



# Ideenmanagement

vom Mitarbeiter zum engagierten Verbesserer





## Gut gemeint reicht nicht



**Kreativität und gute Ideen sind wie zarte Pflänzchen – sie brauchen den passenden Rahmen damit sie in den Köpfen der Mitarbeiter wachsen und gedeihen.**

**Da es in den meisten Unternehmen kaum verwertbare Vorschläge gibt, spricht man in vielen Unternehmen vom „betrüblchen Vorschlagswesen“.**

Der Grundgedanke hinter dem Ideenmanagement ist wirklich gut. Man möchte die Mitarbeiter dazu animieren, mit offenen Augen nach Verbesserungspotenzialen zu suchen und Lösungsvorschläge zu machen. Da diese dem Unternehmen zugutekommen, werden Anreize in Form von Prämien gezahlt.

Das macht gleich mehrfach Sinn, z.B. weil...

**... die für Mitarbeiter wahrnehmbaren Probleme für die Führung meist nicht wahrnehmbar sind, da sie außerhalb ihres Sichtbereichs liegen.**

**... Probleme und Verschwendung die Mitarbeiter nicht nur Nerven und Zeit kosten, sondern auch Geld, welches an anderer Stelle oftmals fehlt.**

**... die Vorschläge der Mitarbeiter meist praktisch und einfach umsetzbar sind.**

Es gibt jedoch noch einen wichtigen Grund, der meist übersehen wird.

Unternimmt die Führung etwas gegen alltägliche Probleme und Verschwendung, steigt das Vertrauen in die Führung und die Mitarbeiter laufen nicht Gefahr in die Opferrolle zu rutschen und aus Frust nur noch „Dienst nach Vorschrift“ zu machen.

Doch gut gemeint allein reicht nicht aus, es braucht auch die passenden Rahmenbedingungen, damit sich die Mitarbeiter mit dem Unternehmen identifizieren und viele verwertbare Verbesserungsvorschläge einreichen.

Bevor wir jedoch darauf eingehen, werfen wir erst einmal einen Blick auf die Gründe, die uns Mitarbeiter, Betriebsräte und Mitglieder der Führung nennen, wenn wir sie danach fragen, warum kaum verwertbare Verbesserungsvorschläge eingereicht werden.





## Reality-Check



Trotz eines bestehenden BVW werden in den Unternehmen kaum noch Verbesserungsvorschläge eingereicht.

Auch bei der Umsetzung hapert es gewaltig. Dies betrifft jedoch nicht nur die von Mitarbeitern eingereichte Vorschläge, sondern auch von Qualitätszirkeln und KVP-Teams erarbeiteten Lösungsvorschlägen.

Fragt man die Verantwortlichen – also die Geschäftsführung, die Personalleitung oder die Betriebsräte nach den Gründen, warum so wenige Verbesserungsvorschläge eingereicht und umgesetzt werden, bekomme ich oftmals zu hören:

- „Die geringe Zahl der verwertbaren Vorschläge zeigt, dass die Mitarbeiter kein Interesse an Verbesserungen haben.“*
- „Die meisten Mitarbeiter sind resistent gegen Veränderungen.“*
- „Die Umsetzung der Vorschläge ist oftmals wenig sinnvoll, weil der Aufwand viel höher ist als ihr Nutzen.“*

Fragt man dagegen die Mitarbeiter, warum sie keine Verbesserungsvorschläge einreichen, hören wir meist diese oder ähnliche Antworten

- „Obwohl ich schon mehrfach nachgefragt habe, weiß ich immer noch nicht, ob mein Verbesserungsvorschlag angenommen wurde.“*
- „Die Bearbeitung dauert zu lange – mein Vorschlag hätte schon längst umgesetzt werden können.“*
- „Die Bewertungsverfahren und -ergebnisse sind für mich nicht nachvollziehbar.“*
- „Die Vorschlagsprämien sind ungerecht und viel zu niedrig.“*
- „Mein Vorschlag wurde zwar prämiert, aber bis heute nicht umgesetzt.“*
- Obwohl der Vorschlag von mir kam, hat man mich noch nicht einmal gefragt, ob ich bei der Umsetzung dabei sein kann.“*

Bei diesen Antworten stellt sich die bekannte Frage nach der „Henne und dem Ei“. Auf den folgenden Seiten zeigen wir jedoch, dass die tatsächlichen Ursachen deutlich tiefer liegen.





## Von Zusammenhängen und Ursachen ...



**Um die Ursachen besser verstehen zu können, müssen wir uns zuvor noch etwas mit der Geschichte der gesetzlichen Grundlagen beschäftigen.**

**Vielen sind die Zusammenhänge nicht bewusst, da die Gesetze unabhängig voneinander und einem Versatz von etlichen Jahren in Kraft gesetzt wurden.**

Das BVG *Betriebsverfassungsgesetz* 1952 ist bis heute die Bibel der Betriebsräte, da in ihm die grundlegenden Mitbestimmungsrechte und -pflichten geregelt sind – so auch der Umgang mit Verbesserungsvorschlägen der Mitarbeiter. Als das Wirtschaftswunder in Fahrt kam, setzten die stärker werdenden Gewerkschaften fünf Jahre später das ArbZG *Arbeitnehmererfindergesetz* durch

Aufgrund des irreführenden „Erfinders“ in der Bezeichnung, glauben auch heute noch die meisten, dass dieses Gesetz ausschließlich für Ideen gilt, die zum Patent angemeldet werden. Tatsächlich geht es aber um die Erfolgsbeteiligung von Mitarbeitern, deren Ideen und Vorschläge dem Unternehmen von großem Nutzen sind – egal ob durch Prozessverbesserungen oder Produktideen.

Das erklärt auch, warum das BVW *Betriebliches Vorschlagswesen* nahezu aller Unternehmen lediglich auf dem BVG *Betriebsverfassungsgesetz* basiert; selbst, wenn sie sich ebenfalls als *Ideenmanagement* bezeichnen.

Außerdem vergessen die meisten, dass es sich bei Gesetzen um Minimalanforderungen handelt. Ein MEHR ist sowohl erlaubt als auch sinnvoll, wenn man möchte, dass ...

- ... möglichst viele Mitarbeiter verwertbare Ideen einreichen**
- ... Verbesserungsvorschläge schnell und effizient umgesetzt werden**
- ... Qualitätszirkel und KVP-Teams (KVP *kontinuierlicher Verbesserungsprozess*) nicht nur Probleme besprechen, sondern auch Lösungen entwickeln und umsetzen**

Ein sehr erfolgreicher Unternehmer sagte einmal bei der Auszeichnung seines Ideenmanagements:

**„Ein guter Unternehmer teilt gerne - vor allem wenn er weiß, dass der Hauptanteil des Nutzens dem Unternehmen zufällt“.**





## ... zur Lösung



Ein zeitgemäßes Ideenmanagement ist ein wertvolles Instrument mit dem sich sowohl das Engagement der Mitarbeiter als auch die Agilität von Organisationen gezielt steigern lässt. Es nutzt den rechtlichen Rahmen voll aus, damit die Zahl der Verbesserungsvorschläge und der umgesetzten Verbesserungsmaßnahmen sprunghaft steigt.

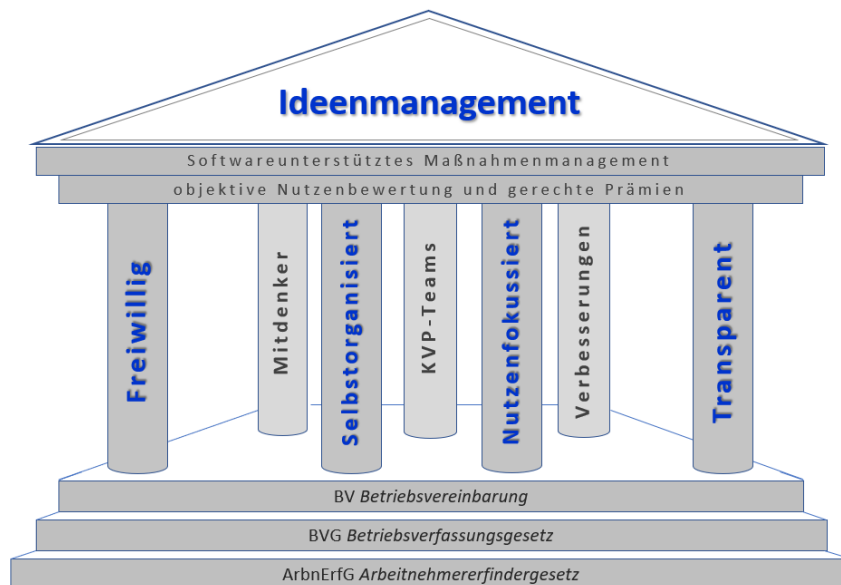
Möglich wird dies, weil es sich in wesentlichen Punkten von herkömmlichen Lösungen unterscheidet:

- **Breite gesetzliche Basis**

Da es sowohl auf dem BVG *Betriebsverfassungsgesetz* als auch auf dem ArbNErfG *Arbeitnehmererfindergesetz* basiert, sind deutlich mehr Mitarbeiter prämiensberechtig, z.B. auch die Mitarbeiter die freiwillig in Qualitätszirkeln oder KVP-Teams für die Entwicklung und Umsetzung von Lösungen engagieren.

- **Organisatorische Verankerung**

Für eine reibungslose Umsetzung der Betriebsvereinbarung werden die entsprechenden Verantwortungen und Prozesse eindeutig beschrieben, dokumentiert, geschult und im QM-System verankert.





### ■ Zeitnahe Bewertungen

Der Nutzen der Verbesserungs- und Lösungsvorschläge wird regelmäßig und zeitnah durch ein paritätisch besetztes Bewertungsteam bewertet.

### ■ Objektive und generische Nutzenbewertung



Der Nutzen der Vorschläge wird mit Hilfe von EFP *Erfolgsfokussierte Priorisierung* bewertet, da sich mit dieser generischen und praktischen Methode jede Form von Nutzen bewerten lässt. EFP wurde schon mehrfach ausgezeichnet, weil man mit dieser Methode schnell zu objektiven Bewertungsergebnissen in Form von eindeutigen und differenzierten Werten kommt.

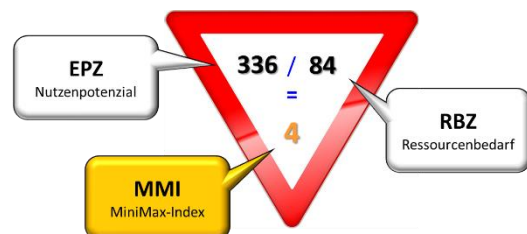
Durch EFP ist das Bewertungsteam in der Lage, viele Verbesserungsvorschläge in kurzer Zeit zu bewerten. Da dies auf Sachebene geschieht, brauchen sie im Schnitt nur 5 Minuten für die Bewertung, weil zeitraubende und emotional aufgeladene Diskussionen vermieden werden.

Im Ergebnis erhalten sie die EPZ *Erfolgsprioritätszahl* - einen Wert der stets zwischen 1-1.000 liegt. Für ihn gilt:

***Je höher der Wert ist, desto größer ist auch der Nutzen des Vorschlags.***

Der Einfachheit halber benutzen die meisten Kunden die EPZ zur Berechnung der Sofortprämie.

Die Methode ist auch für die Planung der Maßnahme von großem Nutzen, da die mit EFP ermittelten Werte auch anzeigen, wie aufwändig die vorgeschlagene Maßnahme sein wird und ob sie wirtschaftlich sinnvoll ist.



### ■ Einbindung der Einreicher

Die verwertbaren Verbesserungsvorschläge werden in enger Zusammenarbeit von Einreicher und den Mitgliedern der KVP-Teams umgesetzt, die ebenfalls freiwillig an der Weiterentwicklung des Unternehmens mitwirken.





- **Professionelle Umsetzung**

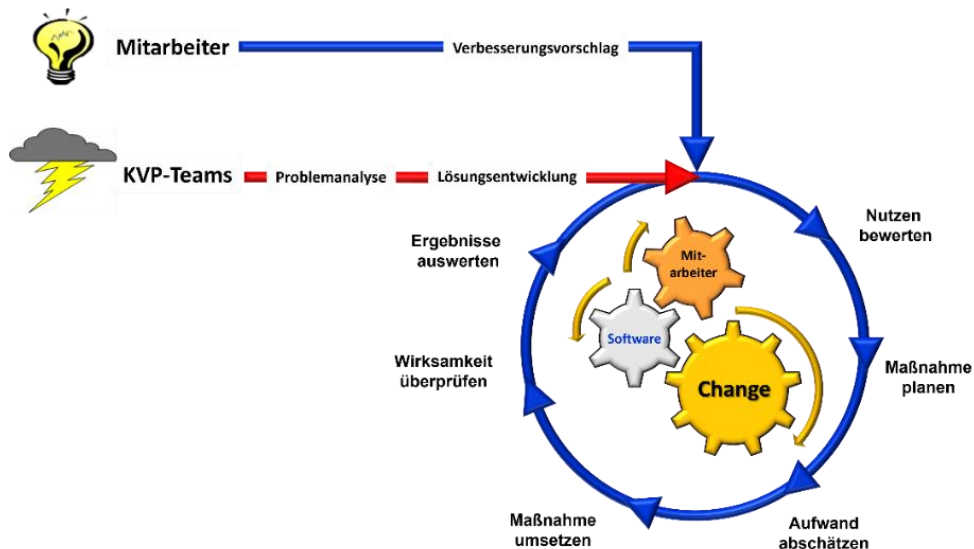
Bei den KVP-Teams handelt es sich um professionell ausgebildete und selbstorganisierte Teams. Ihre Hauptaufgabe liegt in der Entwicklung und Umsetzung von Problemlösungen.

- **Softwareunterstützung**

Organisatorisch werden die KVP-Teams durch eine Softwarelösung unterstützt, mit der sie Verbesserungspotenziale bewerten und Maßnahmen bis zu ihrer wirksamen Umsetzung planen und steuern können.

- **Nutzenfokussierung**

Die KVP-Teams fokussieren sich auf Maßnahmen mit hohem Nutzen und steuern diese bis zur wirksamen Umsetzung der Verbesserungsvorschläge und der aufgedeckten Verbesserungspotenziale.



- **Transparenz**

Die Leitung Ideenmanagement steuert und überwacht den Gesamtprozess und informiert das paritätisch besetzte Bewertungsteam über Fortschritte und Probleme im KVP *Kontinuierlichen Verbesserungsprozess*.





## Praxisbeispiel



Das Beispiel eines großen süddeutschen Klinikums zeigt, wie ein zeitgemäßes Ideenmanagement schnell für mehr Mitarbeiter sorgt, die sich engagiert für ihr Unternehmen einsetzen.

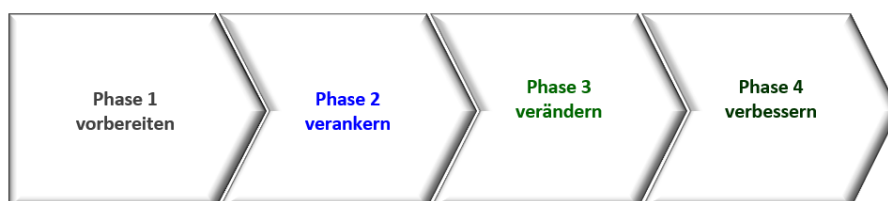
Nicht nur durch Verbesserungsvorschläge, sondern auch durch Mitarbeit in KVP-Teams, wo sie für Verbesserungspotenziale mit hohem Nutzen Lösungen entwickeln und umsetzen.

Als der Geschäftsführer des Zollernalb Klinikums zu Beginn der Corona-Pandemie anrief, sagte er mir, dass er nach einer Möglichkeit suche, mit der sich das Entwicklungstempo des Klinikums steigern ließe, um leistungs- und wettbewerbsfähiger zu werden.

Der Abbau von Altlasten und das sich rasant verändernde Gesundheitswesen hätten zu einer um sich greifenden Veränderungsmüdigkeit der Mitarbeiter geführt - die Corona bedingten Mehrbelastungen hätten das Problem noch verschärft.

Als wir ihm das Ideenmanagement als flankierende Maßnahme zur Führungskräfteentwicklung vorschlugen, sagte er mir, dass sie bereits ein Vorschlagswesen hätten und die Zahl der eingereichten Vorschläge gegen NULL liefe. Zudem käme es bei ihrer Prämierung stets mit zeitraubenden Diskussionen mit dem Betriebsrat.

Nachdem wir ihm erklärten, warum unser Ansatz in anderen Unternehmen mit großem Nutzen betrieben wird, bat er den kaufm. Geschäftsführer zu unserer Besprechung. Nachdem das 4-Phasenkonzept auch dem Betriebsrat vorgestellt wurde, erhielten wir grünes Licht für das Projekt.



Um sich von der Praktikabilität der Bewertungsmethode zu überzeugen, wurden wir erst einmal nur mit der Umsetzung von Phase 1 beauftragt, in der wir gemeinsam das Fundament für das EFP-basierte Ideenmanagement legen wollten.





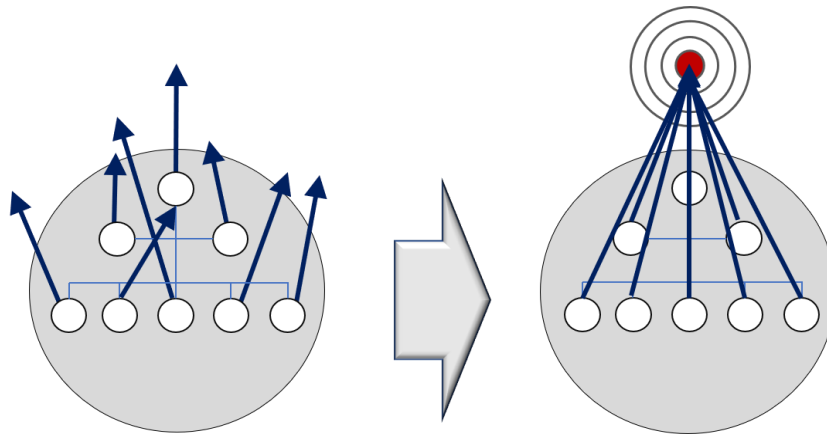


### ■ Phase 1: Vorbereitung

Um mit EFP schnell zu richtigen Ergebnissen zu kommen, braucht es eine klare Zielvorstellung und ein Set von eindeutig skalierten und aufeinander abgestimmten Bewertungstabellen.

Als Vorbereitung für den Fokussierungs-Workshop führten wir mit mehreren Führungskräften halbstündige Telefoninterviews, in denen ich sie nach den Zielen des Klinikums und den Faktoren für dauerhaften Erfolg fragte.

Da sich die Sichtweisen der Mitarbeiter, von denen der beiden Geschäftsführer unterschieden, beauftragte man uns mit der Durchführung eines Fokussierungs-Workshops, zu dem auch der Betriebsratsvorsitzende und seine Stellvertreterin eingeladen wurden.



Im ersten Schritt formulierten die Workshopteilnehmer ein Ziel, dass für alle erstrebenswert ist : ein leistungs- und wettbewerbsfähiges Zentralklinikum.

Mit diesem Ziel als Fixpunkt lassen sich Maßnahmenentscheidungen eindeutig ausrichten und kommunizieren. Danach wurden die Vorteile für jede Interessengruppe herausgearbeitet, damit die Führungskräfte im Gespräch mit den Mitarbeitern erklären können, warum es auch für sie sinnvoll ist, sich für die Erreichung des Ziels zu engagieren.





Im nächsten Schritt bewerteten wir alle in den Interviews genannten Faktoren, um die mit der größten Hebelwirkung auf die Zielerreichung zu identifizieren. Um zeitraubende Diskussionen zu vermeiden, setzten wir hierzu eine Sensitivitätsanalyse ein. Im dritten und letzten Schritt erstellten wir für jeden Erfolgsfaktor eine Bewertungstabelle und stimmten diese aufeinander ab.

Als wir im Rahmen der Verifizierung einen alten Vorschlag zur Minimierung eines Hygienrisikos bewerteten, stellten wir fest, dass das Set der Bewertungstabellen noch unvollständig war. Der Faktor Hygiene war allen Interviewpartnern so selbstverständlich, dass ihn niemand im Interview erwähnte und dass keinem Workshop-Teilnehmer sein Fehlen auffiel.

Nachdem auch diese Tabelle erstellt war, stellten wir die Bewertungsergebnisse der Geschäftsführung und dem Betriebsrat vor. Nachdem diese erkannten, dass die mit EFP ermittelten Bewertungsergebnisse sowohl differenziert als auch belastbar waren, wurden wir auch mit dem Aufbau des Ideenmanagements – also den Phasen 2-4 beauftragt.

#### ■ Phase 2: Verankerung

Gemeinsam mit dem Betriebsrat passten wir die vorhandene Betriebsvereinbarung so an, dass sie auch den Anforderungen des ArbStättG *Arbeitnehmererfindergesetz* gerecht wird. Hierbei ging es u.a. um die Definition der prämierten Mitarbeiter, die Besetzung des Bewertungsteams, die Bewertung mit EFP und das Einigungsverfahren.

Danach erstellten wir auch die Prozessbeschreibungen „Vorschlagwesen“ und „Ideenmanagement“, um Verantwortungen, Aufgaben und Schnittstellen klar zu definieren. Nach der Freigabe durch Geschäftsführung und Betriebsrat wurden diese ins Intranet gestellt, damit jeder Mitarbeiter darauf zugreifen kann.

Da aufgrund der Coronapandemie keine Betriebsversammlungen möglich waren, wurde das Ideenmanagement in der Hauszeitschrift und über Videobotschaften der Geschäftsführung bekanntgemacht.





Sofort nach Einführung des Ideenmanagement, stieg die Zahl der verwertbaren Vorschläge stark an. Sie kamen von Mitarbeitern aller Bereiche und Ebenen, da sie darauf vertrauen konnten, dass ...

- ... sie spätestens nach 4 Wochen erfahren, ob ihr Vorschlag angenommen wurde
- ... sie sicher sein können, dass der Nutzen ihres Vorschlags gerecht bewertet wird
- ... sie eine Sofortprämie erhalten, die dem Nutzen des Vorschlags angemessen ist
- ... sie spätestens nach 6 Wochen die Prämie ausgezahlt bekommen und dass
- ... sie bei der Umsetzung der Vorschläge eingebunden werden.

Bereits vier Monate nach Einführung des EFP-basierten Ideenmanagement mussten die Bewertungssitzungen auf 90 Minuten verlängert werden, da die Zahl der monatlich eingereichten Vorschläge auf 10-15 Vorschläge stieg.

Als die Geschäftsführung erkannte, wie gut das Ideenmanagement von den Mitarbeitern angenommen wird, rief sie die Mitarbeiter zur Mitwirkung in den KVP-Teams auf. Zudem genehmigte sie die Anschaffung einer Softwarelösung zur organisatorischen Unterstützung der KVP-Teams und zur Steuerung des gesamten Ideenmanagements.

### ■ Phase 3: Veränderung

Die dritte Phase dauert in der Regel ein halbes Jahr und zielt darauf ab

- das Bewertungsteam als auch Mitglieder der KVP-Teams zu coachen
- die KVP-Teams aufzubauen und auszubilden
- die neuen Prozesse zum Laufen zu bringen und
- das Vertrauen der Mitarbeiter für das Ideenmanagement zu gewinnen

Im ersten Schritt wurden die freiwilligen Unterstützer der KVP-Arbeit auf die Rahmenbedingungen der KVP-Arbeit und die Anwendung mit Vektor® geschult.



Bei Vektor® handelt es sich um eine Softwarelösung, die in Zusammenarbeit mit KMK IT- und Projektmanagement entwickelt wurde. Mit ihr werden die Verbesserungsvorschläge und -maßnahmen systematisch bewertet, gesteuert, umgesetzt und nachweislich dokumentiert.





Kurzum: Vektor® ermöglicht eine effiziente KVP-Arbeit und bildet das organisatorische Rückgrat des Ideenmanagements. Da die Bewertung von Nutzen und Aufwand auf EFP basiert, fokussieren sich alle auf die ToDo's mit hohem Nutzen.

Bei den KVP-Teams handelt es sich um kleine agile Teams. Sie bestehen aus einem Kernteam von 3-4 Mitgliedern, die sich mindestens 2-mal im Monat für 1 Stunde treffen.

Mit Übernahme eines Vorgangs überlegt das Kernteam gemeinsam, ob und welche Gäste sie zur Bewältigung der Aufgabe brauchen. Damit die Teams trotz der kurzen Meetings schnell vorankommen, orientiert sich der Teamleiter an dieser Agenda:

- I. Aufzählung der Fortschritte seit dem letzten Treffen
- II. Klärung der überfälligen Aufgaben
- III. Vorstellung der aktuellen Aufgabe
- IV. Vereinbarung der Aufgabenpakete und Termine

Im Anschluss an die Meetings werden die Ergebnisse stichwortartig dokumentiert und die vereinbarten Aufgabenpakete via Vektor® an die Teammitglieder versandt.

Nach Umsetzung und Überprüfung der Wirksamkeit der Maßnahme erhalten die Teammitglieder die Prämie zu gleichen Teilen ausgezahlt. Diese wird vom Bewertungsteam in gleicher Weise ermittelt wie eingereichte Vorschläge.

Dank Vektor® weiß die Leitung Ideenmanagement jederzeit, was läuft und wo es klemmt. So kann sie die KVP-Teams unterstützen und das Bewertungsteam über Fortschritte und Probleme im *Kontinuierlichen Verbesserungsprozess* informieren.

#### ■ Phase 4: Verbesserung

Der Schwerpunkt dieser Phase liegt auf der Stabilisierung des Ideenmanagement und der Leistungssteigerung der KVP-Arbeit.

Dank der mit EFP ermittelten Nutzenpotenziale (EPZ) lässt sich auch die Leistungsfähigkeit des KVP-Prozesses messen, überwachen und systematisch steigern. Denn auch für das Ideenmanagement gilt der Management-Grundsatz:

*„Miss es oder vergiss es“*





Übertragen auf den KVP-Prozess gilt deshalb: Je mehr KVP-Maßnahmen wirksam umgesetzt werden, ...

... desto effizienter arbeiten die KVP-Teams

... umso mehr Mitarbeiter vertrauen dem Ideenmanagement.

Der Nutzen des Ideenmanagements hängt jedoch nicht nur von der Zahl der umgesetzten Maßnahmen ab. Entscheidend hierfür ist der durch Maßnahmen realisierte Nutzen. Wie das folgende Beispiel zeigt, lässt sich dieser durch Addition der EPZ ermitteln, da die EPZ den potenziellen Nutzen der Verbesserungs- und Lösungsvorschläge anzeigt.

**Beispiel:** Im letzten Monat haben die KVP-Teams vier Maßnahmen wirksam umgesetzt. Der realisierte Nutzen errechnet sich wie folgt:

<b>Maßnahmen</b>	<b>EPZ</b>	<b>Auslöser</b>
Maßnahme 1	375	Problemlösung
Maßnahme 2	248	Auditabweichung
Maßnahme 3	175	Problemlösung
<u>Maßnahme 4</u>	<u>150</u>	<u>Verbesserungsvorschlag</u>
Realisierter Nutzen	<b><u>948</u></b>	Potenzialpunkte

Das Ideenmanagement ist umso leistungsfähiger, je mehr Nutzenpotenzial durch die KVP-Teams realisiert wurde – also je höher die Summe der Potenzialpunkte ist. Diese Werte lassen sich einfach ermitteln und für Quartals- bzw. halbjährliche und jährliche Reviews aufbereiten.

Zusätzlich zum normalen Controlling finden nach 6 bzw. 12 Monaten Effizienzaudits statt. Hierbei festgestellte Abweichungen werden in Vektor erfasst, mit EFP bewertet und mit Maßnahmen belegt.

Zum Abschluss des Projekts findet ein Projekt-Review statt. Hierbei erhält das Bewertungsteam einen Überblick über die derzeitige Leistungsfähigkeit des Ideenmanagements und einen realistischen Zielwert für das kommende Jahr.

Zudem enthält es konkrete Empfehlungen, mit welchen Maßnahmen sich das Ziel erreichen lässt.





## Reality-Check

Wenn Sie nicht sicher sind, ob sich die Investition in ein zeitgemäßes Ideenmanagement lohnt, stellen Sie sich bitte diese 5 Fragen:

**Wie viele Verbesserungsvorschläge wurden im letzten Jahr eingereicht?**

- sehr viele       viele       wenige       kaum welche

**Wie viele dieser Vorschläge wurden nachweislich umgesetzt?**

- sehr viele       viele       wenige       kaum welche

**Wie viele Lösungen haben Qualitätszirkel bzw. KVP-Teams erarbeitet?**

- sehr viele       viele       wenige       kaum welche

**Wie viele dieser Lösungen wurden nachweislich umgesetzt?**

- sehr viele       viele       wenige       kaum welche

**Wie viele Ihrer Mitarbeiter sind veränderungsresistent oder veränderungsmüde?**

- kaum welche       wenige       viele       sehr viele

Sollten die Ergebnisse Sie nicht zufriedenstellen, oder haben Sie generell das Gefühl, gesetzte Ziele nur unzureichend oder zu langsam zu erreichen, empfehle ich ein unverbindliches und kostenfreies Informationsgespräch.

Mit freundlichen Grüßen



Gregor Stausberg  
Geschäftsführer



## Glossar

- ArbnErfG** Das *Arbeitnehmererfindergesetz* regelt bundesweit Erfindungen, technische und organisatorische Verbesserungsvorschläge der Angestellten.
- BVG** Das *Betriebsverfassungsgesetz* regelt bundesweit die grundlegende Zusammenarbeit von Arbeitgeber und der von den Arbeitnehmern gewählten betrieblichen Interessenvertretung.
- EFP** Die *Erfolgsfokussierte Priorisierung* ist eine generische und praktisch Bewertungs- und Priorisierungsmethode, mit der sich der potenzielle Nutzen von Vorschlägen, Maßnahmen und Projekten bewerten lässt. EFP wurde bereits mehrfach ausgezeichnet, weil sie in kürzester Zeit objektive und nachvollziehbare Ergebnisse in Form eindeutiger Werte liefert.
- EPZ** Der *Erfolgsprioritätszahl* ist eine von drei Werten, die sich mit EFP ermitteln lassen. Die EPZ hat stets einen Wert von 1-1.000 – je höher sie ist, desto höher sind Handlungsbedarf und Nutzen. Deshalb wird die EPZ auch zur Priorisierung verwendet.
- RBZ** Die *Ressourcenbedarfszahl* zeigt an, wie hoch der voraussichtliche Gesamtaufwand (interner Aufwand, Kosten und Folgekosten) von Maßnahmen und Projekten sein wird. Ihr Wert liegt ebenfalls zwischen 1.000 – je höher sie ist, desto aufwändiger ist die geplante Maßnahme.
- MMI** Der *Minimax-Index* zeigt das Verhältnis von potenziellem Nutzen und Ressourcenbedarf an. Auch ihr Wert liegt stets zwischen 1-1.000 – je höher er ist, desto lohnender ist die geplante Maßnahme.
- KVP** Der *Kontinuierliche Verbesserungsprozess* stärkt die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen durch stetige kleine Verbesserungen. Im KVP arbeiten kleine Arbeitsgruppen daran, Verbesserungspotenziale an Produkten, Prozessen und Dienstleistungen zu identifizieren und zu realisieren. KVP wird üblicherweise gemeinsam mit dem betrieblichen Vorschlagswesen unter dem Begriff Ideenmanagement zusammengefasst.
- QM** *Qualitätsmanagement*-System bezeichnet in der Wirtschaft eine Management-Funktion und alle organisatorischen Maßnahmen, die der Verbesserung der Prozess-, Arbeits- und Dienstleistungsqualität dienen.