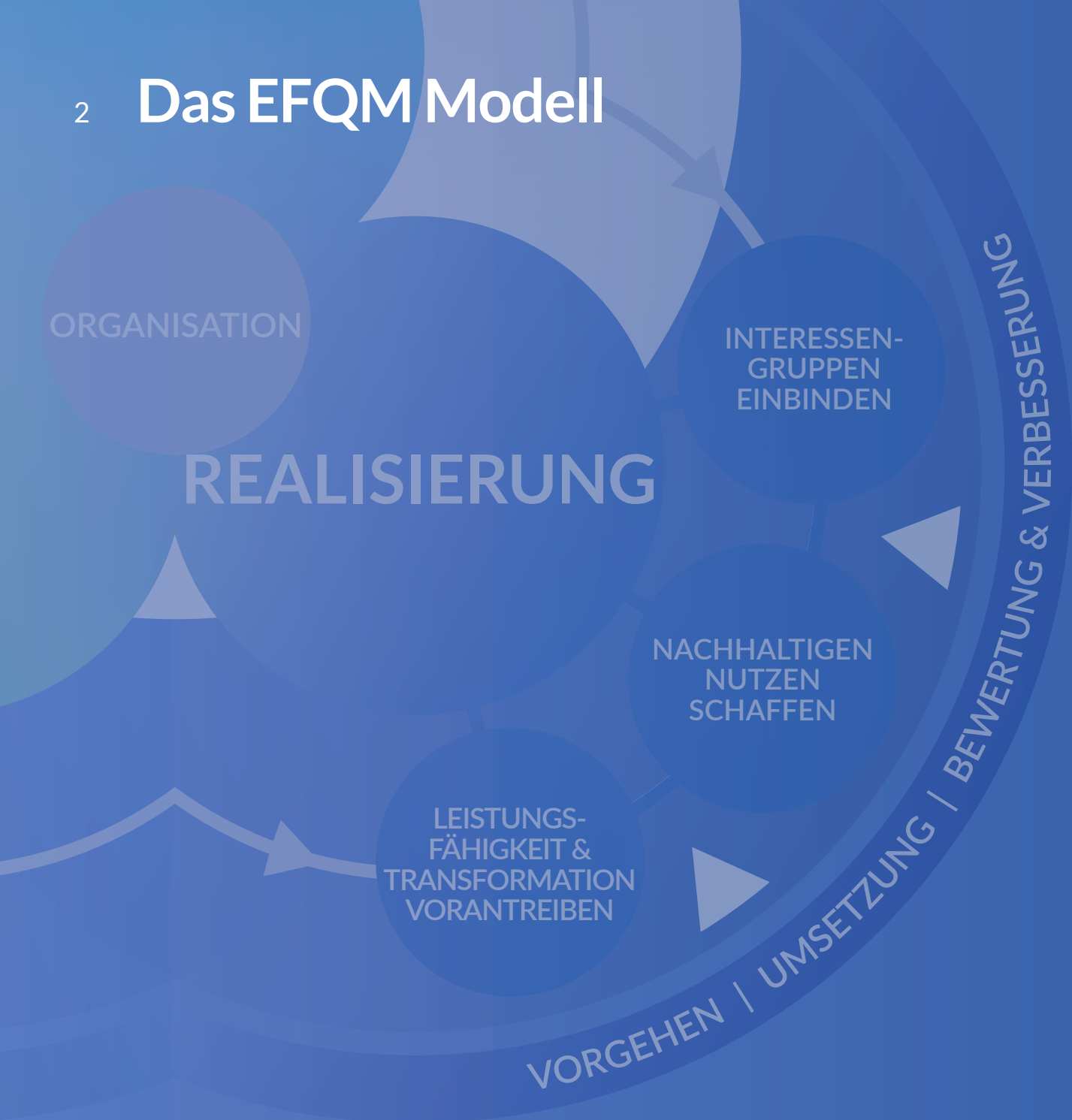
In einer herausragenden Organisation wird Führung als Tätigkeit verstanden, nicht als spezifische Rolle. Geführt wird auf allen Ebenen und in allen Organisationsbereichen. Vorbildliche Führung inspiriert, stärkt und verändert nötigenfalls Werte und Standards und hilft, die Organisationskultur zu entwickeln.

In herausragenden Organisationen ist damit ein klarer Unterschied im Vergleich zu traditionell geführten Organisationen erkennbar.

Eine Organisation, die als herausragend anerkannt und in ihrem relevanten Umfeld führend sein möchte, erreicht Erfolge durch folgende Aktivitäten:

- 2.1 Organisationskultur lenken und ihre Werte fördern
- 2.2 Rahmenbedingungen für erfolgreiche Veränderung gestalten
- 2.3 Kreativität und Innovation ermöglichen
- 2.4 Gemeinsam und engagiert für Zweck, Vision und Strategie der Organisation eintreten

2 Das EFQM Modell



DIE REALISIERUNG

Vorbemerkung

Um dauerhaft herausragende Ergebnisse zu erzielen, die die Bedürfnisse der Interessengruppen erfüllen oder übertreffen ist es notwendig, aber nicht ausreichend, dass eine Organisation:

- einen inspirierenden Zweck definiert
- eine erstrebenswerte Vision ableitet
- eine Strategie entwickelt, die auf die Schaffung von nachhaltigem Nutzen fokussiert
- eine gewinnbringende Kultur formt

Mit der oben beschriebenen Ausrichtung, bereitet die Organisation den Weg vor. Um die Strategie effektiv und effizient umzusetzen, muss die Organisation:

- die Interessengruppen in ihrem Ecosystem kennen, und sich umfassend mit denjenigen befassen, die für ihren Erfolg wichtig sind
- nachhaltigen Nutzen kreieren
- die Leistungsniveaus verbessern, die für den Erfolg von heute erforderlich sind und zugleich die notwendige Verbesserung und Transformation sicherstellen, um auch in Zukunft erfolgreich zu sein

2 Das EFQM Modell

DIE REALISIERUNG Fortsetzung

Kriterium 3

Interessengruppen einbinden

Vorbemerkung

Obwohl jede Organisation ihre ganz spezifischen Interessengruppen festlegt und über deren Priorität entscheidet, ist es sehr wahrscheinlich, dass es Ähnlichkeiten in der Anwendung der hier folgenden Grundlagen zur Einbindung von Interessengruppen gibt.

Eine herausragende Organisation:

- identifiziert innerhalb der für Zweck, Vision und Strategie wichtigen Interessengruppen die spezifischen Typen und Kategorien
- beteiligt wichtige Interessengruppen an der Realisierung ihrer Strategie sowie der Schaffung von nachhaltigem Wert und würdigt deren Beitrag
- nutzt ihr Verständnis von den Bedürfnissen und Erwartungen wichtiger Interessengruppen, um deren dauerhaftes Engagement für die Organisation zu sichern
- baut Beziehungen zu wichtigen Interessengruppen auf, pflegt sie und entwickelt sie auf Basis von Transparenz, Verantwortlichkeit, ethischem Verhalten und Vertrauen weiter
- arbeitet mit wichtigen Interessengruppen zusammen, um über das gemeinsame Verständnis und eine kooperative Entwicklung zu den Nachhaltigkeitszielen der Vereinten Nationen und den Global Compact Bestrebungen beizutragen und sich von diesen inspirieren zu lassen
- erkundigt sich aktiv über die Wahrnehmungen wichtiger Interessengruppen anstatt abzuwarten, bis diese den Kontakt zu ihr herstellen.
- bewertet die eigene Leistung in Bezug auf die Bedürfnisse wichtiger Interessengruppen und trifft aus deren Blickwinkel geeignete Maßnahmen zur eigenen Zukunftssicherung

Üblicherweise zieht eine herausragende Organisation die folgenden Gruppen zur Bestimmung ihrer für Zweck, Vision und Strategie wichtigen Interessengruppen in Erwägung:

- 3.1 Kunden - nachhaltige Beziehungen aufbauen**
- 3.2 Mitarbeitende – gewinnen, einbeziehen, entwickeln und halten**
- 3.3 Wirtschaftliche und regulatorische Interessengruppen – kontinuierliche Unterstützung sicherstellen**
- 3.4 Gesellschaft – zu Entwicklung, Wohlergehen und Wohlstand beitragen**
- 3.5 Partner und Lieferanten - Beziehungen aufbauen und Beitrag für die Schaffung nachhaltigen Nutzens sicherstellen**

2 Das EFQM Modell

DIE REALISIERUNG Fortsetzung

Kriterium 4

Nachhaltigen Nutzen schaffen

Vorbemerkung

Eine herausragende Organisation versteht, dass die Schaffung nachhaltigen Nutzens für ihren langfristigen Erfolg und ihre finanzielle Stärke von entscheidender Bedeutung ist.

Ihr klar definierter Zweck, ergänzt um ihre Strategie, bestimmt, für wen die Organisation nachhaltigen Nutzen schafft. In den meisten Fällen sind entsprechend segmentierte Kundengruppen die Zielgruppe, für die nachhaltiger Nutzen geschaffen wird. Einige Organisationen können auch ausgewählte, für ihren Zweck, ihre Vision und ihre Strategie wichtige Interessengruppen ihrer Interessengruppensegmente aus Gesellschaft, Wirtschaft oder regulierenden Institutionen ins Auge fassen.

Einer herausragenden Organisation ist bewusst, dass sich die Bedürfnisse solcher wichtiger Interessengruppen im Laufe der Zeit ändern können und dass die Sammlung und Analyse von Rückmeldungen wichtig ist, um ihre Produkte, Dienstleistungen oder Lösungen zu verbessern und zu verändern.

In den hier folgenden Teilkriterien werden die verschiedenen Elemente, um nachhaltigen Nutzen zu schaffen, Schritt für Schritt dargestellt. Selbstverständlich können die Pläne der Organisation für die Gegenwart und die Zukunft je nach Geschäftsmodell parallel verlaufen oder sich überschneiden.

4.1 Nachhaltigen Nutzen planen und entwickeln

4.2 Nachhaltigen Nutzen kommunizieren und vermarkten

4.3 Nachhaltigen Nutzen liefern

4.4 Ein Gesamterlebnis definieren und verwirklichen

2 Das EFQM Modell

DIE REALISIERUNG Fortsetzung

Kriterium 5

Leistungsfähigkeit und Transformation vorantreiben

Vorbemerkung

Um heute und in Zukunft erfolgreich zu sein, muss eine Organisation zwei wichtige Anforderungen gleichzeitig erfüllen können.

Einerseits gilt es, das laufende Tagesgeschäft erfolgreich zu führen und zu verbessern (“Leistungsfähigkeit vorantreiben”).

Andererseits gilt es, Veränderungen, die fortlaufend innerhalb und außerhalb der Organisation auftreten, zu bewerkstelligen, um erfolgreich zu bleiben (“Transformation vorantreiben”).

Nur durch die konsequente Kombination von Verbesserung der Leistungsfähigkeit und Transformation gelingt es der Organisation, gleichzeitig heute erfolgreich und für morgen gewappnet zu sein.

Wichtige Elemente für Leistungsfähigkeit und Transformation sind Innovation und Technologie, die ständig wachsende Bedeutung von Daten, Informationen und Wissen sowie der gezielte Einsatz kritischer, wichtiger Anlagegüter und Ressourcen.

5.1 Leistungsfähigkeit vorantreiben und Risiken managen

5.2 Die Organisation für die Zukunft transformieren

5.3 Innovation fördern und Technologie nutzen

5.4 Daten, Information und Wissen wirksam einsetzen

5.5 Vermögenswerte und Ressourcen managen

DIE ERGEBNISSE

Vorbemerkung

Im Abschnitt Ergebnisse geht es darum, was die Organisation in Bezug auf das in den Segmenten Ausrichtung und Realisierung Beschriebene erreicht hat, inklusive einer Prognose für die künftige Entwicklung. Eine herausragende Organisation verfügt über Daten hinsichtlich:

- der Wahrnehmungen der Interessengruppen
- der Schaffung nachhaltigen Nutzens
- des gleichzeitigen Vorantreibens von Leistungsfähigkeit und Transformation

2 Das EFQM Modell

DIE ERGEBNISSE Fortsetzung

Kriterium 6

Wahrnehmungen der Interessengruppen

Vorbemerkung

Dieses Kriterium fokussiert auf jene Ergebnisse, die auf Rückmeldungen wichtiger Interessengruppen beruhen und damit deren persönliche **Wahrnehmung** der Organisation beschreiben.

Diese Wahrnehmungen können sich auf ehemalige und aktuelle Interessengruppen beziehen und aus einer Reihe unterschiedlicher Quellen stammen: Umfragen, Fokusgruppen, Bewertungen, Presse oder soziale Medien, externe Anerkennungen, Referenzen, strukturierte Feedbacksitzungen, Anlegerberichte und Lob / Beschwerden sowie Rückmeldungen, die Kundenbetreuungsteams sammeln.

Zusätzlich zu den Wahrnehmungen dieser wichtigen Interessengruppen, denen persönliche Erfahrung zugrunde liegt, können Wahrnehmungen auch vom Image der Organisation hinsichtlich ihrer ökologischen und sozialen Auswirkung geprägt sein. Zum Beispiel die Wahrnehmungen dieser wichtigen Interessengruppen, inwieweit die Organisation erfolgreich zu einem oder mehreren Nachhaltigkeitszielen der Vereinten Nationen (Sustainable Development Goals) und Global Compact Bestrebungen beiträgt.

Eine herausragende Organisation:

- weiß, wie gut es ihr gelingt, ihre Strategie umzusetzen, und die Bedürfnisse und Erwartungen ihrer für Zweck, Vision und Strategie wichtigen Interessengruppen zu erfüllen
- verwendet Analysen vergangener und aktueller Leistungen, um zukünftige Leistungen zu prognostizieren
- verwendet relevante Ergebnisse der Wahrnehmung der für Zweck, Vision und Strategie wichtigen Interessengruppen, um auf dem Laufenden zu bleiben und ihre gegenwärtige Ausrichtung und Realisierung entsprechend zu ändern

Nachfolgend einige Beispiele, welche Themen eine Organisation als Ergebnisse für die Wahrnehmungen durch ihre Interessengruppen berücksichtigen könnte. *Ihre Reihenfolge stellt weder eine Priorisierung dar, noch erhebt sie Anspruch auf Vollständigkeit:*

- Wahrnehmung der Kunden
- Wahrnehmung der Mitarbeitenden
- Wahrnehmung wirtschaftlicher und regulatorischer Interessengruppen
- Wahrnehmung der Gesellschaft
- Wahrnehmungen der Partner und Lieferanten

2 Das EFQM Modell

DIE ERGEBNISSE Fortsetzung

Kriterium 7

Strategie- und leistungsbezogene Ergebnisse

Vorbemerkung

Dieses Kriterium fokussiert Ergebnisse im Zusammenhang mit der Leistungsfähigkeit der Organisation bezüglich:

- der Fähigkeit, ihren Zweck zu erfüllen, die Strategie umzusetzen und nachhaltigen Nutzen zu schaffen
- der Fitness für eine erfolgreiche Zukunft

Diese Ergebnisse verwendet die Organisation, um ihre Gesamtleistung zu überwachen, zu verstehen und zu verbessern. Sie nutzt diese Ergebnisse auch, um die Auswirkungen ihrer Leistungsfähigkeit auf die Wahrnehmungen durch für ihren Zweck, ihre Vision und ihre Strategie wichtige Interessengruppen und auf strategische Bestrebungen für ihre Zukunft vorherzusehen.

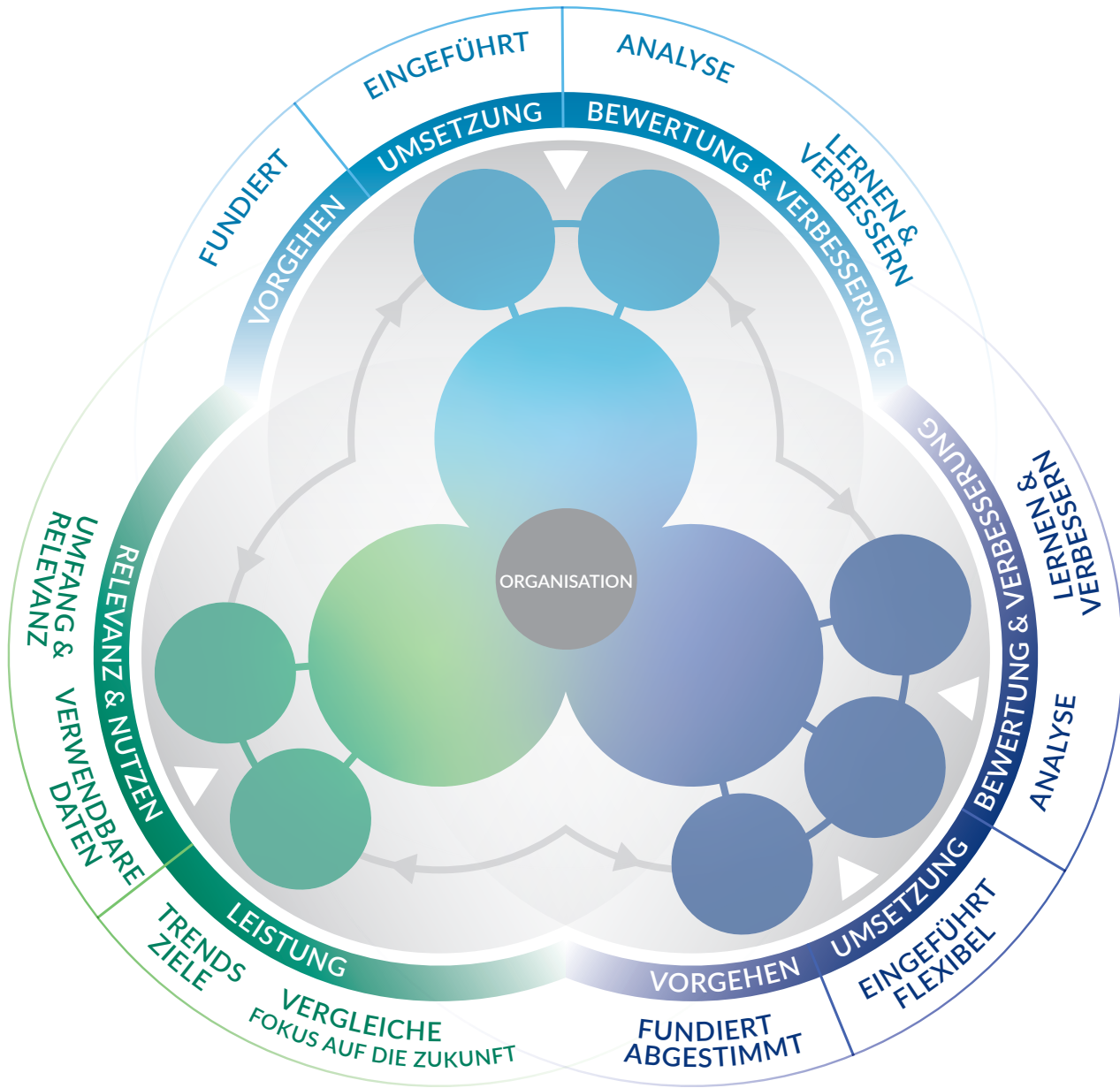
Eine herausragende Organisation:

- verwendet sowohl finanzielle als auch nichtfinanzielle Ergebnisse, um die strategische und operative Leistungsfähigkeit zu messen
- versteht die Zusammenhänge zwischen den Wahrnehmungen wichtiger Interessengruppen und den leistungsbezogenen Ergebnissen und kann diese mit hoher Sicherheit vorhersagen
- berücksichtigt bei der Auswahl geeigneter Ergebnisindikatoren für die strategischen und operativen Ziele der Organisation aktuelle und zukünftige Bedürfnisse und Erwartungen ihrer wichtigen Interessengruppen
- versteht die Ursache-Wirkungs-Zusammenhänge, die Ergebnisse beeinflussen und nutzt diese Ergebnisse, um auf dem Laufenden zu sein und die gegenwärtige Ausrichtung und Realisierung zu beeinflussen
- nutzt die erzielten Ergebnisse, um ihre zukünftige Leistungsfähigkeit mit hoher Wahrscheinlichkeit vorauszusagen

Strategische und operative Leistungsindikatoren *können die folgenden und weitere sein:*

- Indikatoren bezogen auf nachhaltigen Nutzen im Sinne des Zwecks der Organisation
- Indikatoren zu den finanziellen Ergebnissen
- Indikatoren zur Erfüllung der Erwartungen wichtiger Interessengruppen
- Indikatoren bezogen auf die Erreichung strategischer Ziele
- Indikatoren zur Messung und Verbesserung der Leistungsfähigkeit
- Indikatoren zum Fortschritt der Transformation
- Indikatoren zur Vorhersage der Zukunft

3 Das EFQM-Diagnosetool: RADAR



3.1 Einführung

RADAR ist ein Akronym, durch das die EFQM die Logik beschreibt, die einer Organisation dabei hilft, bestehende Stärken und Verbesserungspotenziale zu erkennen und die aktuelle Arbeitsweise besser zu steuern.

Die RADAR Logik legt dar, wie die Organisation:

- die angestrebten Ergebnisse definiert, die sie durch ihre Strategie erreichen möchte (**R**esults - Ergebnisse)
- eine Reihe von Vorgehensweisen festgelegt hat, durch die die angestrebten Ergebnisse jetzt und in Zukunft erzielt werden sollen (**A**pproaches - Vorgehensweisen)
- diese Vorgehensweisen angemessen umsetzt (**D**eployment - Umsetzung)
- die umgesetzten Vorgehensweisen bewertet und verbessert, um zu lernen, sich weiterzuentwickeln (**A**ssess and **R**efine - **B**ewerten und **V**erbessern)

Um eine solide Analyse zu ermöglichen, sind jedem RADAR Element Attribute zugeordnet. Für jedes Attribut gibt es eine Beschreibung und Hinweise, was die Organisation dabei erreichen sollte.

Siehe Tabellen 1 – 3 auf den nachfolgenden Seiten.

Eine Einzelperson oder ein Team kann die RADAR Logik auf Attribut-Ebene in Verbindung mit dem EFQM Modell anwenden:

- um mit ihrer Hilfe die aktuellen Stärken und Verbesserungspotenziale einer Organisation zu identifizieren
- um einer Organisation zu helfen, ihre Zukunft in Form von erwünschten Ergebnissen und den dazu erforderlichen Handlungen zu beschreiben

3.2 Das EFQM-Diagnosetool: RADAR

Anwendung von RADAR für Ausrichtung und Realisierung

Tabelle 1 (siehe unten) wird zur Analyse des Vorgehens für das Kriterium 1 Zweck, Vision & Strategie und das Kriterium 2 Organisationskultur und Organisationsführung verwendet.

Achtung: In der Tabelle "Analyse der Ausrichtung" kommen die Attribute Abgestimmt und Flexibel nicht zur Anwendung.

Tabelle 2 (siehe unten) wird zur Analyse des Vorgehens für das Kriterium 3 Interessengruppen einbinden, Kriterium 4 Nachhaltigen Nutzen schaffen und Kriterium 5 Leistungsfähigkeit und Transformation vorantreiben verwendet.

Nutzer der RADAR Logik wenden die Attribute, die in den nachfolgenden, jeweiligen Tabellen beschrieben werden, auf die Information an, die ihnen zu den beiden Modellteilen Ausrichtung und Realisierung vorliegt.

Die Beschreibung der Attribute gibt Hinweise, was jeweils aufgezeigt werden sollte.

Tabelle 1: Analyse der Ausrichtung

Element	Attribute	Beschreibung
Vorgehen	Fundiert	Das Vorgehen ist klar begründet und zielt darauf ab, die Bedürfnisse der für Zweck, Vision und Strategie wichtigen Interessengruppen zu erfüllen. Es ist angemessen beschrieben und zukunftsfähig gestaltet.
	Abgestimmt	<i>Achtung: Kommt bei Ausrichtung nicht zur Anwendung.</i>
Umsetzung	Eingeführt	Das Vorgehen wird in den relevanten Bereichen in angemessenem Zeitraum und effektiver Weise umgesetzt.
	Flexibel	<i>Achtung: Kommt bei Ausrichtung nicht zur Anwendung.</i>
Bewertung & Verbesserung	Analyse	Rückmeldungen zu Effizienz und Effektivität des Vorgehens und der Umsetzung werden eingeholt, verstanden und geteilt.
	Lernen & Verbessern	Erkenntnisse aus Trendanalysen, Messungen, Lernen und Benchmarking werden genutzt, um Kreativität anzuregen und in angemessenen Zeitabschnitten innovative Lösungen für die Verbesserung der Leistungsfähigkeit zu entwickeln.

Tabelle 2: Analyse der Realisierung

Element	Attribute	Beschreibung
Vorgehen	Fundiert	Das Vorgehen ist klar begründet und zielt darauf ab, die Bedürfnisse der für Zweck, Vision und Strategie wichtigen Interessengruppen zu erfüllen. Es ist angemessen beschrieben und zukunftsfähig gestaltet.
	Abgestimmt	Das Vorgehen unterstützt die Ausrichtung der Organisation und ist mit anderen relevanten Vorgehensweisen verknüpft und abgestimmt.
Umsetzung	Eingeführt	Das Vorgehen wird in den relevanten Bereichen in angemessenem Zeitraum und effektiver Weise umgesetzt.
	Flexibel	Die Art der Umsetzung ermöglicht Flexibilität und Anpassung.
Bewertung & Verbesserung	Analyse	Rückmeldungen zu Effizienz und Effektivität des Vorgehens und der Umsetzung werden eingeholt, verstanden und geteilt.
	Lernen & Verbessern	Erkenntnisse aus Trendanalysen, Messungen, Lernen und Benchmarking werden genutzt, um Kreativität anzuregen und in angemessenen Zeitabschnitten innovative Lösungen für die Verbesserung der Leistungsfähigkeit zu entwickeln.

3.3 Das EFQM-Diagnosetool: RADAR

Anwendung von RADAR für Ergebnisse

Die RADAR Tabelle für Ergebnisse wird für die Analyse des Kriteriums 6 (Wahrnehmungen der Interessengruppen) und des Kriteriums 7 (Strategie- und leistungsbezogene Ergebnisse) genutzt.

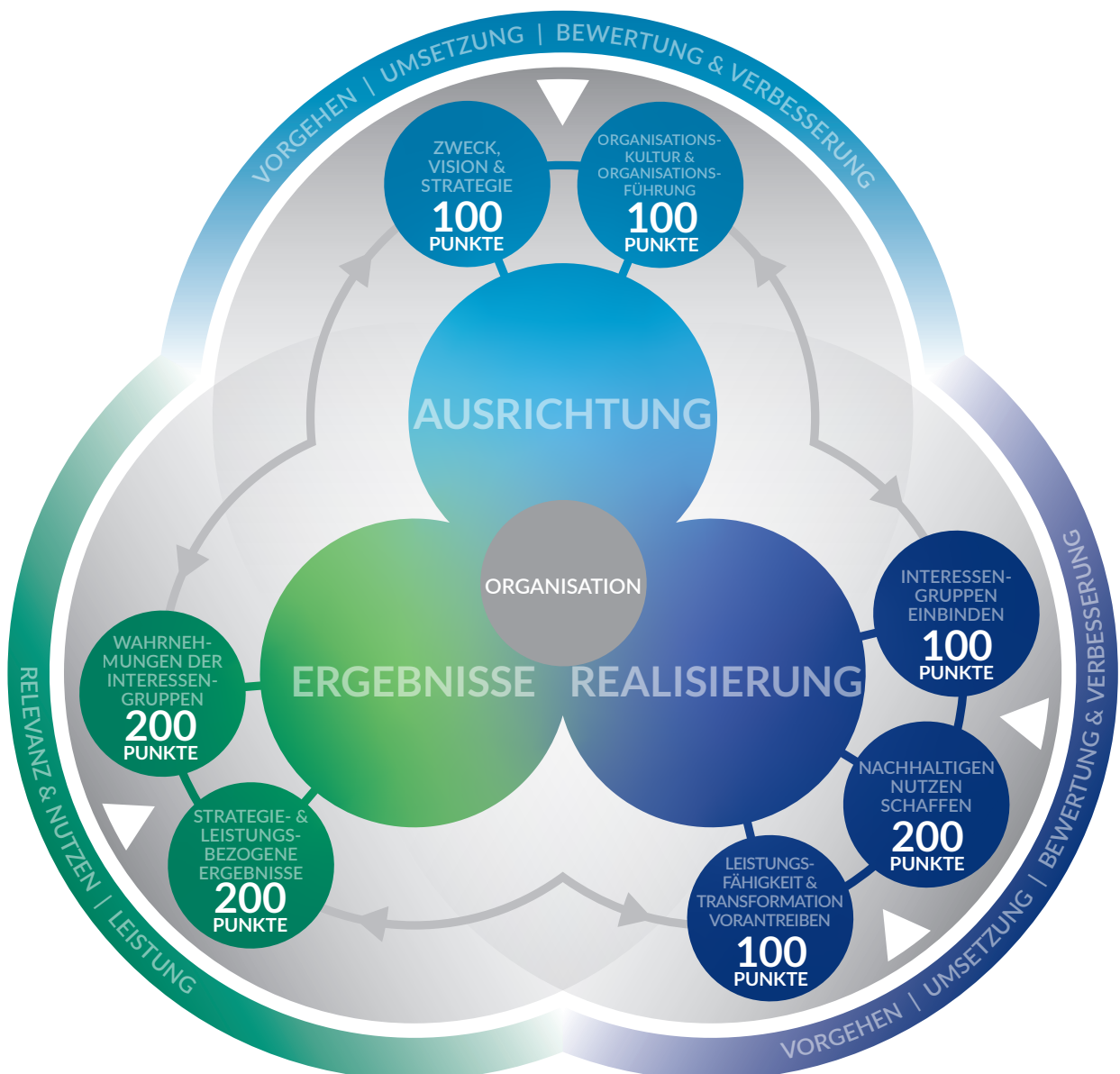
Nutzer der RADAR Logik wenden die in der nachfolgenden Tabelle beschriebenen Attribute auf die erbrachten Nachweise an. Typischerweise bestehen diese Nachweise aus Daten, die - passend zur Überschrift des jeweiligen Ergebniskriteriums - die strategische und operative Leistung einer Organisation belegen. Die Beschreibung der Attribute gibt Hinweise, was jeweils betrachtet werden sollte.

Tabelle 3: Analyse der Ergebnisse		
Element	Attribute	Beschreibung
Relevanz & Nutzen	Umfang & Relevanz	Ein Set von Ergebnissen, welche klar mit dem Zweck, der Vision und der Strategie der Organisation verbunden sind, ist identifiziert. Es wird im Laufe der Zeit überprüft und angepasst.
	Verwendbare Daten	Die Ergebnisse werden zeitgerecht erhoben, sind aussagekräftig, genau und angemessen segmentiert. Sie ermöglichen aussagekräftige Einblicke und Erkenntnisse in Leistungsverbesserungen und Transformation.
Leistung	Trends	Es liegen positive Trends oder nachhaltig herausragende Leistungen über einen strategischen Zyklus vor.
	Ziele	Angemessene, im Einklang mit der Strategie stehende Ziele werden gesetzt und durchgängig erreicht.
	Vergleiche	Es werden relevante externe Vergleiche angestellt, um die eigene Leistung in Bezug auf die strategische Richtung beurteilen zu können. Diese fallen günstig aus.
	Fokus auf die Zukunft	Basierend auf den aktuellen Ursache-Wirkungs-Beziehungen sowie der Analyse von Daten, Leistungsmustern und Vorhersagen versteht die Organisation die Treiber für herausragende Leistungsfähigkeit in der Zukunft.

3.4 Die Bewertung mit der RADAR Matrix

EFQM und ihre nationalen Partner bieten ein Anerkennungssystem an, das Organisationen auszeichnet, die durch ein Assessment gemäß den EFQM Modell-Kriterien ihre herausragende und nachhaltige Leistungsfähigkeit nachweisen können.

Die numerische Bewertung einer Bewerbung um Anerkennung nach dem EFQM Modell bezieht sich auf eine Gesamtpunktzahl von 1000 Punkten. Diese 1000 Punkte sind, wie nachfolgend dargestellt, über sieben Kriterien verteilt.



3.4 Das EFQM-Diagnosetool: RADAR

Die Bewertung mit der RADAR Matrix

Bei den Segmenten Ausrichtung und Realisierung wird jedes Teilkriterium innerhalb eines Kriteriums gleich gewichtet. Zum Beispiel:

- Jedes der fünf Teilkriterien im Kriterium 1 Zweck, Vision und Strategie trägt maximal 20% der insgesamt im Kriterium 1 zu erreichenden 100 Punkte bei:
 - a. 1.1 = 20 Punkte
 - b. 1.2 = 20 Punkte
 - c. 1.3 = 20 Punkte
 - d. 1.4 = 20 Punkte
 - e. 1.5 = 20 Punkte
- Jedes der 4 Teilkriterien in Kriterium 4 Nachhaltigen Nutzen schaffen trägt maximal 25% der insgesamt im Kriterium 4 zu erreichenden 200 Punkte bei:
 - a. 4.1 = 50 Punkte
 - b. 4.2 = 50 Punkte
 - c. 4.3 = 50 Punkte
 - d. 4.4 = 50 Punkte

Für das Segment Ergebnisse gibt es nur zwei Kriterien, keine Teilkriterien. So werden maximal 200 Punkte für die Wahrnehmungen der Interessengruppen (Kriterium 6) und 200 Punkte für Strategie- und leistungsbezogene Ergebnisse (Kriterium 7) vergeben.

Wer dem EFQM Assessment folgen und die RADAR Logik für die Punktevergabe anwenden möchte, muss zwei Regeln befolgen. Die eine bezieht sich auf die Segmente "Ausrichtung" und "Realisierung", die andere auf den Modellteil "Ergebnisse":

- Sowohl beim Segment Ausrichtung als auch beim Segment Realisierung darf die Gesamtbewertung eines Teilkriteriums dessen Bewertung für Vorgehen fundiert nicht übersteigen. Unabhängig davon, wie gut die anderen Attribute in diesem Teilkriterium bewertet wurden, limitiert die Bewertung für Vorgehen fundiert die Gesamtbewertung.
- Beim Segment Ergebnisse (Kriterien 6 & 7) darf die Gesamtbewertung die Bewertung für Umfang und Relevanz nicht übersteigen. Unabhängig davon wie gut die anderen Attribute bewertet wurden, limitiert die Bewertung für Umfang und Relevanz die Gesamtbewertung.

Organisationen, die an einer externen Anerkennung ihrer Leistung interessiert sind, werden von einem Assessorenteam bewertet, dass die RADAR Bewertungsmatrizen benutzt. Diese sind auf der digitalen Plattform der EFQM verfügbar. Ihre Anwendung kann in den Assessor-Trainingskursen, die die EFQM und ihre Partner anbieten, erlernt werden.

Die drei Bewertungstabellen können auch von Organisationen verwendet werden, die eine Selbstbewertung nach dem EFQM Modell durchführen möchten. Sie erhalten dadurch eine wertvolle Rückmeldung, die sowohl einen quantitativen, aktuellen Status festlegt als auch Stärken und Verbesserungspotenziale aufzeigt.

Es werden sowohl die Gesamtpunktzahl auf der 1000-er Skala als auch die Punkteprofile entlang der sieben Modellkriterien ermittelt. Das hat den Vorteil, dass sich Organisationen, die das EFQM Modell anwenden, miteinander vergleichen können. Außerdem kann auch in künftigen Selbstbewertungen Fort- oder Rückschritt gegenüber der Ausgangslage festgestellt werden.

4 Glossar

Hinweis: Die Begriffserklärungen beziehen sich auf ihre Bedeutung im Kontext des EFQM Modells und im Blick auf eine das Modell anwendende Organisation. Das deutsche Glossar berücksichtigt die Erfahrung deutschsprachiger Leserinnen und Leser mit den hier genannten Begriffen. Zum besseren Verständnis kann die Erklärung vom englischen Text abweichen oder ihn ergänzen

Agil: Fähigkeit einer Organisation und ihrer Mitarbeitenden, angesichts aufkommender Chancen oder Risiken zeitnah und gezielt Richtung und Fokus zu wechseln

Belegschaft (people): Die Gesamtheit aller Mitarbeitenden, die die Organisation anstellt (Vollzeit, Teilzeit, Zeitarbeit, Ehrenamt, in Führungs- oder anderen Rollen)

Benchmarking: Der systematische Vergleich eigener Vorgehensweisen mit denen anderer Organisationen und dem Ziel, Erkenntnisse über Maßnahmen zur Steigerung der eigenen Leistungsfähigkeit zu gewinnen

Big Data: Große Datenmengen, die mit digitalen Lösungen gespeichert, verarbeitet und ausgewertet werden

Daten (data): Durch Messung oder Beobachtung gewonnene, unstrukturierte Fakten für Bericht und Analyse

Datensatz (data set): In einer Datei gespeicherte Daten in einer bestimmten Struktur, z.B. Steuernummer

Disruptives Denken (disruptive thinking): Aus den Beschränkungen der aktuellen Denkroutinen ausbrechen, eine neue, weitere oder andere Perspektive einnehmen, die Dinge aus einem anderen Blickpunkt betrachten oder in anderem Licht sehen

Diversität (diversity): Vielfalt und Verschiedenheit der Menschen, die sich z.B. durch Zugang zu Ressourcen, Bildungschancen, Altersunterschiede, kulturelle Herkunft, ethnische Herkunft, Glaube, Klasse, körperliche und geistige Fähigkeiten oder sexuelle Orientierung ergibt

Dritter Sektor (third sector): Zusammenfassender Begriff aus Volkswirtschaft und Politik für Organisationen, die weder eindeutig dem Markt (Gewinnorientierung) noch dem Staat (hoheitliche Aufgaben) zugeordnet werden können, durch Regeln geordnet sind und meist gemeinnützige Ziele verfolgen, z.B. Vereine oder Stiftungen

Ecosystem: Das Umfeld und die Systeme außerhalb der Organisation, von denen die Organisation beeinflusst wird oder die die Organisation beeinflussen. Eine Organisation kann als System betrachtet werden, das durch die Bedürfnisse von Interessengruppen und Prozesse bestimmt ist, durch die Wechselbeziehungen entstehen. Darüber hinaus beeinflussen viele externe Faktoren ihre Arbeitsweise, die die Organisation jedoch nicht unmittelbar steuern kann. Dies können Gesetze, Wirtschafts- und Gesellschaftsformen der Region und Gemeinde sein, wie die vorherrschenden, religiösen und kulturellen Erwartungen der Gemeinschaften, Forderungen nach Nachhaltigkeit und vorhandene Finanzierungsmöglichkeiten ebenso wie das Netzwerk aus Organisationen, mit denen sie eng zusammenarbeitet. Das alles macht das Ecosystem einer Organisation aus. Die gegenseitige Abhängigkeit zwischen der Organisation und ihrem Ecosystem

gut zu steuern, ist wesentlich für Leistungsfähigkeit und Transformation

Hinweis: Der Begriff wird in seiner englischen Schreibweise verwendet, um ihn von dem Begriff Ökosystem abzugrenzen, mit dem in der deutschen Sprache bisher eher die ökologische Gesamtheit von Menschen, Tieren und Pflanzen verstanden wird, ohne Einbeziehung der ökonomischen und sozialen Bedeutung (People, Planet, Profit / Mensch, Erde, Gewinn)

Empowerment: siehe Freiraum zum Handeln und Entscheiden
Erweiterte Realität (augmented reality AR): Die Kombination realer Dinge mit virtueller Information

Ethisches Verhalten: Ethik (oder Moral) sind grundlegende Standards einer Kultur, nach welchen die Handlungen einer Einzelperson bewertet und eingeordnet werden. Sie beeinflussen das Verhalten und helfen dem Einzelnen, verantwortungsvoll zu handeln

Fähigkeit (competence): Die intellektuelle oder praktische Anlage, um etwas erfolgreich und effizient zu tun

Freiraum zum Handeln und Entscheiden (empowerment): Das bewusste Übertragen von Verantwortung und Entscheidungs- und Handlungsspielraum mit Zugang zu Ressourcen und der Möglichkeit der Selbststeuerung. Durch diesen Freiraum besteht die Möglichkeit, höchstpersönlichen und gemeinschaftlichen Ansprüchen und Zielen gerecht zu werden. Freiraum für Handeln und Entscheiden führt zu einem höheren Maß an Motivation und Selbstvertrauen

Führung, führen (leadership, to lead): Im Sinne des EFQM Modells eine Tätigkeit in einer Rolle, nicht zwingend eine hierarchische Position und Funktion

Geistiges Eigentum (intellectual property): Der Wert einer Organisation, der nicht in den traditionellen Finanzkonten abgebildet wird. Es repräsentiert die immateriellen Werte einer Organisation und erklärt häufig den Unterschied zwischen Marktwert und Buchwert.

Gemeinschaft (community): Typischerweise verschiedene Einzelpersonen, Gruppen und Institutionen, die ein begründetes Interesse am Wohl und Erfolg der Organisation haben oder mit ihr nachbarschaftlich verbunden sind

Geschäftsmodell (business model): Elemente einer Geschäftstätigkeit, die nachhaltigen Nutzen schaffen und liefern; diese Elemente enthalten normalerweise das Nutzenversprechen, Kundengruppen und die damit verbundenen Beziehungen, die Wertschöpfungsarchitektur für Produkte, Dienstleistungen und Lösungen, die Erlöse und Kostenflüsse, Partner sowie die für Zweck, Vision und Strategie wichtigen Ressourcen und Prozesse der Organisation

Geschäftszweck (purpose statement): Eine Erklärung, die den Zweck der Organisation - was sie tut und warum - so beschreibt, dass ihre Interessengruppen ihn verstehen
Geschlechterneutralität: (gender balance) Die Gleichstellung von Mann und Frau, z.B. in Bezug auf Recht, Karriere und Vertretung in Entscheidungsgremien

Gesellschaft (society): Die soziale Infrastruktur außerhalb der Organisation, die durch die Organisation beeinflusst werden

oder auf diese einwirken kann. Dies können Vertreter der unmittelbaren Gemeinschaft oder der Gesellschaft im weiteren Sinn sein z.B. eine Interessenvertretung

Global Compact: <https://www.unglobalcompact.org>

Good Practice: Beispielhaft vorbildliches Vorgehen, Grundsätze, Prozesse oder Methoden, durch die herausragende Ergebnisse erzielt werden. Benchmarking und externes Lernen sind Methoden, um Good Practice Beispiele außerhalb der Organisation zu finden
Hinweis: Auf das in der Vergangenheit verwendete "best practice" wird verzichtet

Governance-Struktur: Regeln und Prozesse zur Ausübung von Anweisung und Kontrolle in einer Organisation, die sie in die Lage versetzen, ihre gesetzlichen, finanziellen und ethischen Verpflichtungen zu erfüllen

Holistisch: ganzheitlich, gesamtheitlich

Indirekter Kunde: Empfänger, dem der direkte Kunde der Organisation Produkte, Dienstleistungen oder Lösungen liefert, in denen Leistungsteile der Organisation enthalten sind

Information: Daten mit Kontext und Perspektive, die vom Empfänger als wertvoll erachtet werden

Inklusion: Das Ausmaß, in dem Mitarbeitende der Organisation die Eigenschaften anerkennen, wertschätzen und nutzen, die einen Menschen einzigartig machen. Inklusion setzt die Anerkennung von Diversität als Vorteil für die Organisation voraus

Innovation: Die Überführung von Ideen in neue oder bestehende Produkte, Dienstleistungen, Lösungen, Prozesse, Systeme, organisationsinterne oder gesellschaftliche Interaktionen

Integrität (integrity): Menschliche Eigenschaft, sich im Einklang mit ethischen Ansprüchen zu verhalten. Typische, damit verbundene Werte sind Respekt, Fairness, Vertrauenswürdigkeit und Ehrlichkeit

Interessengruppe (stakeholder): Einzelperson, Gruppe oder Organisation, die ein Interesse an der Organisation, ihren Aktivitäten und ihrer Leistungsfähigkeit hat, weil sie entweder auf die Organisation einwirken oder von dieser beeinflusst werden kann. Beispiele für externe Interessengruppen sind Eigentümer (shareholder), Kunden, Lieferanten, Partner, Behörden und Vertreter einer lokalen Gemeinschaft oder der Gesellschaft. Beispiele für interne Interessengruppen sind die Belegschaft oder Teile der Belegschaft

Interessengruppe, wichtige: Wichtige Interessengruppen haben maßgeblich Einfluss auf Ausrichtung, Realisierung und Ergebnisse und damit auf die Erfüllung von Zweck, Vision und Strategie der Organisation

Kreativität (creativity): Die Fähigkeit, mit Hilfe von Ideen neue oder verbesserte Prozesse, Produkte, Dienstleistungen, Lösungen, Systeme oder gesellschaftliche Interaktionen zu erschaffen

Kreislaufwirtschaft (circular economy): Die Kreislaufwirtschaft verfolgt einen regenerativen Ansatz und steht im Kontrast zur traditionell linearen Wirtschaft, bei der die Produktion durch "kaufen, nutzen, wegwerfen" gekennzeichnet ist. Kreislaufwirtschaft hat den ganzen Lebenszyklus im Blick und zeichnet sich durch langlebiges Design, Wartung, Reparatur, Wiederverwendung, Wiederaufarbeitung, Sanierung und Recycling aus. http://ec.europa.eu/environment/circular-economy/index_en.htm

Künstliche Intelligenz (KI, artificial intelligence AI): Begriff aus der Informatik zur Automatisierung von intelligentem Verhalten und maschinellem Lernen

Kultur (culture): Ein bestimmter Wertekanon und die Verhaltensnormen einer Organisation, die ihre Mitarbeitenden und Gruppen teilen und die sowohl ihr Verhalten untereinander als auch gegenüber wichtigen Interessengruppen außerhalb der Organisation beeinflusst

Kunde (customer): Empfänger von Produkten, Dienstleistungen und Lösungen, die eine Organisation zur Verfügung stellt. Kunden sind eine der wichtigen Interessengruppen, für die die Organisation die Schaffung von nachhaltigem Nutzen anstrebt

Leistungsfähigkeit (performance): Voraussetzung oder Möglichkeit, eine Leistung grundsätzlich und in günstiger Weise auch über einen langen Zeitraum zu erbringen. Hinweis: das englische Wort "performance" kann beides bedeuten, Leistung und Leistungsfähigkeit

Lernen (learning): Der Vorgang, durch Theorie und Praxis Fertigkeiten und Fähigkeiten, Wissen sowie Verständnis zu erwerben

Lernverbund (learning network): Eine Personengruppe mit gemeinsamem Ziel oder Interesse, die ihre individuellen Informationen, Kenntnisse und Erfahrungen zusammenführt, um gemeinsam aktiv zu lernen

Managementsystem: Ein Handlungsrahmen aus Prozessen mit Kennzahlen über deren Leistungsfähigkeit und einem System zu ihrer Steuerung und Verbesserung, der absichert, dass die Organisation ihren Zweck und ihre Vision erfüllt

Megatrend: Ein Thema, das erwartbar oder vorhersagbar globalen Einfluss in den kommenden Jahren haben wird. Es ist ein langfristiger, transformierender Prozess mit weltweiter Reichweite, viele Bereiche erfassend und von relevanter Wirkung. Solche Themen erachten Vordenker als die dominanten Faktoren, die jede Organisation unabhängig von Größe, Einfluss, sei sie privat oder öffentlich, über den Horizont der nächsten drei bis fünf Jahre im Blick haben sollte, wenn sie relevant bleiben will

Mitarbeitende (people): Einzelpersonen, die für die Organisation tätig sind (Vollzeit, Teilzeit, Zeitarbeit, unterschiedliche Vertragsformen, Ehrenamt, in Führungs- oder anderen Rollen)

Nachhaltiger Nutzen (sustainable value): Leistungen und Mehrwerte, die über Produkte, Dienstleistungen und Lösungen für wichtige Interessengruppen dauerhaft geschaffen werden

4 Glossary

Nachhaltigkeit (sustainability): Die langfristige Zukunft der Organisation, wie sie von ihren wichtigen Interessengruppen wahrgenommen wird, d.h. von wirtschaftlichen und behördlichen Interessengruppen, ihrer Belegschaft, ihrer lokalen Umgebung, ihren Partnern und Lieferanten. Hinweis: Die EFQM betont mit dem Begriff der Nachhaltigkeit (anders als die UN) auch die Einschätzung der Leistungsfähigkeit einer Organisation durch ihre Interessengruppen sowie das Ausbalancieren unterschiedlicher Interessen

Nutzen (value), siehe Nachhaltiger Nutzen

Nutzenversprechen (value proposition): Der Mehrwert der Produkte, Dienstleistungen und Lösungen einer Organisation, den sie ihren Kunden bietet

Partner: Eine externe Partei, mit der die Organisation zusammenarbeitet, um gemeinsame Ziele und gegenseitigen Nutzen zu erreichen

Partnerschaft: Eine strategische, langfristige Arbeitsbeziehung zwischen der Organisation und einem oder mehreren Partnern, durch die für alle Beteiligten ein höherer Mehrwert geschaffen und miteinander geteilt wird. Sie können zum Beispiel mit Lieferanten, Zwischenhändlern, Kunden, Bildungseinrichtungen, Beratungsunternehmen oder Forschungseinrichtungen gebildet werden

Produkt: Waren, Dienstleistungen oder Lösungen, die das Arbeitsergebnis der Organisation sind und über verschiedene Vertriebskanäle ausgeliefert werden

Prozess: Eine Folge von Aktivitäten, die zeitlich wiederholt werden und sich gegenseitig beeinflussen, da der Output der einen zum Input für andere wird. Prozesse schaffen Mehrwert für interne wie externe Kunden, indem sie mit Hilfe von Ressourcen Inputs in Outputs verwandeln. Typischerweise gibt es mehrere Arten von Prozessen: Kern-, Management- und Unterstützungsprozesse

Regulatorische Interessengruppen: Siehe Wirtschaftliche und regulatorische Interessengruppen

Strategie: Ein Plan, der auf hoher Ebene die Vorgehensweise beschreibt, mit deren Hilfe eine Organisation ihre Vision erreichen möchte. Die Strategie wird in strategische Ziele und Zielvorgaben übertragen, die darstellen, was die Organisation erreichen muss, damit sich ihre Ansprüche erfüllen. Eine Strategie besteht aus zeitlich gestaffelten Aktivitäten, um Ziele zu erreichen, die nach der sorgfältigen Analyse des Ecosystems der Organisation aufgestellt wurden in der Absicht, die Organisation von da, wo sie jetzt ist, dorthin zu bewegen, wo sie sein möchte

Transparenz: Ein Zustand, gekennzeichnet dadurch, dass umfassende Information vorhanden ist, um zusammenzuarbeiten, zu kooperieren und gemeinschaftliche Entscheidungen zu treffen

UN Nachhaltigkeitsziele: siehe <https://www.un.org/sustainabledevelopment/sustainable-development-goals/>

UNSDG: Abkürzung für United Nations Sustainable Development Group, siehe <https://undg.org>

Veränderung steuern (manage change): Ein Vorgehen, um Einzelpersonen, Gruppen und Organisationen von ihrem aktuellen Zustand in einen definierten, erwünschten künftigen Zustand zu führen. Es ist ein Prozess der Organisation, um jenen Interessengruppen zu helfen, die von der Veränderung betroffen sind, damit diese die Veränderung verstehen, akzeptieren und annehmen

Verbesserung (improvement): Schrittweise Veränderung, die zu höheren Niveaus in der Leistungsfähigkeit führt
Vergleiche (comparisons): Daten, die zum Vergleich der Leistungsfähigkeit zwischen Organisationen oder Prozessen herangezogen werden

Virtuelle Realität (VR, virtual reality): Eine Technologie zur Darstellung virtueller Welten unter Ausblendung der Außenwelt

Vision: Beschreibung dessen, was die Organisation auf lange Sicht erreichen möchte. Die Vision dient als Leitfaden, um heutige und künftige Handlungsoptionen auszuloten, und bildet gemeinsam mit dem Organisationszweck die Grundlage für Strategie und Richtlinien

Vorgehen: Die Gesamtheit einer Reihe von Vorgehensweisen, z.B. könnte das Vorgehen in Bezug auf Reklamationen aus mehreren Vorgehensweisen bestehen. Ein Vorgehen umfasst Prozesse und systematisches Tun im Rahmen von Grundsätzen und Richtlinien und wird bei EFQM mit Hilfe von RADAR ganzheitlich betrachtet

Vorgehensweise(n) (approach, approach(es)): Die Art und Weise oder der Ansatz, wie im Allgemeinen ein Ergebnis herbeigeführt wird

Vorhersage: Prognose, was in der Zukunft passiert oder notwendig sein wird

Wahrnehmung (perception): Die Vorstellung, die sich Interessengruppen von der Organisation machen und sich dadurch eine Meinung über sie bilden

Werte (values): Philosophie und Grundsätze, die das Verhalten einer Organisation sowohl im Inneren wie auch in Verbindungen mit der externen Welt prägen. Werte dienen der Belegschaft als Leitplanken für das, was gut oder wünschenswert ist und was nicht. Sie haben großen Einfluss auf das Verhalten von Einzelpersonen sowie Gruppen und dienen in allen Situationen als allgemeine Richtschnur

Wirtschaftliche und regulatorische Interessengruppen: Damit sind z.B. Inhaber, Aktionäre, Investoren, Gläubiger und Geldgeber, Regierung, Aufsichtsbehörde, Körperschaften durch Gesetz oder Statut sowie halbstaatliche Institutionen gemeint

Wissen: Gesamtheit von Fachwissen und Fertigkeiten einer Person oder Gruppe für ein Sachgebiet, die durch Theorie und/oder Praxis erworben werden. Wissen dient als Leitlinie für zielgerichtetes Handeln

5 Danksagung

5.1 Einleitung

Fast 2000 Menschen haben sich an der Überarbeitung des EFQM Modells in der Version von 2013 beteiligt. Dieser Prozess begann im Juni 2018 und endete mit der Vorstellung des EFQM Modells der nächsten Generation beim EFQM Forum in Helsinki vom 23. bis 24. Oktober 2019.

Die EFQM möchte sich für die Unterstützung, die sie von den nachfolgend genannten Personen und Organisationen erhielt, sehr herzlich bedanken. Ohne ihre Mithilfe wäre es uns nicht gelungen, ein – aus Sicht der EFQM – erstklassiges Modell zu erschaffen, das sich alle Organisationen zunutze machen können, um für sich herausragende Leistungsfähigkeit zu erreichen.

5.2 Das EFQM Kernteam

Die Ersten, denen für die Herausgabe der jüngsten Version des EFQM Modells Anerkennung auszusprechen ist, sind die Mitglieder des EFQM Kernteams, das die EFQM ins Leben rief, um ihr bei dem gesamten Entwicklungsprozess zu helfen. Die EFQM möchte sich für den Einsatz eines jeden Kernteam-Mitglieds bedanken, den es über den Projektverlauf erbracht hat. Ihre professionelle Einstellung und ihr Vorgehen gegenüber der Herausforderung, vor die sie gestellt wurden, waren beispielhaft. Ihr Einsatz und ihre Hingabe, damit die EFQM Stiftung das bestmögliche, auf die Zukunft gerichtete EFQM Modell erschaffen konnte, werden von dieser in hohem Maße wertgeschätzt.

Dr. Andreas SCHMIDT: SSB Consult: Germany
Carola MENZER: T-Systems Multi Media Solutions: Germany
Diane DIBLEY: British Quality Foundation: UK
Ehrtfried BAEUMEL:
Robert Bosch GmbH, Plant Bamberg: Germany
Gail TUTCHER: British Quality Foundation: UK
Professor Hadi EI TIGANI:
Dubai Electricity & Water Authority: UAE
Hakan KILITÇIOĞLU: ARGE Consulting: Turkey
Ignacio BABÉ: CLUB EXCELENCIA EN GESTION: Spain
Johann SAUERMAN: Quality Austria: Austria
Matt BYROM: Siemens: UK
Peter BROWNING: Signify: The Netherlands
Rebecca KELLY: West Lothian Council: Scotland
Sabine KERN: Vamed: Austria
Stéphane VERDOUX: Strateis: France
Susana FÁBREGAS: CLUB EXCELENCIA EN GESTIÓN: Spain
Dr. Thomas BÄUERLE: SSB Consult: Germany
Professor Vittorio CESAROTTI:
University of Rome Tor Vergata: Italy

5.3 Teilnehmende einer Befragung

86 Fragen zu beantworten war ganz sicher kein 5-Minuten-Job und die über 1200 Antworten wurden von der EFQM als klarer Hinweis für das hohe Interesse an der Erneuerungsinitiative für das EFQM Modell gedeutet. Mit Hilfe der Antworten aus dieser Befragung gelang dem Kernteam ein erfolgreicher Start.

5.4 Teilnehmende des Workshops beim EFQM Forum in Wien

Die dritte Gruppe, der die EFQM ihren Dank aussprechen möchte, sind die etwa 60 Personen, die am zweiten Tag des EFQM Forums 2018 in Wien an einem Workshop teilnahmen, um sich die ersten Gedanken des Kernteams anzuhören und auf einige herausfordernden Kommentare antworteten, die aus der oben erwähnten Befragung hervorgegangen waren.

5.5 Interviewte Entscheider

Die vierte Gruppe, der die EFQM danken möchte, sind Entscheider der Vorstandsebene, die sich zu einem Interview mit Kernteam-Mitgliedern bereit erklärten. Nicht alle Teilnehmenden wollten namentlich erwähnt werden. So haben wir uns darauf beschränkt, die verschiedenen Branchen aufzulisten, die an diesem Teil des Prozesses beteiligt waren:

- Automobilindustrie
- Beratung
- Bildungswesen
- E-Commerce
- Elektronik & Halbleitertechnologie
- Energiebranche
- Finanzdienstleistungen
- Gemeinnützige Einrichtungen
- Gesundheitswesen (öffentlich und privat)
- Gewerkschaften
- Industrieautomation
- Informations- und Kommunikationstechnologie
- Kreislaufwirtschaft
- Luftfahrtindustrie
- Online Business
- Pharmazeutische Industrie
- Staatliche Einrichtungen
- Stahlverarbeitendes Gewerbe
- Süßwaren- und Lebensmittelindustrie
- Verarbeitendes Gewerbe
- Verkehrsgewerbe

5 Acknowledgements

5.6 Organisationen für die gemeinsame Entwicklung und Erprobung

Die fünfte Gruppe, die es wert ist, erwähnt zu werden, sind 24 Organisationen, die sich freiwillig zu einer gemeinsamen Entwicklung und Erprobung bereit erklärten. Durch die unschätzbaren Rückmeldungen dieser Organisationen konnten sich in den Gedanken des Kernteams die finalen Anpassungen heraus kristallisieren, die sicherstellen, dass das EFQM Modell zukunftsfest ist. Wir bedanken uns sehr herzlich bei den folgenden Organisationen, die die Erprobung in ihren europäischen Werken durchführten:

- Bosch Rexroth S.p.A: Italien
- CLUB EXCELENCIA EN GESTIÓN: Spanien
- Enagas: Spanien
- ESBAS: Türkei
- Geriatric Health Centres of the City of Graz (GGZ): Österreich
- Helsana Versicherungen AG: Schweiz
- Robert Bosch GmbH, Plant Bamberg: Deutschland
- Robert Bosch GmbH, Plant Blaichach: Deutschland
- Robert Bosch Car Multimedia GmbH: Deutschland
- Siemens: Digital Factory: Vereinigtes Königreich
- Signify: Niederlande
- TetraPak: Italien
- UNOPS: Dänemark
- Vamed: Österreich
- West Lothian Council: Schottland
- Wheatley Group: Schottland
- Wiener Konzerthaus: Österreich

Unser Dank geht auch an die folgenden Organisationen aus den Vereinigten Arabischen Emiraten (VAE), die an der gemeinsamen Entwicklungs- und Erprobungsphase des Modells teilnahmen und wertvolle Rückmeldungen gaben.

- Abu Dhabi Police
- Dubai Airport Free Zone Authority
- Dubai Electricity & Water Authority
- Dubai Municipality
- Dubai Police
- Knowledge & Human Development Authority (KHDA)

Namentlich möchten wir uns bei Isra'a MOBIDEEN aus dem EFQM Büro in den VAE bedanken, die jene sechs Organisationen im Erprobungsprozess unterstützte.

Die EFQM bedankt sich beim Team des BMW Mexico Operations Departments am Standort San Luis Potosi in Mexiko, unterstützt von Hans-Joachim SCHNEIDER, QMS GmbH.

Besonders seien auch die Mitglieder des Französischen Benchmarking Clubs erwähnt, die in zwei separaten, halbtägigen Workshops in Lyon und Toulouse den Modellentwurf kritisch prüften.

5.7 Übersetzungsteams

Die Arbeitssprache des Modells ist Englisch, dennoch wird es in vielen Ländern weltweit verwendet, in denen Englisch nicht Muttersprache ist. Das ist die Leistung einer Vielzahl von Übersetzern, nicht zuletzt unter unseren Nationalen Partnern. Die EFQM spricht diesen ihren Dank für ihren Einsatz aus, um das Modell in vielen verschiedenen Sprachen zugänglich zu machen. Unser Dank für die deutsche Übersetzung geht an:

- Thomas Bäuerle, SSB Consult, Deutschland
- Birgit Behrens-Otto, BO Consult, Deutschland
- Jörn Cerff, DGQ, Deutschland
- Michaela Drascher, Quality Austria, Österreich
- Jürgen Frei, freisl Beratung, Training, Coaching, Deutschland
- Walter Ludwig, Excellence Coaching, Deutschland
- Nicole Mayer, Quality Austria, Österreich
- André Moll, Initiative Ludwig-Erhard-Preis, Deutschland
- Johann Saueremann, Quality Austria, Österreich
- Siegfried Schmidt, SAQ Swiss Association for Quality, Schweiz
- Franz-Peter Walder, Quality Austria, Österreich
- Priska Wyser, ESPRIX Excellence Suisse, Schweiz

Diese Übersetzung ist eine Gemeinschaftsleistung deutschsprachiger EFQM-Experten aus Deutschland, Österreich und der Schweiz. Ziel ist es, dem englischen Original so nah wie möglich zu kommen und gleichzeitig für deutschsprachige Lesende die wesentlichen EFQM Begriffe und Ideen klar zu vermitteln - so viel Deutsch wie möglich, so wenig Englisch wie nötig. Bei Drucklegung gab es keinen Standard für geschlechterneutrales Deutsch. Wir geben der aktuellen Entwicklung durch bereits gängige Formulierungen Ausdruck, soweit diese die Verständlichkeit des Textes für Lesende nicht beeinträchtigen. Das Glossar wurde gegenüber dem englischen Original um Erläuterungen erweitert und berücksichtigt die gelegentlich abweichende Tradition der Wortinhalte im deutschsprachigen Raum.

5.8 Das EFQM Büro

Nicht zuletzt gilt unser Dank diesen Mitgliedern aus dem EFQM Büro, die sich für den Modell- Entwicklungsprozess engagierten, und deren Einsatz und Unterstützung die wesentlichen Zutaten für den Erfolg des Projektes waren.

Geoff CARTER: Model Development Core Team Leader & Programme Advisor

Gianluca MULÉ: Chief Operating Officer

Samuli PRUIKKONEN: Senior Manager – Assessment & Recognition

Vinciane BEAUDUIN: Senior Manager – Digital Marketing

Ihnen allen danke ich sehr herzlich für ihre Zeit, ihre Gedanken und ihr Interesse, die EFQM bei der eigenen Transformation und der Transformation dieses weltweit anerkannten, Spitzen-Modells zu unterstützen.

Russell LONGMUIR
Chief Executive Officer
EFQM

6 Weitere Unterstützung

Mitwirkung und Beteiligung

Wenn Ihre Organisation Mitglied der EFQM wird, eröffnen Sie sich die Chance, einem Netzwerk beizutreten, das Organisationen weltweit verbindet, unabhängig von ihrer Größe oder Branche und erhalten die Gelegenheit, sich mit Gleichgesinnten auszutauschen, gemeinsam zu lernen und sich zu unterhalten. Als EFQM Mitglied erhalten Sie professionelle Unterstützung, um Ihren Plan für die Verbesserung der Leistungsfähigkeit Ihrer Organisation zu entwickeln und auszuführen. Sie erhalten Zugang zu einer Reihe exklusiver Leistungen, die Ihre Organisation dabei unterstützen jede Herausforderung zu meistern, Veränderung zu steuern und nachhaltigen Nutzen für Ihre Interessengruppen zu schaffen.

Verbinden Sie sich mit der EFQM Community über die Software Lösung TOTEM. Das ist eine App, mit der Sie interessante Artikel teilen, Fragen stellen oder Fotos von Aktivitäten Ihrer Teams posten können – von Ihrer Arbeit, wo sie waren, was sie tun und an was sie sich erfreuen.

Zugang zu weiteren Ressourcen

Die “EFQM Knowledge Base” (Datenbank) ist eine Quelle mit kuratiertem und validiertem Inhalt für eine Vielzahl an Themen, Bereichen und Material. Sie können durch Erfolgsgeschichten, Einsichten und Artikel, Videos, Podcasts, Werkzeuge und Datenanalyse surfen. Mit den gewonnenen Erkenntnissen fördern Sie die Verbesserungsreise Ihrer Organisation sowie Ihre persönliche Entwicklung. www.knowledgebase.efqm.org

Training

Das Trainingsportfolio der EFQM bietet Kurse an, die Sie unterstützen und Ihnen helfen, die Anwendung des EFQM Modells zu beherrschen. Sie beginnen mit dem Grundlagenkurs, der Ihnen das grundsätzliche Verständnis für das EFQM Modell vermittelt. Danach können Sie drei untereinander wechselbare Laufbahnen verfolgen - ganz nach Ihren Bedürfnissen:

- Die Laufbahn Assessment, wenn Sie an einem internen oder externen Assessment teilnehmen möchten
- Die Laufbahn Anwendung, wenn Sie das Modell in Ihrer täglichen Arbeit anwenden möchten
- Die Laufbahn Themenfokus, wenn Sie mit Hilfe des EFQM Modells ein spezielles Managementthema anpacken wollen, z.B. Innovation und wenn Sie lernen möchten, wie Sie das Modell als Diagnosetool verwenden, um Stärken und Verbesserungsmöglichkeiten für dieses Thema nutzen.

Anerkennung

EFQM Anerkennung ist ein großartiger Weg, um Ihren Interessengruppen zu zeigen, dass Ihre Organisation sich verpflichtet, ihre Leistungsfähigkeit zu verbessern und für die Zukunft fit zu sein. Die verschiedenen Anerkennungsstufen stellen Meilensteine in dieser Reise da, unterstützen die Motivation der Belegschaft und erhalten das Momentum für ihre Organisation.

Der “EFQM Global Excellence Award” ist der härteste Wettbewerb um eine Anerkennung als herausragende Organisation weltweit. Wenn Ihre Organisation an diesem Wettbewerb teilnimmt, spielt sie bereits in der “Champions League” und unterwirft sich einem rigorosen Prozess, den ein Team von erfahrenen Assessoren und Assessorinnen ausführt, die in Summe in verschiedenen Branchen erfahren sind und aus unterschiedlichen Kulturen stammen.

Alle EFQM Assessments, interne wie externe, werden durch eine Online Plattform unterstützt: Die “EFQM Assess Base”. Diese Plattform unterstützt Ihre Organisation effizient über den ganzen Assessmentverlauf. Vom Beginn bis zur Reife werden Sie das jeweilige Tool finden, das Ihnen und Ihrem Team hilft, die Stärken und Potenziale Ihrer Organisation während des Assessmentprozesses zu erkennen. Thematische Werkzeuge (lenses / „Linsen“) sind auf dieser Plattform auch erhältlich, um spezielle Information zu erhalten sowohl über den Prozess als auch die Leistungsfähigkeit in den jeweiligen, wichtigen Teilbereichen. www.assessbase.efqm.org

Folgen Sie EFQM auf LinkedIn, Twitter, Facebook, Instagram oder TOTEM, um stets auf dem neuesten Stand zu sein in Bezug auf aktuelle Nachrichten und was in der Community so los ist.

Sollten Sie weitere Information oder Hilfe benötigen, so zögern Sie nicht, uns zu kontaktieren unter info@efqm.org oder www.efqm.org



EFQM
Avenue des Olympiades 2
1140 Brussels, Belgium

T +32(2) 775 35 11
F +32(2) 775 35 35

info@efqm.org
www.efqm.org