



OQM-80 mit normierten Werten

Musterprofil

Musterorganisation

24. Jun 2025

Musterorganisation: Max Mustermann



OQM richtig einsetzen

1. Wichtige Grundinformationen

1.1 Warum dieses Tool?

Ihre Organisation ist ein lebendiger Organismus, dessen „Gesundheitszustand“ sich ständig verändert. Was auch immer in Ihrer Organisation entschieden und unternommen wird, wirkt sich direkt – entweder positiv oder negativ – auf den „Gesundheitszustand“ Ihrer Organisation aus. OQM gibt Ihnen ein umfassendes Bild des gegenwärtigen Zustandes Ihrer Organisation. Dynamischen und komplexen Veränderungen können Sie so besser auf die Spur kommen, gegenwärtige und sich anbahnende „Gesundheitsprobleme“ konzentriert angehen.

OQM hilft Ihnen dabei, bestehende und potenzielle Wachstumsbarrieren zu identifizieren. Ein regelmäßiges und genaues Identifizieren solcher Barrieren, gefolgt von effektiven Schritten zur Beseitigung dieser, steigert das Potenzial nachhaltigen Wachstums.

1.2 OQM-Zahlenwerte

Die Zahlenwerte repräsentieren Standardwerte (nicht Prozentangaben!), die auf einer jährlich aktualisierten Normierung für Ihr Land beruhen. Die Ergebnisse können also untereinander verglichen werden.

Folgendes ist zu beachten:

- 50 = eine „durchschnittliche“ Organisation. Über 50 = überdurchschnittlich gesund; unter 50 = unterdurchschnittlich gesund.
- Etwa 70% der Organisationen liegen zwischen 35 und 65.
- 65+: Ihre Organisation gehört zu den Top 15% (sehr gesund)
- 35-: Ihre Organisation gehört zu den 15% mit der niedrigsten Qualität
- Werte unter 0 und über 100 sind möglich

1.3 Stärken und Schwächen sind relativ

Um den Einfluss einzelner Werte auf den Gesundheitszustand Ihrer Organisation richtig einzuschätzen, müssen Sie diese mit dem Landesdurchschnitt vergleichen – nicht nur mit den anderen Werten Ihres Profils. Folgen Sie dabei den Richtlinien unter 1.2.

1.4 Eigenes Berechnen vermeiden

Es ist nicht möglich, vom selbst ermittelten Durchschnittswert aller Einzelwerte eines Qualitätsmerkmals den Gesamtwert dieses Qualitätsmerkmals abzuleiten. Denn die Einzelauswertung der Fragen berücksichtigt nicht die unterschiedliche Gewichtung, mit der die Einzelergebnisse in das Gesamtprofil Ihrer Organisation eingehen.

1.5 Genauigkeit

Erhobene OQM-Profile werden regelmäßig der Datenbank Ihres Landes hinzugefügt. Eine aktualisierte Landesnorm wird jedes Jahr von OQM International herausgegeben. Dadurch wird die kontinuierliche statistische Genauigkeit aller OQM-Detailanalysen sichergestellt.

Die Anonymität des Umfrageprozesses trägt insofern zur Genauigkeit dieses Tools bei, dass die Befragten sagen können, was sie wirklich denken.

2. Wie Sie von OQM am meisten profitieren

OQM soll Ihnen helfen, die bestehenden und potenziellen Wachstumsbarrieren Ihrer Organisation zu identifizieren.

2.1 Wo Sie beginnen können

Die hilfreichste Information in Bezug auf die zentralen „Gesundheitsprobleme“ Ihrer Organisation finden Sie auf den folgenden fünf Seiten:

- Titelseite – mit einer zusammenfassenden Information
- 'Qualitätsmerkmale Aktuelles Profil'
- 'Aktueller Minimumfaktor:'
- 'Die 10 positivsten Fragen'
- 'Die 10 niedrigsten Fragen'

Nachdem Sie die grundlegenden Probleme näher unter die Lupe genommen haben, besonders hinsichtlich des Minimumfaktors, können die anderen Grafiken herangezogen werden, um weitere, ergänzende Informationen zu sammeln und tiefere Einsichten zu gewinnen.

2.2 Empfohlener Interpretationsansatz

Die folgenden Schritte haben sich beim Interpretieren bewährt. Sie setzen die Einzelergebnisse mit dem Gesamtprofil in Beziehung und lassen

Zusammenhänge zwischen einzelnen Fragen erkennen.

1. Konzentrieren Sie sich auf das jeweilige Qualitätsmerkmal (QM) selbst.

Untersuchen Sie die Einzelergebnisse eines QM und stellen Sie Fragen wie:

- „Warum fällt dieses Ergebnis und jenes Ergebnis so hoch aus?“
- „Warum ist dieser Wert und jener Wert so niedrig?“
- „Warum fällt dieses Ergebnis so niedrig aus, aber jenes so hoch?“

2. Werfen Sie Ihren Blick auf alle Qualitätsmerkmale (QM).

Verwenden Sie ähnliche Fragen, um Zusammenhänge zwischen den Ergebnissen aller QM zu entdecken. Spüren Sie Probleme und Barrieren auf, die eine isolierte Untersuchung einzelner QM nicht aufdeckt. (Die Grafik Die aktuellen Low 10 ist hier hilfreich.)

3. Suchen Sie nach Trends.

Hat die Organisation zwei oder mehr Profile in der Vergangenheit erhoben, zeigen zusätzliche Grafiken historische Trends.

Diese vergleichenden Grafiken heben Folgendes hervor:

- den unmittelbaren Einfluss von bisherigen Aktivitäten zur Überwindung spezifischer Barrieren;
- länger bestehende Barrieren (z.B.: kulturelle Faktoren), die in einem einzelnen Profil nicht zu erkennen sind und
- potenzielle Barrieren oder solche, die gerade am Entstehen sind.

4. Suchen Sie nach Stärken.

Die Grafik der aktuellen Top 10 hebt die 10 gesündesten Bereiche hervor. Feiern Sie diese Stärken und beziehen Sie diese in Ihre Pläne im Bereich des Minimumfaktors mit ein.

2.3 Alle Aktivitäten haben Auswirkungen auf die Gesundheit

Falls Sie bereits zwei oder mehr Profile erhoben haben, zeigt Ihnen OQM, wie sich Ihre organisationsinternen Aktivitäten seit dem letzten Profil auf die Gesundheit Ihrer Organisation ausgewirkt haben.

3. Copyright, Präsentationen, Vertraulichkeit und Verzichtserklärungen

3.1 Copyright

Dr. Stephan Wesely, Michael Rathgeb

3.2 Vertraulichkeit

Diese Analyse darf nur von (1) der betroffenen Organisation oder (2) dem begleitenden OQM-Berater verwendet werden. Jegliche Veröffentlichung bedarf der ausdrücklichen Erlaubnis der betroffenen Organisation.

3.3 Veröffentlichung oder Präsentation der Ergebnisse

Weder dieser Bericht noch Auszüge desselben dürfen in Magazinen, Informationsbriefen, Journalen, Büchern, Webseiten vervielfältigt oder in öffentlichen Foren präsentiert werden ohne die schriftliche Erlaubnis der betroffenen Organisation und des entsprechenden nationalen OQM-Partners.

3.5 Veröffentlichung von OQM-Fragen

Diesem Bericht sind die Fragen des OQM-Fragebogens zugrunde gelegt, die von OQM International entworfen und zusammengestellt wurden. Diese Fragen dürfen außerhalb dieses Berichtes in keiner Form vervielfältigt werden.

3.6 Berichtsbezogene Entscheidungen

Die Organisation, deren Daten in diesem Bericht ausgewertet werden, hat sicherzustellen, dass

- die aktuelle OQM-Analyse als Grundlage verwendet wird;
- (nur) die berechtigten Personen Zugang zu dieser Information haben;
- die zugangsberechtigten Personen sich den Inhalt richtig aneignen

und trägt allein die Verantwortung für

- alle Schlussfolgerungen, die aus dieser Analyse gezogen werden und
- die Konsequenzen von Maßnahmen, die auf Grundlage dieser Schlussfolgerungen eingeleitet werden.

4. Fragen?

Bei weiteren Fragen kontaktieren Sie bitte (1) Ihren OQM-Berater oder (2) den OQM-Ansprechpartner innerhalb Ihrer Organisation oder (3) die Person, die Ihnen das OQM Profil zur Verfügung gestellt hat.

Falls diese Kontaktaufnahmen nicht möglich sind, wenden Sie sich bitte an den nationalen OQM-Partner Ihres Landes. Kontaktinfos finden Sie auf unserer internationalen Webseite unter

<https://oqm-business.com/>

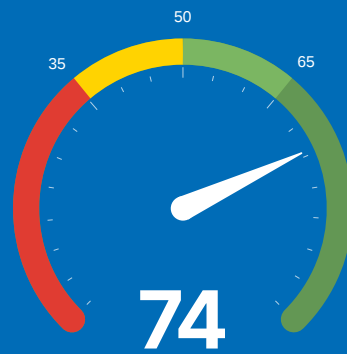
Sie finden dort auch:

- weitere Informationen zu OQM-Ressourcen, Forschung und Coaching
- OQM-News
- Antworten auf häufig gestellte Fragen (FAQ) zu OQM

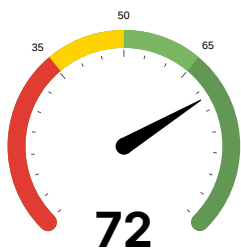
Bitte kontaktieren Sie nicht direkt die Autoren von OQM Business oder OQM International. Falls Ihre Fragen vor Ort nicht beantwortet werden können, werden diese von Ihrem nationalen OQM-Partner weitergeleitet.

Wir hoffen, dass Sie und Ihre Organisation gesegnet werden, wenn Sie dieses Tool zur Freisetzung eines gesunden, nachhaltigen und natürlichen Wachstums in Ihrer Organisation einsetzen.

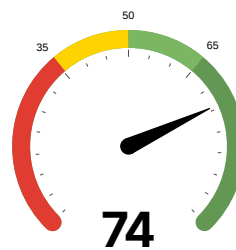
Qualitätsmerkmale aktuelles Profil



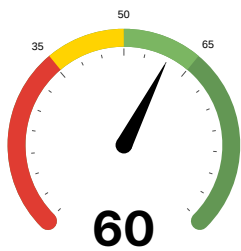
Durchschnitt



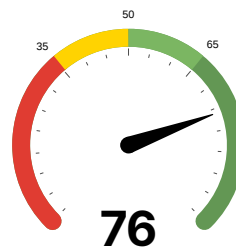
**Bevollmächtigende
Führung**



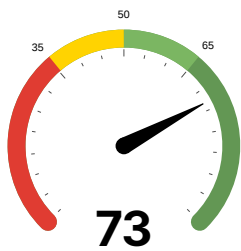
**Stärkenbasierte
Mitarbeit**



Inspirierende Vision



Effektive Strukturen



**Gemeinsame
Wertebasis**



Ganzheitliche Teams

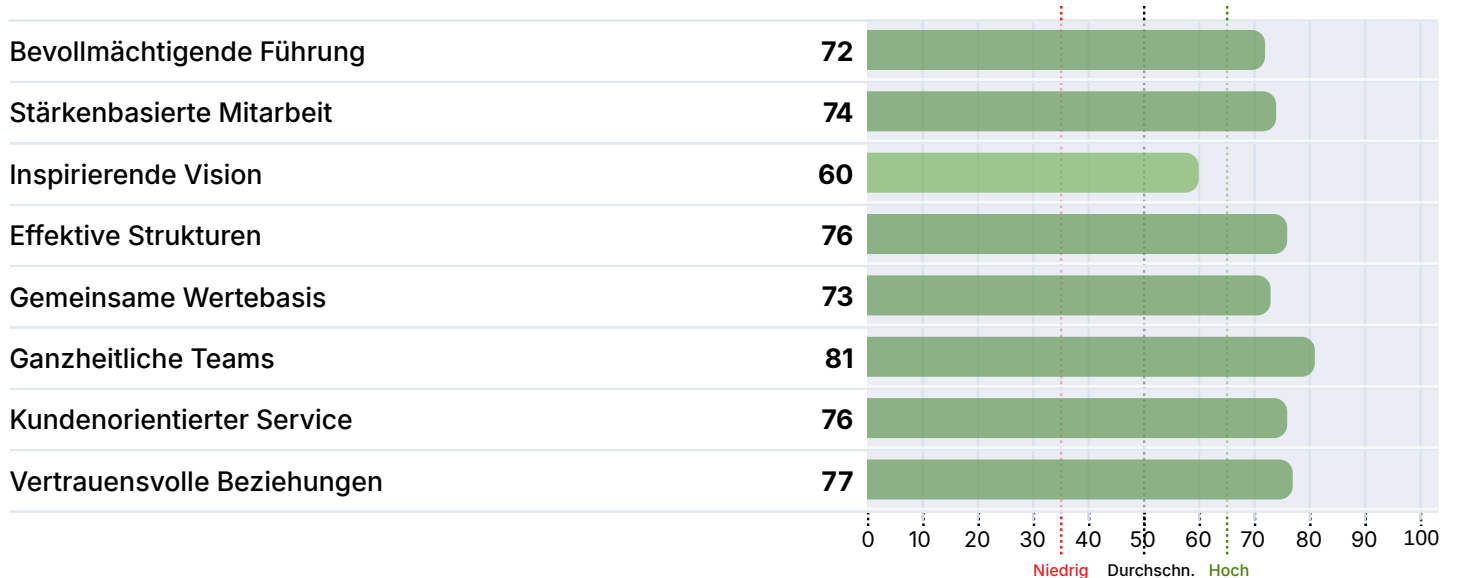


**Kundenorientierter
Service**



**Vertrauensvolle
Beziehungen**

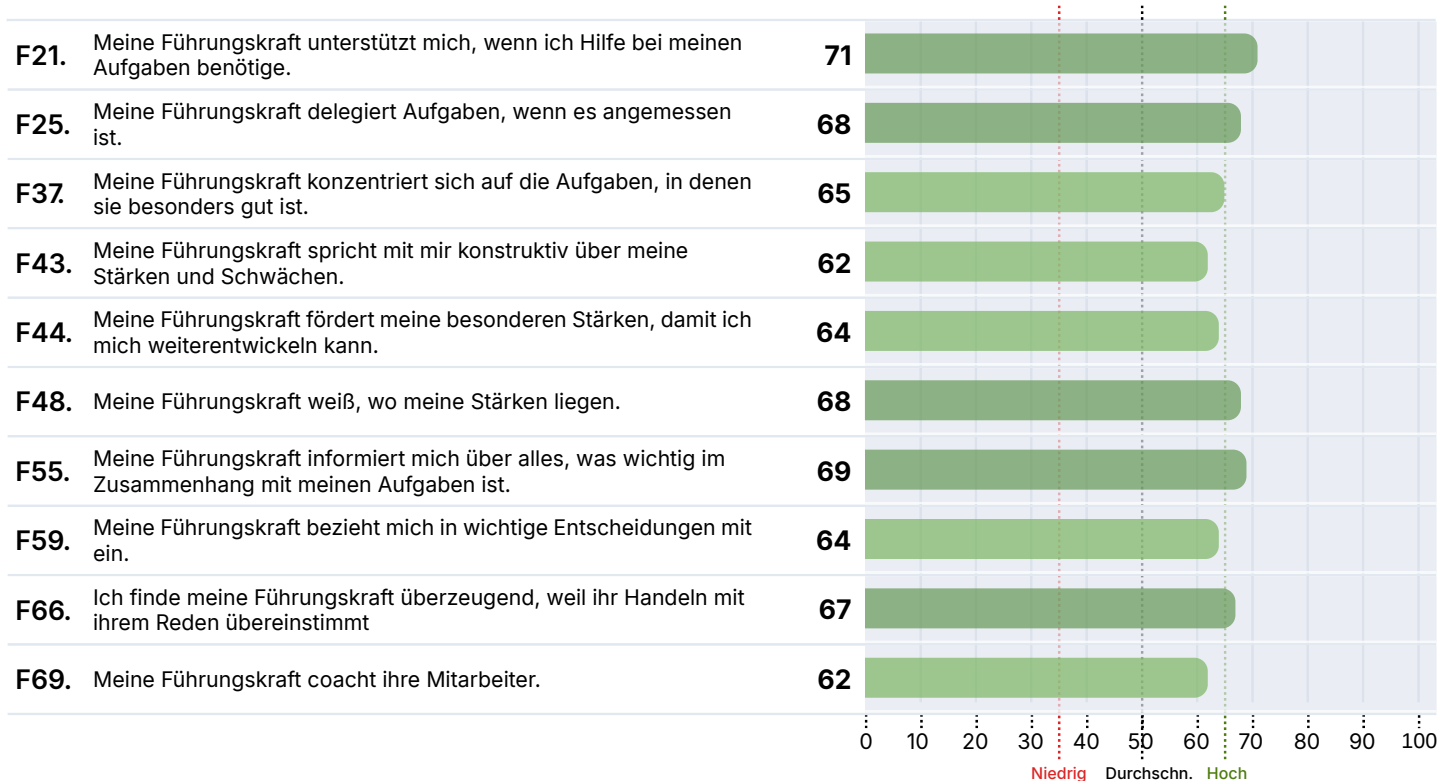
Datum	24. Jun 2025
Minimumfaktor	60 Inspirierende Vision
Maximumfaktor	81 Ganzheitliche Teams
Unterschied Min-Max	21
Durchschnitt	74



Das Qualitätsmerkmal "Bevollmächtigende Führung" fördert die ganzheitliche Entwicklung der Mitarbeiter über das bloße Geben von Anweisungen hinaus. Dieser Führungsstil betont die Einbeziehung der Mitarbeiter in Entscheidungsprozesse, um eine kooperative Arbeitsumgebung zu schaffen. Wesentliche Elemente sind die hilfreiche Kommunikation über individuelle Stärken und Schwächen sowie die Förderung der persönlichen Entwicklungsbedarfe durch kontinuierlichen Austausch.

Ein weiterer wichtiger Aspekt ist der transparente Informationsfluss, der eine informierte und engagierte Belegschaft schafft. Dies wird durch gezielte Delegation nach individuellen Begabungen unterstützt, was Effektivität, Zufriedenheit und Motivation der Mitarbeiter erhöht. Klare Erwartungen und unterstützende Maßnahmen der Führungskraft fördern Vertrauen und eine positive Arbeitsatmosphäre.

Eine inspirierende Vision motiviert die Mitarbeiter und schafft eine gemeinsame Ausrichtung. Authentizität und Vertrauenswürdigkeit der Führungskraft fördern eine nachhaltige, positive Führungskultur. Dieser Führungsstil trägt zur Schaffung einer dynamischen, innovativen und leistungsfähigen Unternehmenskultur bei, die sowohl individuelle Stärken der Mitarbeiter als auch Unternehmensziele in den Mittelpunkt stellt.

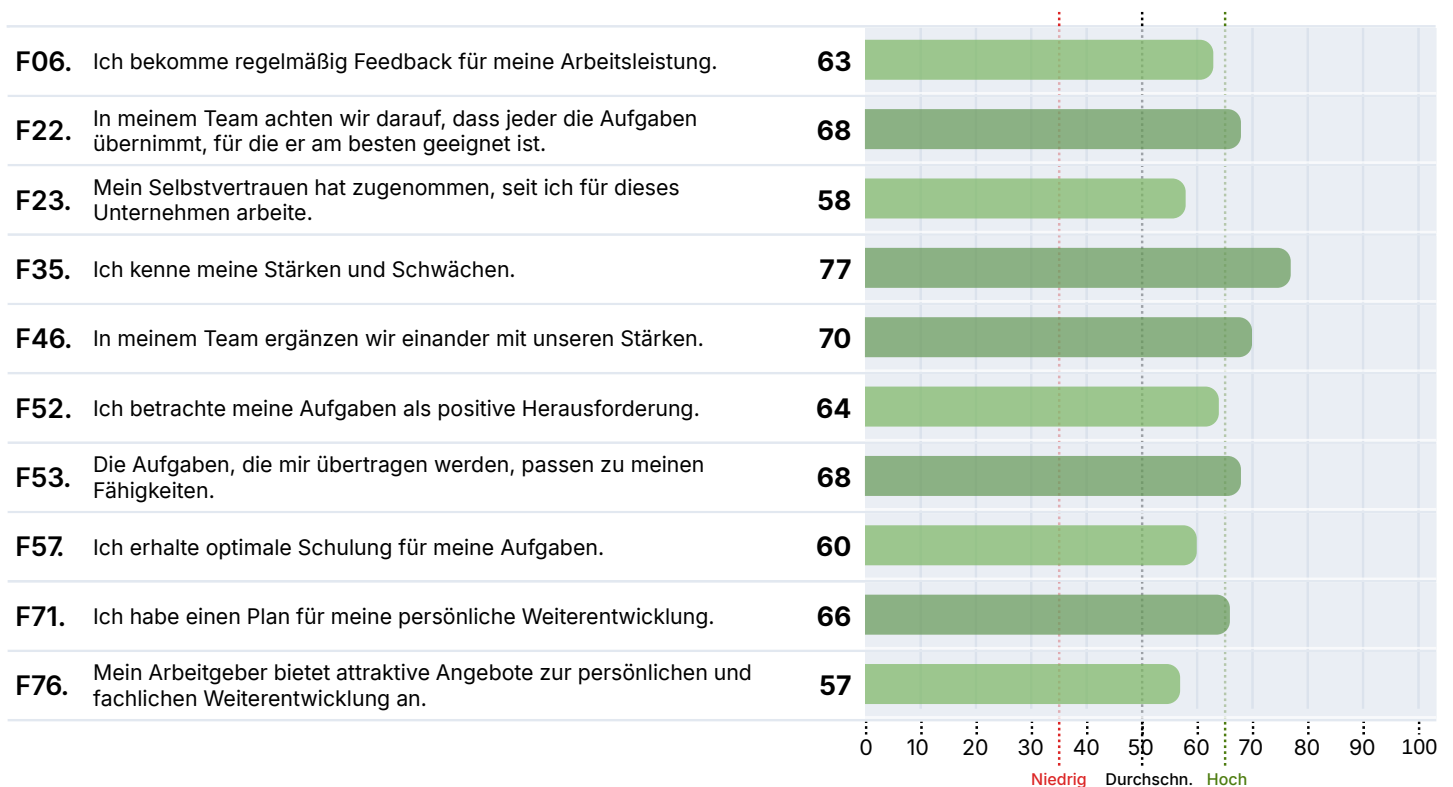


Das Qualitätsmerkmal "Stärkenbasierte Mitarbeit" betont eine Arbeitsumgebung, in der Mitarbeiter ihre Gaben und Stärken erkennen und gezielt einsetzen können. Jeder Mitarbeiter soll Aufgaben übernehmen, die seinen individuellen Stärken entsprechen, selbst wenn dies eine Umverteilung der Aufgaben erfordert. Dies führt zu höherer Arbeitszufriedenheit, geringerer Krankheitsquote, effizienterer Arbeit und besserer Arbeitsqualität.

Zentrale Elemente sind die Selbstkenntnis der eigenen Stärken und ihre gezielte Nutzung. Innerhalb von Teams wird darauf geachtet, dass jeder seine Stärken optimal einsetzt, was zu effizienter und harmonischer Zusammenarbeit führt. Die Mitarbeit in einer solchen Organisation fördert das Selbstbewusstsein und hat positive Auswirkungen auf das Privatleben.

Mitarbeiter erhalten notwendige Schulungen, um ihre Aufgaben kompetent zu erfüllen. Die unterschiedlichen Fähigkeiten der Teammitglieder ergänzen sich und führen zu synergetischer Teamleistung. Aufgaben werden als positive Herausforderungen wahrgenommen, was die Motivation steigert.

Wichtig ist auch die Unterstützung bei der Entdeckung und Entwicklung von Begabungen, wodurch Mitarbeiter ihre Talente in die Arbeit einbringen können. Eine stärkenorientierte Zusammenarbeit schafft somit eine effektive und zufriedenstellende Arbeitsumgebung, die sowohl den Mitarbeitern als auch dem Unternehmen zugutekommt.

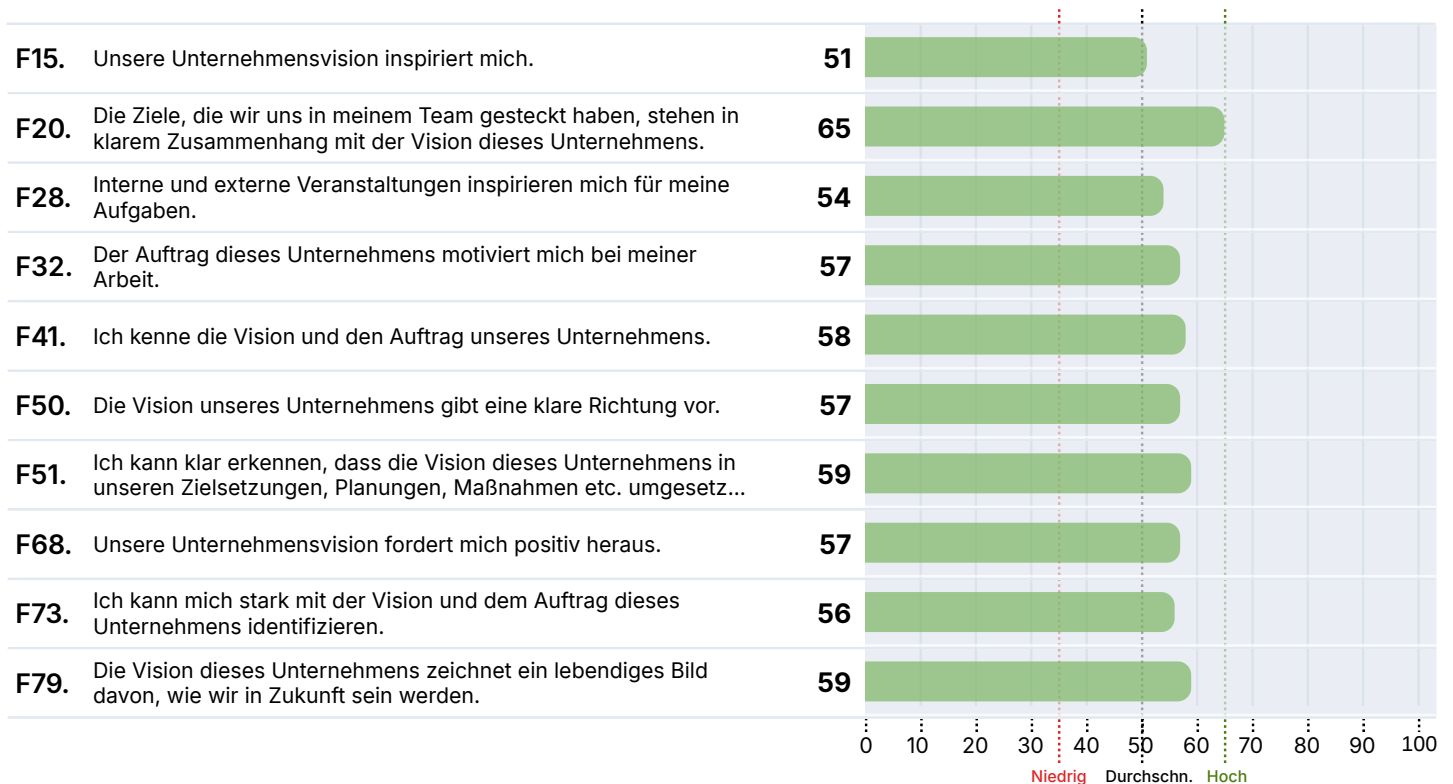


Das Qualitätsmerkmal "Inspirierende Vision" betont die zentrale Rolle einer klaren, motivierenden Zukunftsvision für die Organisation. Eine effektive Vision zeichnet sich durch Vorstellbarkeit, Wünschbarkeit, Durchführbarkeit und klare Fokussierung aus. Sie dient als Leitfaden für Entscheidungen und weckt Begeisterung bei den Beteiligten.

Eine inspirierende Unternehmensvision motiviert Mitarbeiter und schafft eine positive Ausrichtung. Die Teamziele sind klar mit der Unternehmensvision verknüpft, was die Ausrichtung und Kohärenz betont. Interne und externe Veranstaltungen dienen als Inspirationsquellen und unterstützen die tägliche Arbeit der Mitarbeiter.

Der Unternehmensauftrag spielt eine wichtige Rolle bei der Motivation der Mitarbeiter. Durch ihre Vertrautheit mit der Vision und dem Auftrag des Unternehmens erhalten sie eine klare Richtung. Die Vision wird in konkrete Zielsetzungen, Planungen und Maßnahmen umgesetzt, wodurch ein lebendiges Bild der zukünftigen Organisation entsteht.

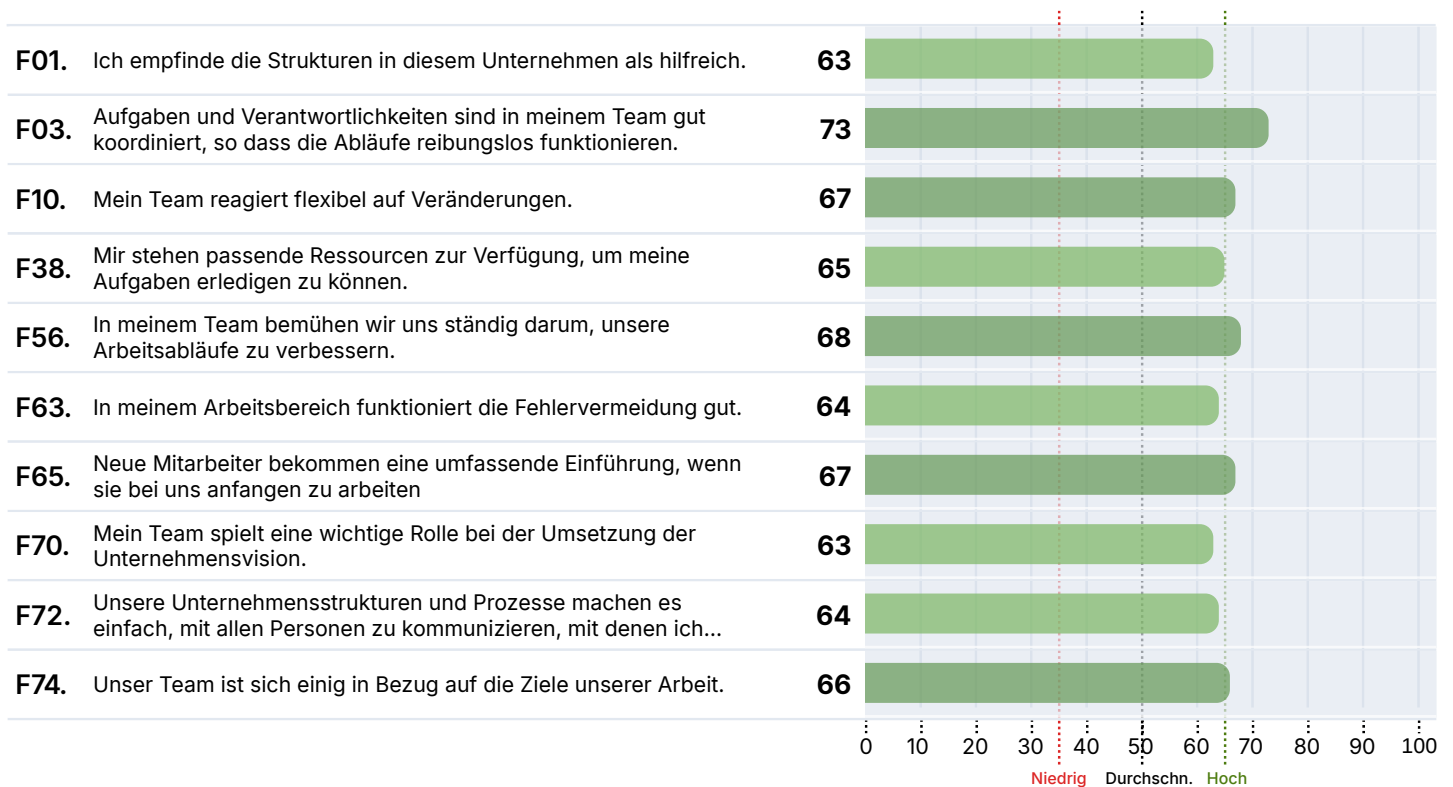
Eine inspirierende Vision schafft Motivation und Ausrichtung, fördert die Kohärenz und dient als Grundlage für zielgerichtete Maßnahmen und Planungen. Sie ist ein essenzieller Bestandteil des Organischen Qualitätsmanagements und trägt wesentlich zum Erfolg der Organisation bei.



Das Qualitätsmerkmal "Effektive Strukturen" betont die Notwendigkeit klarer, funktionaler und flexibler Organisationsstrukturen. Diese Strukturen sollen kontinuierlich auf ihre Zweckmäßigkeit überprüft und angepasst werden.

Wichtige Aspekte sind der Einklang mit den Werten, der Vision und der Mission der Organisation. Die Strukturen müssen darauf ausgerichtet sein, die beabsichtigten Ergebnisse zu erreichen und organischen Prinzipien zu entsprechen. Die Ausbildung neuer Führungskräfte ist ebenfalls zentral, um kontinuierliche Entwicklung zu gewährleisten.

Regelmäßige Evaluierung der Effektivität der Strukturen ist erforderlich, um sicherzustellen, dass sie das Wachstum der Organisation unterstützen und flexibel auf Veränderungen reagieren können. Klare Philosophie, definierte Identität und messbare Erfolgsindikatoren sind ebenfalls entscheidend. Der Leitsatz und das Leitbild der Organisation sollten in den Zielen, Aufgaben und Handlungen integriert sein.

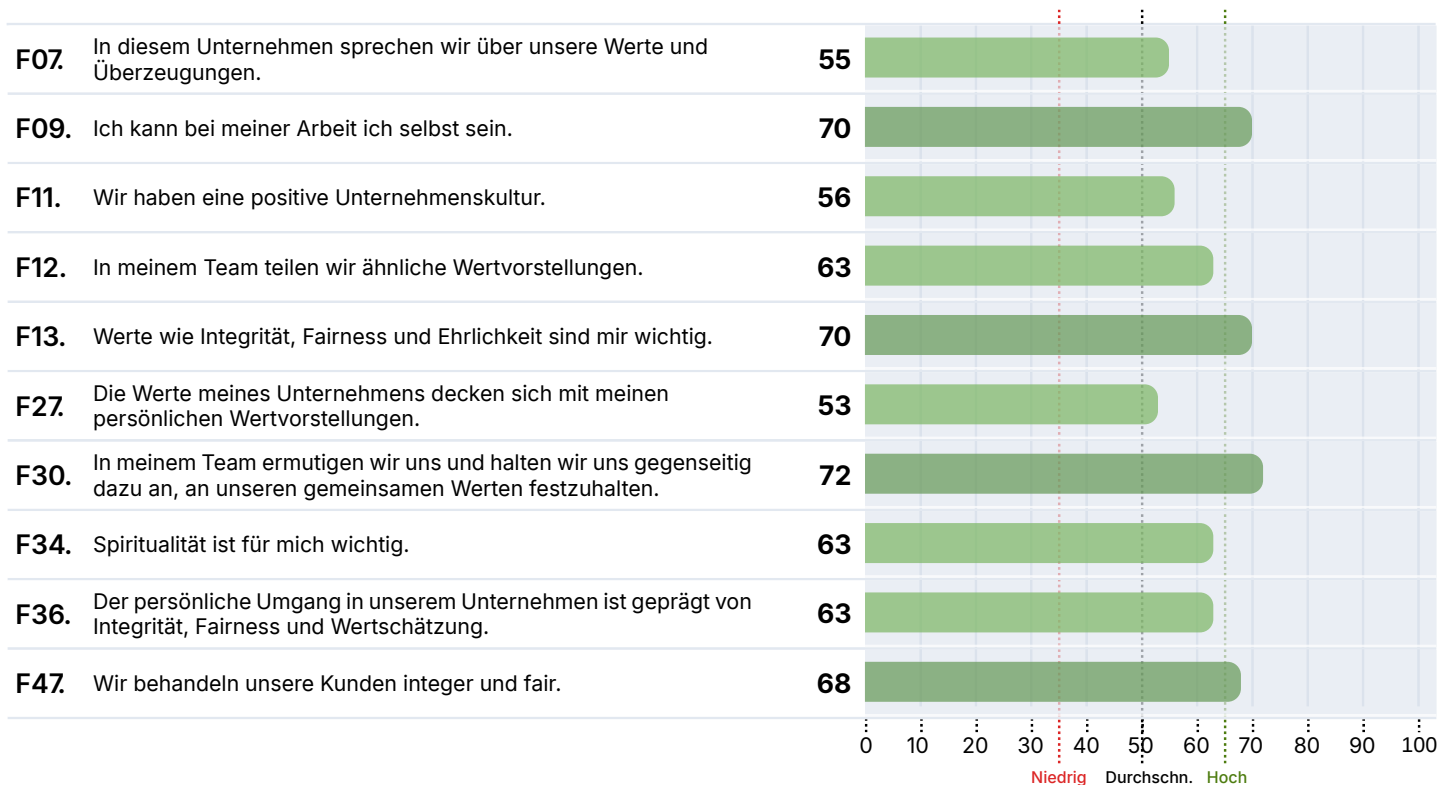


Das Qualitätsmerkmal "Gemeinsame Wertebasis" betont die Verinnerlichung von Werten durch Führungskräfte und Mitarbeiter. Eine wertegeprägte Unternehmenskultur ist entscheidend, wobei Führungskräfte als Schlüsselakteure fungieren. In Krisenzeiten zeigt sich die Notwendigkeit qualifizierter, werteorientierter Führung.

Führungskräfte müssen Unternehmenswerte verkörpern und vermitteln, was die Unternehmenskultur maßgeblich beeinflusst. Werte dienen als normative Leitplanken, bieten Orientierung in Konflikten und unterstützen langfristigen Erfolg. Sie bilden die Grundlage für Visionen, Ziele und Handlungen, um eine gemeinsame Ausrichtung zu gewährleisten.

Führung mit Werten erfordert eine realistische Situationsbewertung und eine inspirierende Zukunftsvision. Führungskräfte müssen als Vorbilder Veränderungen überzeugend leben. Mitarbeiter sollten die Werte kennen und im täglichen Handeln umsetzen.

Die Identifikation mit geteilten Werten und ihre Integration in die Unternehmenskultur durch Führungskräfte und Mitarbeiter schaffen eine wertebasierte, motivierende Arbeitsatmosphäre.



Ganzheitliche Teams (aktuelles Profil)

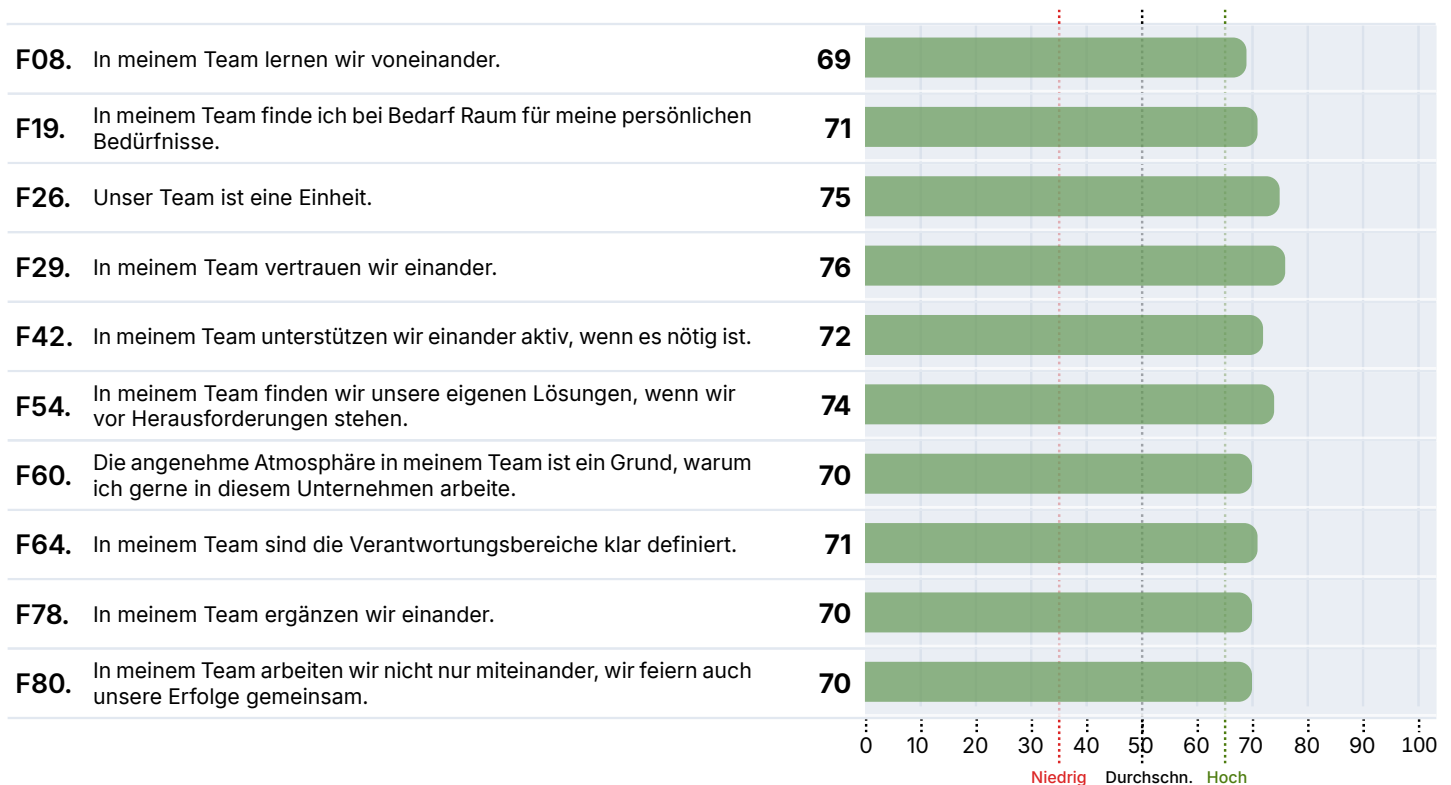
81

Das Qualitätsmerkmal "Ganzheitliche Teams" ist entscheidend für das Wachstum einer Organisation und fördert Agilität und Innovationskraft. Diese Teams betonen die persönliche Wertschätzung jedes Mitglieds und berücksichtigen individuelle Bedürfnisse.

In effektiven Teams sind kreative Problemlösungen, gegenseitige Inspiration und Unterstützung sowie das Ausgleichen von Schwächen und Maximieren von Stärken möglich. Die Leistungsfähigkeit dieser Teams ist entscheidend für agile Managementansätze.

Hochleistungsteams verfolgen gemeinsam einen klar definierten Zweck und verfügen über komplementäre Fähigkeiten. Sie arbeiten füreinander und gehen über normale Zusammenarbeit hinaus, mit besonderem Fokus auf Agilität.

Agile Teams benötigen eine klare Vision, effektive Zusammenarbeit und die Berücksichtigung persönlicher und zwischenmenschlicher Aspekte. Die ganzheitliche Teamstruktur unterstützt schnelle Anpassungsfähigkeit und ermöglicht flexible Reaktionen auf Veränderungen.

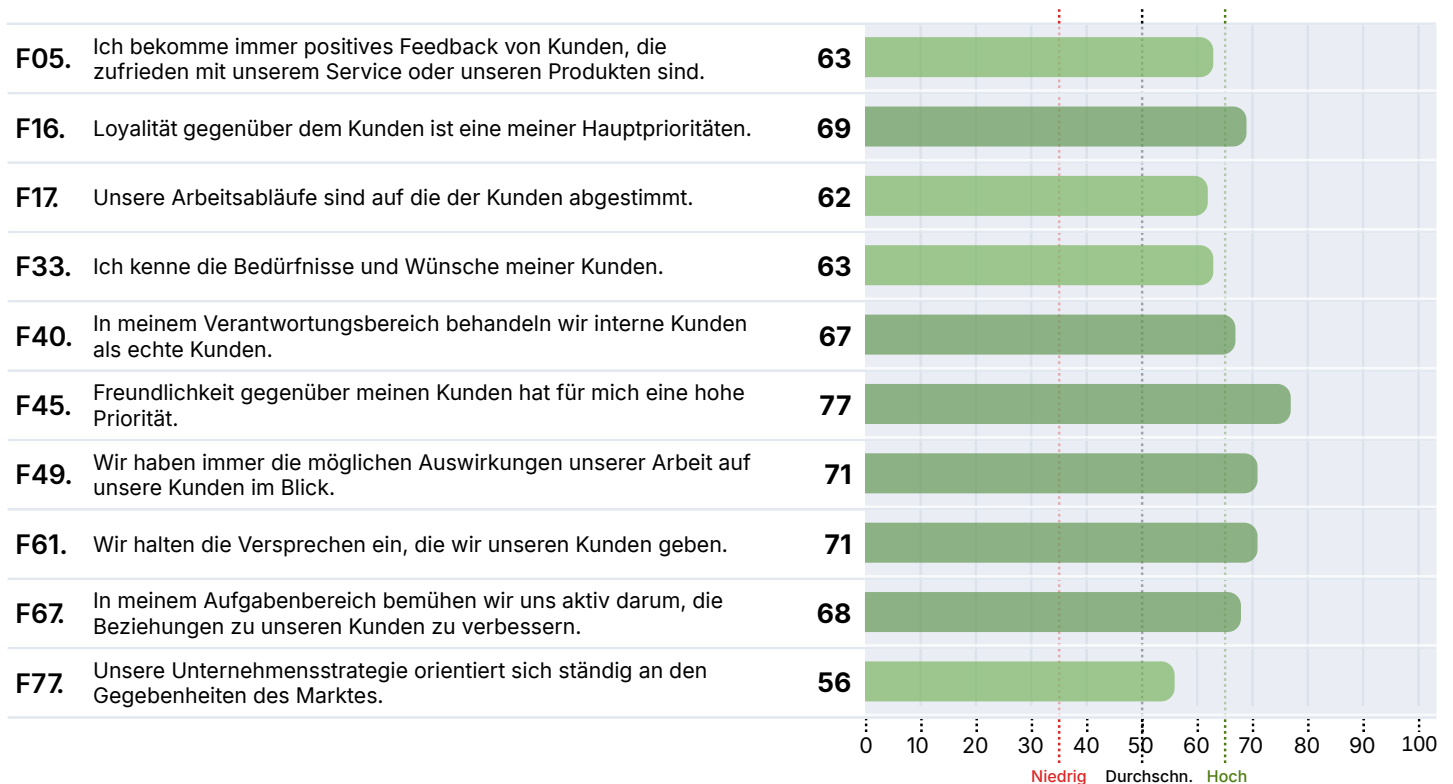


Im Zeitalter sich wandelnder Kundenansprüche und intensiver Wettbewerbsbedingungen gewinnt "Kundenorientierter Service" fundamentale Bedeutung. Heutzutage sind nicht nur qualitativ hochwertige Produkte gefragt, sondern auch ein Service, der die individuellen Bedürfnisse der Kunden in den Mittelpunkt stellt. Kundenorientierung ist ein entscheidender Erfolgsfaktor.

Unternehmen müssen sich aktiv mit den sich ständig ändernden Kundenansprüchen auseinandersetzen, um einen serviceorientierten Ansatz zu entwickeln. In einer Zeit, in der Produkte und Dienstleistungen oft ähnlich sind, wird der Service zum entscheidenden Wettbewerbsfaktor. Organisationen, die kundenorientierten Service bieten, differenzieren sich nachhaltig.

Kundenorientierter Service erfordert die Fähigkeit, individuelle Bedürfnisse zu erkennen und darauf einzugehen. Dies verlangt Flexibilität und eine ausgeprägte Kundenorientierung auf allen Ebenen der Organisation.

Wichtige Aspekte sind dabei die Reaktion auf Kundenfeedback und die Einbindung in Anpassungsprozesse, das Verständnis für individuelle Kundenbedürfnisse, die kontinuierliche Verbesserung der Servicequalität als gemeinsames Teamziel, die Flexibilität in Serviceprozessen und eine effektive interne Kommunikation, die sicherstellt, dass alle Teammitglieder den Fokus auf kundenorientierten Service teilen und leben.

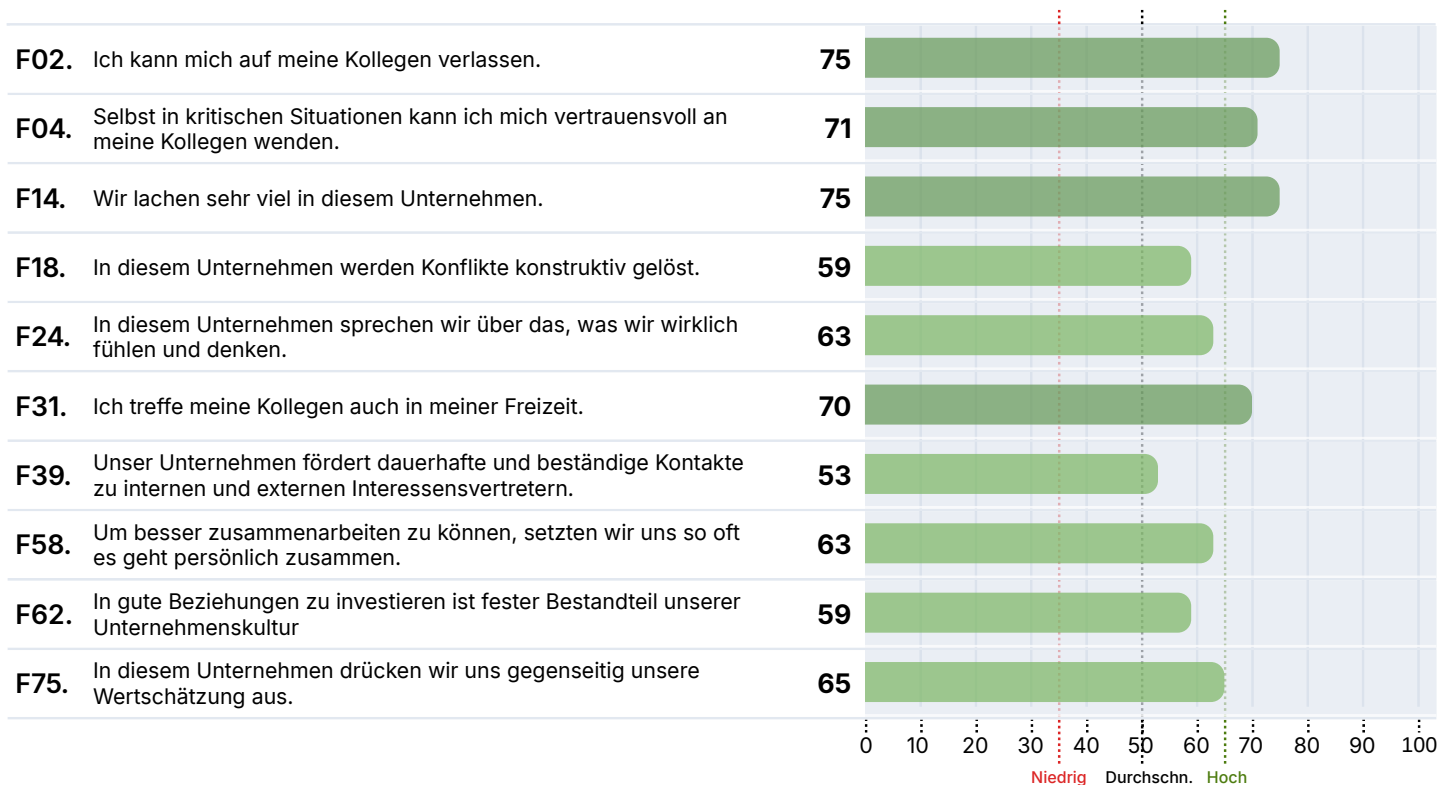


Inmitten aktueller Herausforderungen und öffentlicher Diskussionen erlangt das Qualitätsmerkmal "Vertrauensvolle Beziehungen" herausragende Bedeutung. Medienberichte über Missbrauchsfälle und politische Rücktritte haben das Vertrauen in Institutionen erschüttert. In der agilen Arbeitswelt ist Vertrauen besonders wichtig, da flexible Teams auf ein hohes Maß an Vertrauen setzen. Vertrauensvolle Beziehungen sind die Grundlage für Zusammenarbeit in dynamischen Umgebungen.

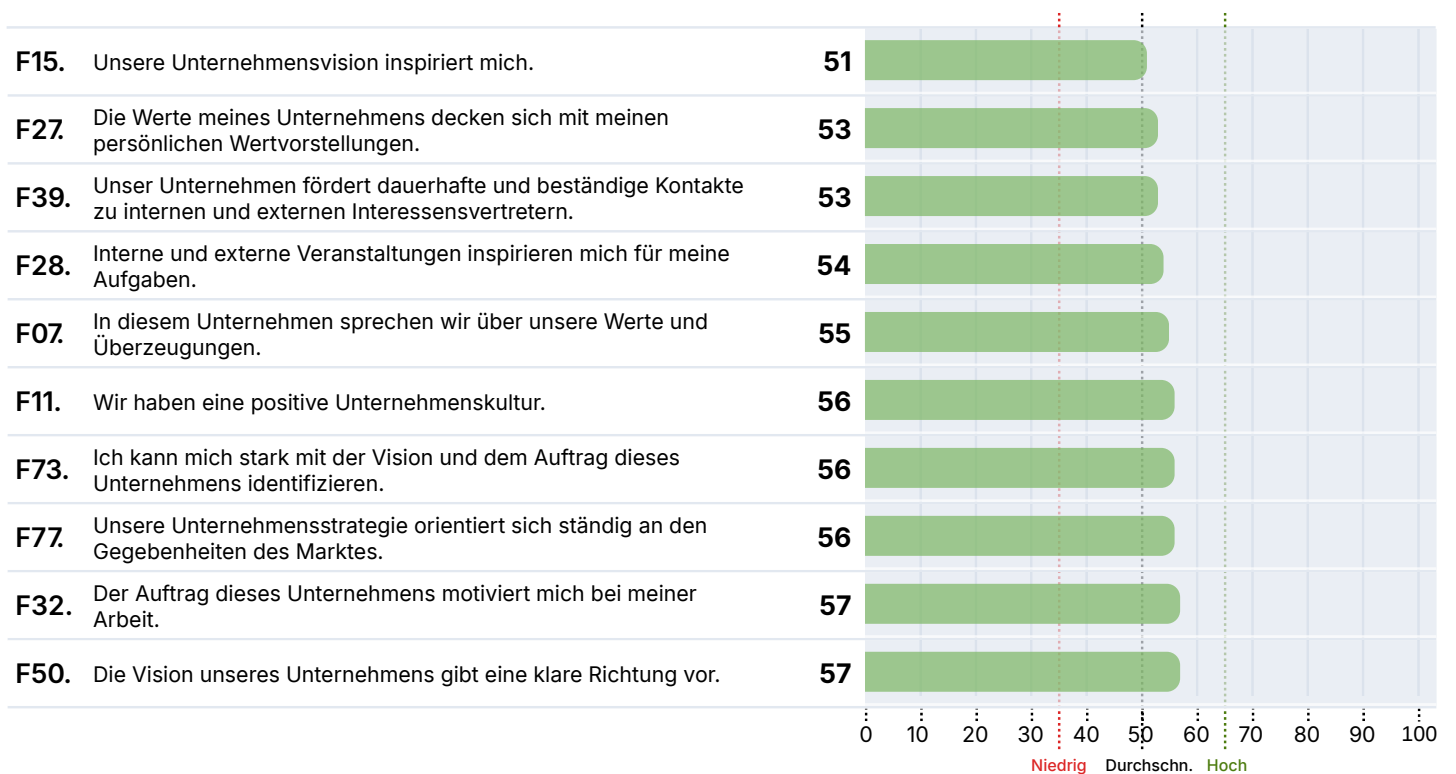
Vertrauen ist eine Schlüsselkompetenz für Führungskräfte, die schnelle und effektive Zusammenarbeit in Krisensituationen ermöglicht. Es wird als entscheidender ökonomischer Faktor betrachtet und ist essenziell für den Erfolg von Organisationen. Der systematische Aufbau von Vertrauen ist daher unerlässlich.

Freundlichkeit und Zuverlässigkeit im Team sind entscheidend für das Vertrauensverhältnis. Teammitglieder müssen sich aufeinander verlassen können, besonders in kritischen Situationen. Gemeinschaftsgefühl wird durch das Feiern von Erfolgen und Freizeitgestaltung außerhalb der Arbeit gestärkt.

Offene Kommunikation und ein konstruktiver Umgang mit Konflikten fördern das Vertrauen im Team. Eine offene Kommunikation, insbesondere in kritischen Situationen, ist essenziell. Konflikte sollten gelöst werden, um das Vertrauensverhältnis zu stärken und die Zusammenarbeit zu verbessern.



Die 10 Fragen mit der niedrigsten Bewertung (aktuelles Profil)



Die 10 Fragen mit der höchsten Bewertung (aktuelles Profil)

