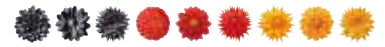




Deutschland
Land der Ideen



DEUTSCHER EXCELLENCE PREIS

Ergebnisband 2016

GRUSSWORT

Sigmar Gabriel



Der Ludwig-Erhard-Preis wird an Unternehmen und Organisationen verliehen, die sich durch den nachhaltigen Erfolg ihrer Geschäftstätigkeit auszeichnen. Er dokumentiert damit Spitzenleistungen im Wettbewerb und die gute Position der Preisträger auf nationalen und internationalen Märkten.

Unternehmen haben nur dann nachhaltigen Erfolg, wenn sie ein überzeugendes ganzheitliches Managementkonzept verfolgen, wenn nicht das kurzfristige Quartalsergebnis, sondern Langfrist-Faktoren wie Innovation, Qualität und Kundenorientierung im Mittelpunkt stehen. Nachhaltig erfolgreiche Unternehmen übernehmen Verantwortung für ihre Beschäftigten und die Ausbildung ihrer Fachkräfte, und sie entwickeln ihre Geschäftsmodelle und Prozesse stetig weiter. Außerdem gehört zu einem nachhaltigen Wirtschaften auch, die Belange von Umwelt und Gesellschaft insgesamt in den Blick zu nehmen.

Eine solche Balance zwischen Markterfolg einerseits und den Interessen der Beschäftigten und des Gemeinwohls andererseits sorgt für die nötige Ausgewogenheit in einer Sozialen

Marktwirtschaft. Nur eine offene, faire und solidarische Gesellschaft kann auf Dauer wirtschaftlich erfolgreich sein.

Um die Herausforderungen unserer Zeit zu meistern, brauchen wir leistungsstarke, innovative, eben exzellente Unternehmen – Unternehmen, wie die Preisträger in diesem Wettbewerb. Sie setzen in ihren Branchen „Best Practice“-Maßstäbe. Damit sind sie zugleich Vorbild für viele andere. Ich gratuliere den diesjährigen Preisträgern und wünsche ihnen in diesem Sinne weiterhin gutes Gelingen und viel Erfolg!

Ihr

Sigmar Gabriel

Bundesminister für Wirtschaft und Energie

VORWORT

Vorstand ILEP

Sehr geehrte Leserinnen und Leser,

dieser Ergebnisband unter dem Titel „Made in Germany“ zeigt auf, welche Organisationen in diesem 20. Jahr der Vergabe des Ludwig-Erhard-Preises für Spitzenleistungen im Wettbewerb sich besonders hervorgetan haben.

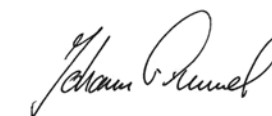
Wir danken den inzwischen gut 600 Managern der deutschen Wirtschaft, die sich im Ehrenamt für den Excellence-Gedanken engagieren.

Mit besonderem Stolz erfüllt uns, dass wir die 20. Verleihung in der Aula des Bundesministeriums für Wirtschaft und Energie durchführen dürfen. In diesem besonderen Ambiente freuen wir uns mit unseren Preisträgern und Platzierten über deren Erfolge, die dazu beitragen den Standort Deutschland zu stärken und durch ihr Stakeholder orientiertes Handeln den sozialen Frieden im Lande fördern.

Wir wünschen Ihnen eine interessante Lektüre.

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Thomas Kraus".

Thomas Kraus | Vorsitzender

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Johann Simmel".

Johann Simmel | stellv. Vorsitzender

A handwritten signature in black ink, appearing to read "André Moll".

Dr. André Moll | geschäftsf. Vorstandsmitglied

INHALTSVERZEICHNIS

Der Ludwig-Erhard-Preis Ergebnisband 2016

		Preisträger 2016	
		GROSSE ORGANISATION	
Grußwort – Sigmar Gabriel	3		
Vorwort – Vorstand ILEP	5	BMW Group Werk München	18
Made in Germany	8		
Wie ist der Excellence-Ansatz zu verstehen?	10	Auszeichnung 2016	
		GROSSE ORGANISATION	
Die Levels of Excellence	14	Robert Bosch GmbH	20
Der Ludwig-Erhard-Preis 2016	16	BMW Group	22
		MITTELSTAND	
		Gedikom GmbH	24
		KLEINE ORGANISATION	
		Schneider Bräuhaus München GmbH & Co. KG	26
		Finalist 2016	
		MITTELSTAND	
		VHS Reckenberg-Ems gem. GmbH	
		FARE gGmbH	28

EFQM Auszeichnungen 2016	
Evenord-Bank eG-KG	30
RICH Präzision GmbH	32
Haus Ohrbeck	34
Islamic Relief Deutschland	36
Landeskriminalamt Mecklenburg-Vorpommern	38
Westdeutscher Tischtennis-Verband e.V.	40
Adolf-Schmidt-Bildungszentrum Haltern am See der IG BCE	42
HSP STEUER Henniges, Schulz & Partner Steuerberatungsgesellschaft	44
WINSTONGolf GmbH	46
Bayerischer Volkshochschulverband e. V.	48

Exzellente deutsche Unternehmen	
Alle in Deutschland 2016 ausgezeichnete Organisationen	50
Alle Preisträger des Ludwig-Erhard-Preises	52
Bauunternehmung Jökel	54
Busch-Jaeger Elektro GmbH	56
I. K. Hofmann GmbH	58
RICOH Deutschland GmbH	60
Schindlerhof Klaus Kobjoll GmbH	62
Kinder- und Jugendhilfezentrum Groß Börnecke GmbH	64

Expertennetzwerk	
Das Expertennetzwerk der Initiative a:nton Unternehmensberatung	66
ArbeitsInnovation, Volker David	68
Birgit Behrens-Otto Dr. Susanne Kaldschmidt	69
Heinz-Michael Dickmann	70
DLT Innovation GmbH	71
VeeeV – Veeel Excellent Visions	72
SchmidtColleg GmbH & Co. KG	73
SYMBIO CONSULT GmbH	74
Great place to Work	76

Sponsoring Partner	
ABB AG	80
SÜDWESTMETALL e. V.	82

Preisverfahren 2017	
Auslobung des Ludwig-Erhard-Preis 2017	84
Der Aufwand für die Teilnahme	86

Initiative Ludwig-Erhard-Preis e. V.	
Excellence Assessor werden – Ein Netzwerk aus Führungskräften	87
Die Assessorinnen und Assessoren – Ehrenamtliche Botschafter des Excellence-Gedankens	88
Die Jury des Ludwig-Erhard-Preises 2016	92
Der Vorstand 2016	94
Die deutsche Excellence-Initiative	96
Excellence für Deutschland – Entwickeln Sie mit uns und unseren Partnern Ihre Organisation	97
Besondere Trainingsangebote in 2017	98

Die Publikationen der Initiative Ludwig-Erhard-Preis und ihrer Partner	100
Mitglieder Initiative Ludwig-Erhard-Preis e. V.	104
Aufnahmeantrag	106
Absichtserklärung	107
Sponsoren	108
Schlusswort	109

MADE IN GERMANY

Wie deutsche Organisationen den Excellence-Ansatz deuten



Der Mythos „Made in Germany“ lebt – heute mehr denn je. Die Frage ist, was dazu führt, dass es gelingt in unserem Land etwas zu schaffen, was eine solche Wahrnehmung zur Folge hat.

Wer denkt, dass „Made in Germany“ das schlichte Herstellen besserer oder fehlerfreier Produkt sei, unterschätzt die Basis dieses Gedankens. Mit Qualitätsmanagement allein ist ein derartiger Anspruch nicht zu realisieren. Die Betrachtung der Organisationen, die diesen Anspruch vertreten, zeigt, dass ein gesundes Maß an selbstkritischem Denken eine Basis des Erfolgs bildet.

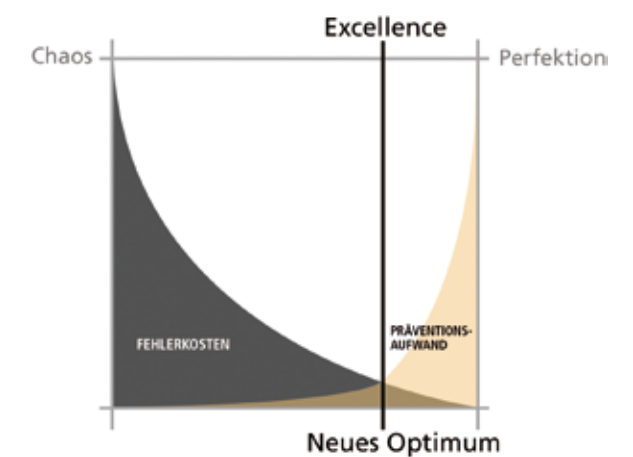
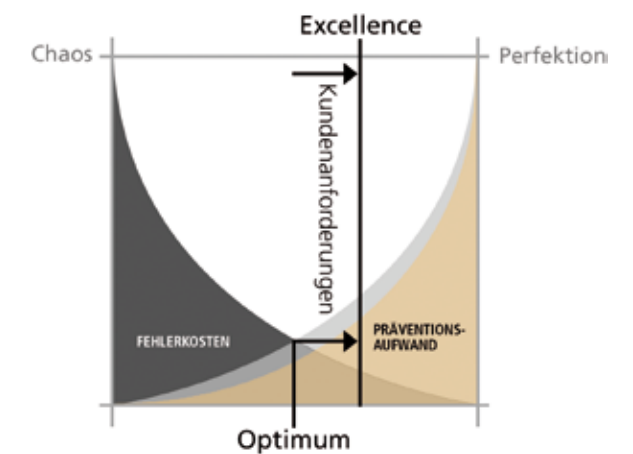
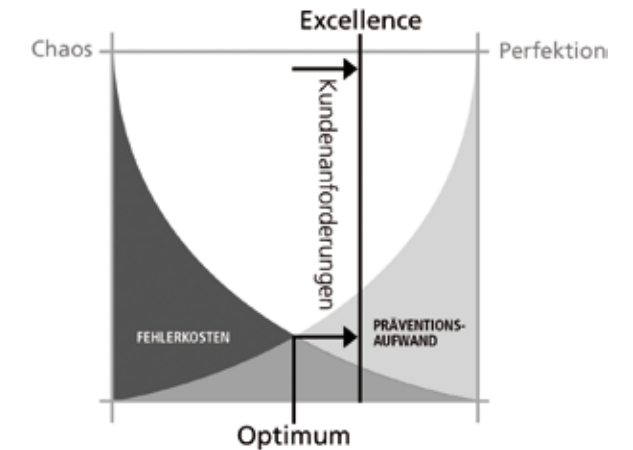
Daraus entsteht in diesen Organisationen eine Kultur der konsequenten Selbstreflexion, die wiederum eine stetige Arbeit an der eigenen

Weiterentwicklung zur Folge hat. Interessant ist dabei, dass sich Organisationen auf unterschiedlichem Wege auf dasselbe Ziel zubewegen. Der Ludwig-Erhard-Preis ehrt Organisationen, die sich durch ganzheitliches Management exponieren. Dabei ist es nicht die zwingende Voraussetzung sich mit dem Excellence-Ansatz der EFQM befasst zu haben.

Umgekehrt zeigen jedoch die Bewertungen, dass sich durch die Erfahrungen der Gewinner-Organisationen die Denkstruktur des Modells bestätigt. Es sieht Unternehmen auf einer Skala zwischen Null und Eintausend – zwischen Chaos und Perfektion. Eine wichtige Erkenntnis ist die, dass nicht nur das untere Ende der Skala ungünstige Zustände für den Unternehmenserfolg markiert,

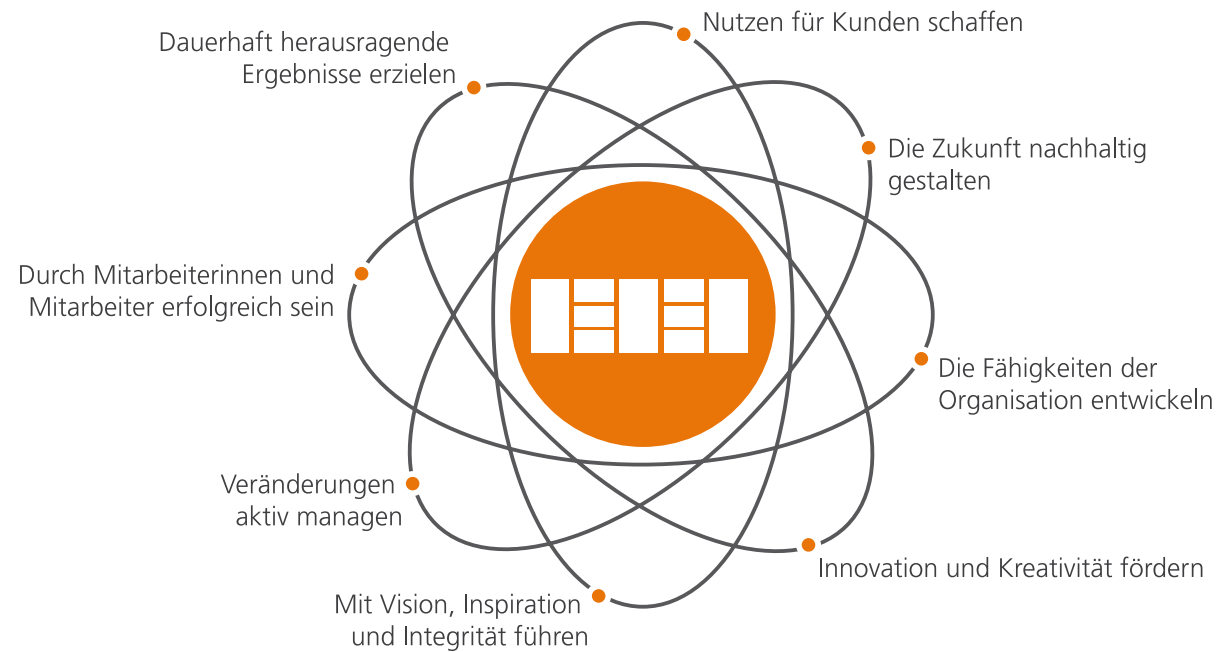
sondern auch das obere Fünftel der Skala. Die Überoptimierung der Organisation führt nicht zu einem Wettbewerbsvorteil, weil das Verhältnis zwischen Aufwand und Nutzen einer weiteren Verbesserung der Organisation sich ins Ungünstige verkehrt.

Zwei Aspekte erkennt man als Grundbewegungen deutscher Organisationen. Einerseits ist die stetige Ausrichtung auf die aktuellen Anforderungen der Interessengruppen ein Grund für andauernde Veränderungen. Daneben arbeiten die Organisationen aber auch daran, die Effizienz ihres Handelns zu verbessern. Dadurch gelingt es maßgeblich ein höheres Niveau des eigenen Handelns dauerhaft zu realisieren. Die Bewertung des eigenen Handelns mit dem Excellence-Modell wird dabei von über 3.000 Organisationen in Deutschland aktiv genutzt. Wir hoffen, dass die positiven Beispiele der Gewinner-Organisationen dazu führen, dass sich mehr Organisationen diesem Gedanken öffnen und die Initiative Ludwig-Erhard-Preis ihren Anspruch „Excellence für Deutschland“ zu verbreiten wieder einen Schritt näherkommt.



WIE IST DER EXCELLENCE-ANSATZ ZU VERSTEHEN?

Dr. André Moll, geschäftsführendes Vorstandsmitglied von ILEP



An den Interessengruppen ausgerichtete Organisationsentwicklung

Wenn ein Unternehmen eine auf der Kante stehende Münze wäre, bestünde die wichtigste Aufgabe darin das Kippen der Münze zu verhindern. Konkret spricht der Excellence-Gedanke diese Herausforderung mit der Aussage „to stay in business“ an. Daneben wird diese Münze von vielen interessierten Gruppen betrachtet und die zweitwichtigste Aufgabe besteht darin Kopf oder Zahl diesen Gruppen zuzuwenden. „Stakeholder Orientation“ ist die moderne Benennung dieser zweiten Herausforderung, die zu meistern entscheidend für den Unternehmenserfolg ist.

Wie der Business Excellence Ansatz die Münze ausrichtet

Um das Unternehmen nachhaltig erfolgreich zu managen – also die Münze optimal auszurichten – liegt es nahe die Interessen aller Interessengruppen,

die sich teilweise wechselseitig ausschließen, zu berücksichtigen. Das Management des Unternehmens hat nun zwei Ebenen der Bearbeitung dieses Problems: Strategisch gilt es sich auf eine Ausrichtung festzulegen. Diese Entscheidung, die meist perspektivische Auswirkungen hat, sollte auf Basis einer fundierten Überlegung erfolgen. Der Excellence-Ansatz bietet dazu die Selbstbewertung als Methode an. Erst wenn die strategische Ausrichtung klar ist, kommt die operative Ebene zum Tragen, die den Unterschied zwischen einer guten Idee und einer guten Umsetzung ausmacht.

Das Modell – Konzepte, Kriterien und RADAR

Das Excellence-Modell, welches die Weiterentwicklung der Organisation unterstützen soll, besteht aus drei wesentlichen Komponenten. Die erste sind die Modell zugrunde liegenden acht Konzepte, die die Geisteshaltung des Modells beschreiben.

Dauerhaft herausragende Ergebnisse erzielen

Jede Organisation strebt danach, ihre Ziele zu erreichen. Erfreulich ist es, wenn die Ziele übertroffen werden. Noch erfreulicher ist es, wenn das Erreichen der Ziele nicht nur in einem Jahr, sondern über mehrere Jahre hinweg gelingt – dauerhaft.

Nutzen für Kunden schaffen

Die wichtigste Voraussetzung, um Nutzen für Kunden zu schaffen, ist es seine Kunden zu kennen. Deren Erwartungen und Anforderungen zu verstehen, zu antizipieren und in adäquate Leistungen umzumünzen ist die wesentliche Botschaft dieses Konzepts.

Mit Vision, Inspiration und Integrität führen

Dieses Konzept beschreibt, wie Führungskräfte die Zukunft der Organisation gestalten. Dazu zählt es, eine geeignete Kultur zu schaffen, die den Erfolg der Organisation unterstützt. Durch vorgelebte Werte und durch das Vermitteln einer klaren Richtung gestalten sie eine Kultur der Excellence.

Veränderungen aktiv managen

Die Grundaussage des Konzepts lautet, dass bei schönem Wetter jeder segeln kann. Exzellente Organisationen sind in der Lage, Chancen und Risiken zu erkennen und entsprechend zu handeln. Durch gezielte Prozessverbesserungen und ein strukturiertes Projektmanagement gelingt es diesen Organisationen effektiver auf Veränderungen im Umfeld zu reagieren als die Mitbewerber.

Durch Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter erfolgreich sein

Die Mitarbeiter zu achten und den Ausgleich zwischen den Interessen der Mitarbeiter und jenen der Organisation zu erreichen, ist ein wesentlicher Gedanke dieses Konzepts. Neben der wirkungsvollen Kommunikation mit den Mitarbeitern soll eine „echte Partnerschaft“ mit den Menschen angestrebt werden.

Innovation und Kreativität fördern

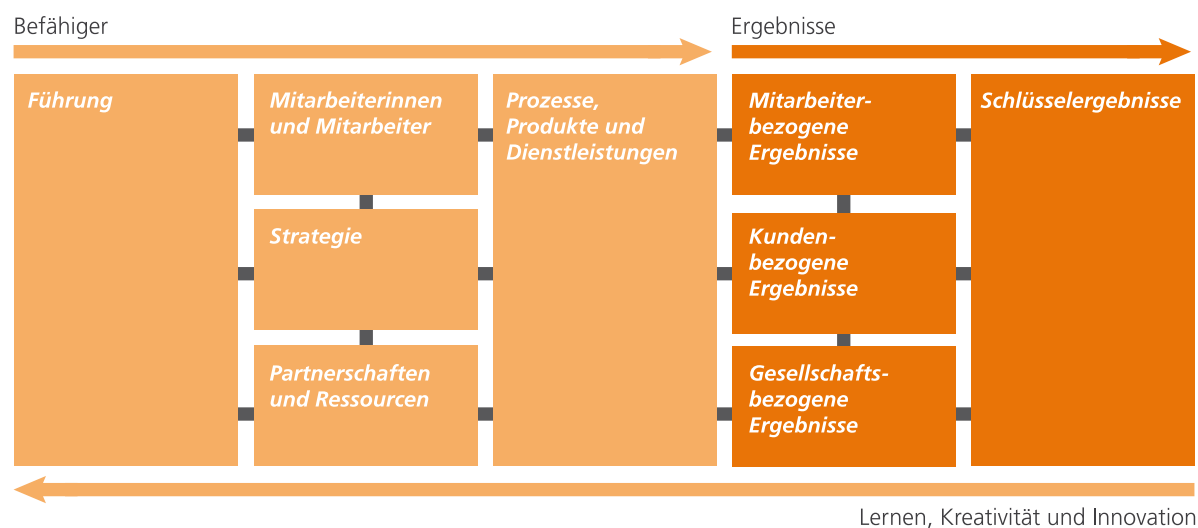
Die Wettbewerbsfähigkeit ergibt sich auch aus dem Mehrwert, den die Organisation stiften kann welcher durch gezielte Innovation gesteigert werden kann. Dazu können nicht nur die eigenen Mitarbeiter durch ihre Kreativität beitragen, sondern es ist für jede Interessengruppe zu hinterfragen, wie diese zur Steigerung des Mehrwerts durch ihr Wissen und ihr Verständnis beitragen kann.

Die Fähigkeit der Organisation entwickeln

Die Wettbewerbsfähigkeit ergibt sich direkt aus den Fähigkeiten der Organisation. In der Wertschöpfungskette effektiv und effizient zu arbeiten und das gegebene Nutzenversprechen zu erfüllen, sind dazu wichtige Voraussetzungen.

Nachhaltig die Zukunft gestalten

Der Anspruch, einen positiven Einfluss auf die Gesellschaft auszuüben, ist der Anspruch einer exzellenten Organisation. Durch Konzepte, die Nachhaltigkeit in die Strategien und Handlungen der Organisation tragen, soll ein nutzenbasierter, positiver Effekt von der Organisation ausgehen.



Das Kriterienmodell

Das Kriterienmodell ist der zweite Teil des EFQM-Excellence-Modells, der strukturgebend für die Bewertung ist, um eine Vergleichbarkeit der Bewertungsergebnisse auch bei sehr unterschiedlichen Organisationen zu ermöglichen. Das Kriterienmodell ähnelt dabei in seiner Funktion einem Setzkasten, der mit 32 Feldern eine logische Verteilung aller realen Aktivitäten und Ergebnisse einer beliebigen Organisation erlaubt. Zunächst bilden die 9 Hauptkriterien eine Grobstruktur, die bei den 5 Kriterien der sogenannten Befähiger-Seite mit jeweils 4 oder 5 Teilkriterien unterteilt ist. Auf der Ergebnis-Seite sind die zugehörigen 4 Hauptkriterien mit jeweils 2 Teilkriterien unterteilt. In der Vorbereitung einer Bewertung – sei es eine interne oder externe Bewertung – bilden die Kriterien einen sinnvollen Anhalt, um die Vollständigkeit der Informationen zu gewährleisten, die im Rahmen der Bewertung zu berücksichtigen sind. Das Kriterienmodell weist als dritte Ebene dazu Ansatzpunkte auf, die mögliche Ausprägungen der Inhalte des jeweiligen Teilkriteriums exemplarisch andeuten.

Die RADAR-Bewertungslogik

Von den drei Teilen des EFQM-Excellence-Modells besitzt die RADAR-Logik eine herausgehobene Bedeutung. Sie ermöglicht die nachvollziehbare, faktenbasierte Bewertung von Prozessen über Teilkriterien, Kriterien, Teilen von Organisationen bis hin zu kompletten Organisationen. Abgeleitet vom PDCA-Kreis ist die RADAR-Logik das Herz des Modells.

Die Struktur der RADAR-Logik

Die RADAR-Bewertungslogik ist der Bewertungsansatz des EFQM-Modells. Zu jedem der 9 Hauptkriterien und insgesamt 32 Teilkriterien kann diese Bewertungslogik angewendet werden, um einerseits qualitative Aussagen zu Stärken und Potenzialen zu ermitteln und andererseits diese Erkenntnisse zu nutzen, um die Reife der Organisation auch quantitativ zu definieren. Die RADAR-Logik gliedert sich in Elemente und zugehörige Attribute. Die Elemente sind übergeordnete Bewertungsaspekte. Es werden auf der Seite der Befähiger „Vorgehen“, „Umsetzung“ sowie „Bewertung & Verbesserung“ unterschieden. Auf der Seite der Ergebnisse heißen die Elemente „Relevanz & Nutzen“ sowie „Leistung“.

Damit in der Anwendung eine größere Klarheit hinsichtlich der Zuordnung entsteht, sind die Elemente jeweils in zwei bis vier Attribute gegliedert. Die Attribute sind die unterste Ebene der Betrachtung. Um die Attribute zu definieren, bietet die RADAR-Logik zu jedem Attribut eine kurze Beschreibung. Der Zweck der RADAR-Logik wird deutlich, wenn man sie von KVP abgrenzt. Während der KVP nach den inkrementellen Verbesserungen sucht, sucht die RADAR-Logik nach umfassenden Verbesserungsmöglichkeiten, die teilweise zu neuen Vorgehensweisen führen. Die Priorisierung der erkannten Verbesserungspotenziale und deren Nutzung zur Weiterentwicklung der Organisation ermöglichen großschrittige Veränderungen. Darin liegt die Chance der Anwendung von RADAR!

Zusammenfassung

Der EFQM Excellence Ansatz ist eine bekannte Methode der strategischen Organisationsentwicklung. In Deutschland vertritt die Initiative Ludwig-Erhard-Preis e. V. diesen Ansatz. Er basiert auf der Selbst- bzw. Fremdrelexion der eigenen Leistung im Kontext der Situation und der strategischen Ausrichtung. Mit einem Set von möglichen Maßnahmen (Selbstbewertungen, Assessments, Teilnahme am Preisverfahren) wird dieser Ansatz in seiner Umsetzung gefördert. Studien haben dabei belegt, dass durch diesen Ansatz ein messbarer Mehrwert für das Anwenderunternehmen entsteht. Weitere Informationen sind unter www.ilep.de verfügbar.

Literatur

Excellence Handbuch – das Grundlagenwerk zum EFQM-Ansatz

www.symposion.de/ISBN978-3-86329-634-6.html

Excellence Leitfaden – mit wichtigen Hinweisen zur Umsetzung inkl. Fragebogen

www.symposion.de/ISBN978-3-86329-627-8.html



DIE LEVELS OF EXCELLENCE

Recognised for Excellence und Committed to Excellence

Die Levels of Excellence wurden vor gut 10 Jahren eingeführt, um außerhalb der Preisverfahren ein Angebot für eine Unternehmensbewertung zu gestalten, welche eine grobe Einstufung der Reife der eigenen Organisation zulässt. Bis vor kurzem wurden die drei Stufen der Anerkennung unterschieden:



Recognised for Excellence 5 stars

Aus der Bewertung resultiert ein Ergebnis von über 500 Punkten auf der Bewertungsskala.



Recognised for Excellence 4 stars

Aus der Bewertung resultiert ein Ergebnis von über 400 Punkten auf der Bewertungsskala.



Recognised for Excellence 3 stars

Aus der Bewertung resultiert ein Ergebnis von über 300 Punkten auf der Bewertungsskala.

Daneben gab es schon ebenso lange ein Angebot, das Projektmanagement bei der Umsetzung des Excellence-Ansatzes bewerten zu lassen.

Committed to Excellence

Aufgrund von Kundenrückmeldungen wurde klar, dass es zwei grundsätzliche Pfade gibt, über die sich Unternehmen dem Excellence-Ansatz nähern: Die Einen starten mit einer Selbstbewertung und bearbeiten die erkannten Potenziale. Sie nutzen häufig das bekannte Verfahren. Die Anderen haben bereits ein fähiges Vorgehen zur Organisationsentwicklung und richten dieses lediglich neu aus. Für diese macht die klassische Vorgehensweise von Committed to Excellence wenig Sinn. Viele dieser Organisationen sind aber auch nicht so weit entwickelt, dass Sie bereits die Grenze für Recognised for Excellence 3 stars knacken können. Im Gegenteil, oft ist es in der frühen Phase der Einführung hilfreich, keinen Druck aufzubauen und dass das Assessment mit wenig Aufwand eine qualitative Rückmeldung gibt. Es wird daher zukünftig unterschieden zwischen:



Committed to Excellence 1 star

– das klassische Verfahren mit Selbstbewertung und Validation



Committed to Excellence 2 stars

– das Kurzassessment mit qualitativem Feedback
Das Verfahren ist das beliebteste Einstiegsverfahren und wurde im letzten Jahr von einem guten

Dutzend Organisationen gewählt, die sich noch nicht dem anspruchsvolleren Verfahren Recognised for Excellence stellen wollen. Ein standardisiertes Vorgehen erlaubt die Durchführung an einem Tag. Das Ergebnis ist ein Bericht, der die fünf Befähiger-Kriterien und die Ergebnisse beschreibt. Die Erfahrung hat gezeigt, dass es oft hilfreich ist, die Erkenntnisse hinsichtlich der Ergebnisse bereits zu fokussieren, um der Organisation ein sehr handlungsorientiertes Feedback zu den Ergebnissen zu geben. Oft sind eher generelle Erkenntnisse zu den Ergebnissen zu finden, die sich auf alle Ergebnisse auswirken.

Mit der Urkunde „Committed to Excellence 2 stars“ ist das Unternehmen auf dem Weg, sich mit dem Excellence-Ansatz ernsthaft zu befassen. Die Assessoren haben in diesem Verfahren eine besondere Rolle, weil Sie einen weitreichenden Transfer aus einer meist noch nicht vollständig, am Excellence-Gedanken ausgerichteten Organisation, motivierend meistern müssen.



Committed to Sustainability

In einem eintägigen Assessment ermitteln Experten die Reife Ihres Nachhaltigkeitsansatzes. Sie erhalten einen Ergebnisbericht der die Nachhaltigkeitsaspekte anhand des Excellence-Modells in Stärken und Potenziale Ihres Unternehmens darstellt. Bei entsprechender Reife können Sie die Anerkennung der für Nachhaltigkeit erlangen.



Committed to Service Excellence

Ein weiterer Zugang, um sich dem Excellence-Gedanken zu nähern, ist die Stärkung des Service-Gedankens innerhalb der eignen Organisation. Zusammen mit Prof. Gouthier ist dazu ein Buch entstanden, welches den Sinnzusammenhang zwischen dem reinen Service Excellence-Gedanken der CEN/TS 16880 und dem Excellence-Modell der EFQM herstellt. Auch in einem Assessment kann dieses Zusammenhang erarbeitet werden.

Wir attestieren anhand einer versierten Bewertungsmatrix den Entwicklungsstand Ihres Unternehmens und zeigen Ihnen den Weg zu einer weiteren Leistungssteigerung auf, wobei wir den ganzheitlichen Ansatz des Excellence-Modells als wesentliches Instrument nutzen.

So kann eine Standortbestimmung zum Service-Excellence-Ansatz der Start einer Entwicklung zur optimalen Wettbewerbsfähigkeit sein, die vielleicht sogar einen Erfolg im Ludwig-Erhard-Preis als Ziel ermöglicht.

DER LUDWIG-ERHARD-PREIS 2016

Das Preisverfahren in der Übersicht

Der Ludwig-Erhard-Preis wird in den folgenden Größenklassen vergeben:

Große Organisation
Mittelstand
Kleine Organisation
Kleinste Organisation

Innerhalb dieser Größenklassen werden abhängig von den Bewertungen durch die Assessoren und den daraus abgeleiteten Entscheidungen der Jury abgestuft Ehrungen vergeben. Es werden grundsätzlich folgende Ehrungen vergeben:

PREISTRÄGER LUDWIG-ERHARD-PREIS 2016

Organisationen, die eine herausragende Reife und Leistungsfähigkeit gezeigt haben und somit beispielgebend für andere Organisationen sind. Diese Organisationen zeigen Spitzenleistungen, die die Attraktivität des Standorts Deutschland fördern.

AUSZEICHNUNG LUDWIG-ERHARD-PREIS 2016

Organisationen, die herausragende Leistungen zeigen und damit in der jeweiligen Größenklasse eine exponierte Position im Wettbewerb.

FINALIST LUDWIG-ERHARD-PREIS 2016

Organisationen, die deutlich überdurchschnittliche Leistungen zeigen und überzeugend den Excellence-Ansatz umgesetzt haben.

In diesem Ergebnisband der Initiative werden darüber hinaus die Organisationen geehrt, die teilweise aus der Teilnahme am Ludwig-Erhard-Preis oder aus einem Bewertungsverfahren eine der Anerkennungsstufen der Levels of Excellence erreicht haben. Dazu existieren folgende Anerkennungen:

Recognised for Excellence 5 stars

Aus der Bewertung resultiert ein Ergebnis von über 500 Punkten auf der Bewertungsskala. Diese Organisationen sind oft auch Finalisten des Preisverfahrens.

Recognised for Excellence 4 stars

Aus der Bewertung resultiert ein Ergebnis von über 400 Punkten auf der Bewertungsskala. Diese Organisationen sind zum Teil auch Finalisten des Preisverfahrens.

Recognised for Excellence 3 stars

Aus der Bewertung resultiert ein Ergebnis von über 300 Punkten auf der Bewertungsskala. Diese Organisationen haben den Finalistenstatus des Preisverfahrens nicht erreicht, aber trotzdem überdurchschnittliche Reife gezeigt.

Committed to Excellence 2 stars

Organisationen, die durch ein kurzes Assessment gezeigt haben, dass sie in der Breite der Organisation den Excellence-Ansatz wirkungsvoll etabliert haben.

Committed to Excellence 1 star

Diese Organisationen haben in einer Begutachtung gezeigt, dass Sie erfolgreich auf dem Weg sind, den Excellence-Ansatz umzusetzen und die nötigen Fähigkeiten des Projektmanagements besitzen.

Committed to Sustainability

Diese Organisationen haben sich einem Ein-Tages-Assessment durch zwei Nachhaltigkeitsexperten unterzogen und gezeigt, dass sie sich in Anfängen mit dem Thema befassen (1 Stern) oder sich bereits versiert darin bewegen (2 Sterne). Diese Verfahren werden ergänzend zu einem Preisverfahren angeboten.

Committed to Service Excellence

Diese Organisationen haben in einer Begutachtung gezeigt, dass sie dem Ansatz der Kundenbegeisterung umgesetzt haben. In einem eintägigen Assessment wurden die Vorgehensweisen und Ergebnisse, die zum Vorgehen der Kundenbegeisterung gehören kritisch hinterfragt und in gemeinsamen Gesprächen Verbesserungspotenziale zur Weiterentwicklung der Organisation erörtert. Diese Begutachtung hat keinen Wettbewerbscharakter, sondern dient der Orientierung.

Anerkennung der Initiative

Ludwig-Erhard-Preis

Diese Organisationen haben bereits erste Erfolge erzielt und sind auf dem Weg zu Spitzenleistungen.

Falls Ihre Organisation kommendes Jahre am Preisverfahren teilnehmen möchte: Bewerber können sich ab sofort bewerben. Es ist zu jedem Zeitpunkt eine Bewerbung möglich.

Erster Schritt ist die Bekundung der Absicht der Teilnahme. Wir besprechen dann mit den Bewerbern die Details der Teilnahme. Dazu zählt die Zusammensetzung des Bewertungsteams. Der Bewerber kann sich aus einer Auswahl sein Assesorensteam aussuchen. Wir bieten einen Tag zum Kennenlernen des Teams an, an dem der Bewerber sich vorstellen kann und die Bewerter (Assessoren genannt) kennenlernen kann. Es findet für jeden Bewerber ein Besuch vor Ort statt, der zwischen 3 und 5 Tage dauert. Die Größe und Komplexität des Bewerbers bestimmt die Größe des Teams und die Dauer des Besuchs. Während des Besuchs werden anhand eines abgestimmten Zeitplans Gespräche zu allen wichtigen Themen geführt. Es gibt keine Überraschungen. Das Team erarbeitet noch vor Ort den Bericht, dessen High- und Lowlights dem Managementteam des Bewerbers am Ende vorgestellt wird. Nach der Jury-Sitzung erhalten die Bewerber nicht nur das jeweilige Ergebnis im Wettbewerb um den Ludwig-Erhard-Preis, sondern auch den ausführlichen Bericht mit allen Stärken und Potenzialen. Ein abschließendes Gespräch mit dem Teamleiter führt zur Klärung letzter Fragen und rundet den Bewertungsprozess ab.

MIT LEIDENSCHAFT ZUR EXZELLENZ

Das Münchner Stammwerk im Herzen der Metropole



Rund 7.800 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus mehr als 50 Nationen fertigen pro Tag mehr als rund 1.000 Einheiten der BMW 3er Limousine, des BMW 3er Touring, des BMW 4er Coupé und des BMW M4 Coupé. Und zwar im Herzen der Millionen-Metropole München. Damit leistet das Stammwerk des bayerischen Automobilherstellers seinen wertvollen Beitrag zum weltweiten Erfolg der BMW Group, dem führenden Anbieter von Premium-Produkten und Premium-Dienstleistungen für individuelle Mobilität. Flexibilität wird im Münchner Stammwerk groß geschrieben. Sämtliche Modellvarianten laufen über eine Lacklinie und auf einem Montageband.

Darüber hinaus verlassen täglich rund 3.000 Motoren das Werk: vom 3- und 4-Zylinder-Baukastenmotor über V8- und V12-Zylinder-Motoren bis hin zu Hochleistungstriebwerken für BMW M-Fahrzeuge. Seit 1952 produziert das Unternehmen im Stadtteil Milbertshofen Automobile; im September 2016 wird das zehnmillionste

Fahrzeug vom Band laufen. Das Werk München, das sich parallel zum städtischen Wohngebiet München-Milbertshofen entwickelt hat, ist gekennzeichnet durch hoch komplexe Werkstrukturen und innovative Fertigungsprozesse. Das reibungslose Zusammenspiel aller Produktionstechnologien und der Logistik auf lediglich rund 400.000 Quadratmetern Grundstücksfläche gehört weltweit zu den Meisterleistungen im Automobilbau.

Als Produktionsstandort im Herzen der Metropole München versteht sich das Werk als verlässlicher und verantwortungsvoller Partner der Stadt und legt größten Wert auf ein harmonisches Miteinander mit der Nachbarschaft. Der Schutz der Anwohner vor produktionsbedingtem Lärm, übermäßigem Logistikverkehr und Geruchsbelästigung hat oberste Priorität. Zudem versteht sich das Werk als integrierter Partner des gesellschaftlichen Umfeldes und engagiert sich im kulturellen und sozialen Bereich.

PREISTRÄGER 2016

LUDWIG-ERHARD-PREIS



In Verbindung mit dem Forschungs- und Innovationszentrum (FIZ) der BMW Group dient das BMW Group Werk München als internes Kompetenzzentrum: Von hier aus gelangt das Wissen über Prozesse und Technologien und die Erfahrung aus mehr als annähernd 100 Jahren Motoren- und Fahrzeugbau an sämtliche Standorte des weltweiten Produktionsnetzwerkes der BMW Group.

Um das Stammwerk langfristig zu positionieren und seine Wettbewerbsfähigkeit zu stärken, startete die Führungsmannschaft des Werkes 2013 auf Basis des EFQM-Modells das Programm „Zukunft Werk München“. Unter dem Motto „Mit Leidenschaft zur Exzellenz“ erarbeiteten crossfunktionale Initiativen, also über die Technologiegrenzen hinweg besetzte Teams, Strategien und Maßnahmen, die allesamt das gleiche Ziel verfolgen: Wir sind die Nummer 1 in Qualität, Effizienz und Zeit. Wir bauen die besten Premiumautomobile der Welt, sichern dadurch die Zukunft des Werkes und übertreffen die Erwartungen unserer Kunden. Die Initiative Ludwig-Erhard-Preis würdigte das Programm 2015 mit einer Auszeichnung für das Werk München in der Kategorie „Große Unternehmen“.

2016 folgte im Zuge eines Wechsels auf der Position des Werkleiters ein neuer Impuls. Aufsetzend auf dem erfolgreichen und etablierten Programm entwickelte die Führungsmannschaft das „Exzellenzprogramm 2.0“. Unter dem Motto „BMW Group Werk München: Stammwerk. Leitwerk. Unser Werk.“ wurden unter Einbindung von mehr als 200 Führungskräften

24 Exzellenzteams installiert. Erneut diente das EFQM-Modell als Basis, um neben der operativen und strategischen Ebene nun auch auf der normativen Ebene ein einheitliches Verständnis über die Werte und die Qualität der Zusammenarbeit zu definieren. Die intensivierte technologieübergreifende Vernetzung der Mitarbeiter und Führungskräfte erweist sich hierbei als einer der entscheidenden Erfolgsfaktoren.

Rückenwind erfährt die Strategie des Werkes München durch ein langfristig ausgelegtes und somit zukunftssicherndes Innovations- und Strukturprogramm. Bis 2018 investiert die BMW Group mehr als 700 Millionen Euro in ihr Stammwerk. Im Zuge dessen schreiten aktuell der Neubau einer hoch modernen und ressourcenschonenden Lackiererei, der Ausbau des Karosseriebaus und der Fahrzeugmontage voran – ein klares Bekenntnis zum Standort München. In Kombination mit optimierten Logistikstrukturen setzt das Werk München deutliche Zeichen sowohl hinsichtlich Effizienz als auch Nachhaltigkeit.

BMW GROUP
Werk München



BMW Group Werk München

Petuelring 130

80788 München

Tel. +49 (0)89 38225885

info.werk-muenchen@bmw.de

www.bmw-werk-muenchen.de

FABRIK DER ZUKUNFT ALS STAND DER TECHNIK

Pilotwerk in Blaichach ist führend bei Industrie 4.0



Die Fabrik der Zukunft steht bei Bosch in Blaichach im Allgäu. Hier produzieren 3.300 Mitarbeiter ABS/ESP® Bremsysteme im internationalen Bosch-Fertigungsverbund. In nur einem Jahr haben die Mitarbeiter ihre Produktion um fast ein Viertel gesteigert. Dafür erhielt der Standort 2015 den renommierten deutschen Industrie 4.0 Award. Industrie 4.0 beginnt mit der digitalen Vernetzung von Maschinen. Weltweit hat Bosch seine ABS/ESP®-Produktion an elf Standorten mit über 5.000 Maschinen intelligent miteinander vernetzt. Jede dieser Maschinen liefert einen wertvollen Rohstoff, nämlich Daten als weiteren wichtigen Baustein von Industrie 4.0. Die Daten stammen von Sensoren, die zu Tausenden in den Fertigungslinien verbaut sind. Bosch schafft es, diese enormen Datenmengen erfolgreich zu nutzen und zu veredeln – zu Informationen, welche die Mitarbeiter sinnvoll einsetzen können. Entscheidend ist, wie daraus sinnvoll Wissen generiert werden kann. „Für Industrie 4.0 gibt es kein Patentrezept“, sagt Rupert Hoellbacher, Technischer Werkleiter in Blaichach

und Fertigungsleiter für die weltweite ABS/ESP Produktion bei Bosch. „Wir nutzen Industrie 4.0, um unsere Produktivität nachhaltig zu steigern und damit dauerhaft wettbewerbsfähig zu bleiben.“

Durchgängig vernetzt

Mit einer durchgängigen Vernetzung und Standardisierung erreichte Bosch in kurzer Zeit eine beeindruckende Effizienzsteigerung. „Seit 15 Jahren beschäftigen wir uns mit der Vernetzung von Maschinen“, so Rupert Hoellbacher. Schon vor vier Jahren erreichte der Vernetzungsgrad der Maschinen 60 Prozent, heute liegt er bei 98 Prozent. Bei der ABS/ESP®-Produktion sind ausschließlich standardisierte Maschinen im Einsatz.

Frühwarnsystem

Ein vollautomatisches Benchmarking trägt zu einer deutlichen Effizienzsteigerung in der Produktion bei. Eine Bosch-eigene Software überwacht die Maschinen an 365 Tagen im Jahr rund um die Uhr. Das System meldet automatisch, wenn die

AUSZEICHNUNG 2016

LUDWIG-ERHARD-PREIS



Maschinen nicht fehlerfrei laufen. Dieser kostensparende Frühwarner wurde in Blaichach konzipiert und vom unternehmenseigenen Systemhaus Bosch-Software-Innovations umgesetzt. Beim Erreichen eines festgelegten Schwellenwerts übermittelt das System dem Maschinenführer einen Hinweis direkt an der Anlage oder schickt eine E-Mail/SMS direkt auf dessen Smartphone oder Tablet. Der Kollege kann dann lange vor einem möglichen Ausfall der Maschine reagieren und sie vorausschauend warten. Bei der Fehlersuche und -behebung unterstützt das System die Mitarbeiter zudem mit nützlichen Reparaturhinweisen, unter anderem Videoanleitungen oder Video Chats mit Experten aus der Ferne. Dies alles verringert ungeplante Stillstandzeiten, Produktivität und Wettbewerbsfähigkeit steigen. Bosch denkt mit Blick auf die Vernetzung noch weiter. Das gesammelte Wissen aus der Fertigung fließt in eine internationale Wissensdatenbank ein. Mitarbeiter speisen das System mit neuen Lösungsmodellen, Tipps oder Videos und geben Empfehlungen für hilfreiche Informationen ab. Das ist ein weiterer wichtiger Schritt zum selbstlernenden System, das dem Mitarbeiter mehr Freiräume für wertschöpfende Tätigkeiten schafft.

Warenstrom per Funk steuern

Die Datenbanken in Blaichach bergen noch mehr Informationen. Nahezu alle Transportkisten im Werk sind mit RFID (Radio-Frequenz-Identifikation)-Etiketten ausgestattet. Fährt ein mit Teilen beladener Transportwagen von einer Halle zur anderen, erfassen die Funkempfänger die Etiketten automatisch und berührungslos. Zu jeder Zeit wissen die Verantwortlichen, was für ein

Teil gerade angeliefert wird, wo es sich befindet, wie groß der Lagerbestand ist und wann die Teile die Montagelinie erreichen. Der Einsatz von RFID-Technik reduziert den manuellen Aufwand und die Lagerbestände. Zugleich erhöht er die Reaktionsgeschwindigkeit. So erreicht Bosch schlanke Logistikprozesse und durchgängige Transparenz entlang des gesamten Wertstroms.

Vitaler Wettbewerb

Bosch fertigt ABS/ESP® nicht nur im Allgäu, sondern weltweit. Mehrere tausend Einzelmaschinen sind über ein Datennetzwerk miteinander vernetzt. Die Daten machen zahlreiche Vergleiche wesentlich schneller möglich als bisher. Gelingt es in einem Werk, durch gute Ideen die Performance zu erhöhen, lässt sich dieser Erfolg zeitnah auf die übrigen Werke übertragen. Das Standort-Management bekommt täglich einen Benchmark-Report. Dieser Bericht ist ein weiteres wichtiges Instrument, das die Leistung des Fertigungsnetzwerks in kurzer Zeit maßgeblich verbessert hat.



BOSCH
Technik fürs Leben



Robert Bosch GmbH
Robert-Bosch-Str. 1
87509 Immenstadt
www.bosch.com

INNOVATION AUS TRADITION.

Der Bereich Fahrwerks- und Antriebskomponenten der BMW Group.



Die BMW Group mit ihren Marken BMW, MINI und Rolls-Royce ist der weltweit führende Anbieter von Premium-Automobilen. Weltweit verfügt sie über 31 Fertigungsstätten in 14 Ländern. Als interner Lieferant für dieses globale Produktionsnetzwerk fungiert der Bereich „Produktion, Qualität, Technologie Antriebsstrang und Fahrwerkskomponenten“. Er ist übergreifend an den Unternehmensstandorten München, Dingolfing, Landshut und Berlin organisiert und zählt über 2.800 Mitarbeiter. Neben der Produktion für die konzerneigenen Fahrzeugwerke fertigt er für das Aftersales- und Drittkunden-Geschäft der BMW Group innovative Komponenten und Gesamtsysteme im Fahrwerks- und Antriebsbereich. Sitzen in München die Planungs- bzw. Konstruktionsabteilungen und werden in Landshut Gelenkwellen und in Berlin Bremsscheiben gefertigt, so ist das Komponentenwerk 2.1 in Dingolfing mit über 2.200 Mitarbeitern die größte Produktionsstätte des Bereichs. Es ist der älteste Teil des BMW Group Standorts Dingolfing, an dem heute insgesamt

über 17.500 Menschen arbeiten und täglich 1.600 Automobile vom Band laufen. Das Werk 2.1 kann auf eine über 100-jährige Industriegeschichte zurückblicken. Seit 1967 laufen hier Fahrwerks- und Antriebskomponenten der BMW Group vom Band. Aktuell umfasst das Produktionsprogramm in Dingolfing Vorder- und Hinterachsmontagen, die Fertigung von Achsträgern und Achsgetrieben sowie Umfänge für die BMW i Elektromodelle wie Aluminium-Strukturteile und Hochvoltspeicher für BMW i3 und i8 sowie das E-Getriebe des BMW i3. Dazu sind in Dingolfing die Technologiezentren für Antrieb und Fahrwerk angesiedelt. Der Bereich Produktion und Technologie Fahrwerks- und Antriebskomponenten der BMW Group behauptet sich als interner Lieferant seit Jahrzehnten mit Innovationskraft und Wirtschaftlichkeit im Wettbewerb. Die hohe Wandlungsfähigkeit und Ausrichtung an Kundenwünschen und Zukunftsthemen haben maßgeblich zum Erfolg beigetragen – nach dem Motto: Innovation aus Tradition.

AUSZEICHNUNG 2016 LUDWIG-ERHARD-PREIS



So wurden hier in den 90er Jahren erstmals in der Automobilindustrie Aluminium-Achsen in Großserie gefertigt, innovative Verfahren wie das Innenhochdruckumformen kommen hier zum Einsatz, und auch bei der Fertigung alternativer Antriebe kann der Standort auf eine lange Erfahrung zurückblicken. Gerade dieses Know-how und die Kompetenz im Umgang mit dem Leichtbau-Werkstoff Aluminium waren ausschlaggebend dafür, dass der Bereich Teil des BMW Group Kompetenz- und Produktionsnetzwerks E-Mobilität wurde. Der Bereich Fahrwerks- und Antriebskomponenten vereint operative Exzellenz mit einer klaren Zukunftsorientierung. Dabei beginnt der Exzellenz-Anspruch bereits bei der Strategie mit einer klaren Vision und Mission, setzt sich im Prozessmodell fort und führt zu fehlerfreien Produkten im Sinne eines „Null-Fehler-Betriebssystems“: Dieser Ansatz wurde in einem „integrierten Strategieprozess“ vom Führungskreis erarbeitet und von Beginn an am EFQM-Modell ausgerichtet. Gerade das Thema Innovationen spielt eine zentrale Rolle. So hat der Bereich proaktiv den technologischen Wandel in der Automobilindustrie aufgegriffen und bei der Weiterentwicklung des Produktportfolios frühzeitig auf Zukunftsthemen wie intelligenten Leichtbau und Elektrifizierung gesetzt.

Zudem wurden beim Thema „operative Exzellenz“ stringent aus den strategischen Zielen heraus Initiativen und Aktivitäten zur Optimierung der KPIs bei Qualität und Effizienz abgeleitet. So wurde etwa standortübergreifend eine groß angelegte Kampagne mit dem Titel „Wir sind MF-5. Wir machen Qualität“ aufgelegt.

Als Schlüssel zum Erfolg wurden aber die Mitarbeiter identifiziert und entsprechend in ihre Leistungsfähigkeit, Motivation und Identifikation investiert. Der Bereich „Antriebsstrang und Fahrwerkskomponenten“ ist Vorreiter beim BMW Group Demographieprogramm „Heute für morgen“ und wurde für eine neu gestaltete, altersgerechte Achsgetriebemontage mit dem „Zukunftspreis“ des Wettbewerbs „Fabrik des Jahres“ ausgezeichnet.

Ergonomieverbessernde Maßnahmen sind aber nur ein Aspekt des integrierten betrieblichen Gesundheitsmanagements. Ergänzt werden diese durch Initiativen zu gesundheitsbewusstem Verhalten, Ernährung oder Bewegung. Auch auf dem Feld der Arbeitssicherheit liegt der Bereich innerhalb der BMW Group im Spitzenfeld.

Wertschätzung für die Mitarbeiter und Wertschöpfung für das Unternehmen werden so in Einklang gebracht und sichergestellt, dass der Bereich auch in Zukunft Innovationen hervorbringt, die bei Kunden weltweit für die sprichwörtlich gewordene Freude am Fahren sorgen.

BMW GROUP
Werk Dingolfing



BMW Group
Laaberstr. 7
84130 Dingolfing
Tel. +49 (0)8731 76-0
info.werk-dingolfing@bmw.de
www.bmwgroup.com

GESUNDHEIT INTELLIGENT KOORDINIEREN

Gedikom GmbH



Die 2006 gegründete Gedikom GmbH, eine 100 %ige Tochter der Kassenärztlichen Vereinigung Bayerns, hat es sich zum Ziel gesetzt, die Akteure des Gesundheitswesens durch professionelle Kommunikationsdienstleistungen bei ihrer anspruchsvollen Aufgabe umfassend zu unterstützen. Zu den Haupttätigkeitsfeldern zählt dabei die Vermittlung von diensthabenden Ärzten im Rahmen des Bereitschaftsdienstes über die deutschlandweit gültige Rufnummer 116 117. Im Rahmen der sogenannten „Terminservicestelle“ und der Psychotherapieplatzvermittlung der Kassenärztlichen Vereinigung Bayerns, aber auch für Krankenkassen und deren Versicherte vermittelt das Bayreuther Unternehmen zudem Facharzttermine und engagiert sich darüber hinaus in Public-Health-Programmen wie dem Mammographie-Screening.

Zunächst mit einer Kernbelegschaft von 50 Mitarbeitern gestartet, beschäftigt die Gedikom heute mehr als 220 Mitarbeiter, die Patienten, Ärzten und Versicherungskunden einen 365-Tage-24-Stunden-Service bieten. Genau darin lag und liegt allerdings

auch die zentrale Herausforderung des jungen Unternehmens – denn um diese inhaltlich und zeitlich überaus anspruchsvolle Aufgabe in der für diesen sensiblen Themenbereich notwendigen Qualität zu erbringen, ist medizinisch ausgebildetes, engagiertes und zugleich flexibel einsetzbares Personal in ausreichender Anzahl unverzichtbar.

Schlüssel zum Erfolg: Kompetente Mitarbeiter finden und an das Unternehmen binden!

Die hohen fachlichen Ansprüche sowie die enorme Verantwortung der Arbeitsplätze in Kombination mit der Belastung durch Schichtdienste, vor allem auch an Wochenenden und Feiertagen, stellen die Gedikom bei der Mitarbeitergewinnung und -bindung immer wieder vor enorme Herausforderungen. Bewältigen lässt sich das – so die Philosophie des Geschäftsführers Herrn Christian Hess – vor dem Hintergrund des demographischen Wandels und des täglich zunehmenden Fachkräftemangels dadurch, dass die Mitarbeiter und ihre Bedürfnisse absolut in den Fokus rücken. Die Qualität der

AUSZEICHNUNG 2016 LUDWIG-ERHARD-PREIS



Gedikom ist, wie wohl bei keinem anderen Unternehmen in diesem Maße, direkt von der Zufriedenheit und Loyalität der Mitarbeiter sowie einem daraus resultierenden Arbeitgeberimage abhängig.

Da medizinische Assistenzberufe traditionell überwiegend von Frauen erlernt werden und der Frauenanteil der Gedikom-Belegschaft in Folge davon bei mehr als 90 % liegt, spielt die Vereinbarkeit von Familie und Beruf eine herausragende Rolle. Die Gedikom trägt dem Rechnung, indem neben einer Vielzahl von unterschiedlichen Basis-Arbeitszeitmodellen unkomplizierte Verkürzungen und Verlängerung von Eltern- und Pflegezeiten möglich sind. Das softwaregestützte Dienstplanungstool ermöglicht zudem die garantierte Berücksichtigung individueller Wünsche bei der Dienstplanung. Der Dienstplan ist darüber hinaus vier Wochen vor Monatsbeginn freigegeben, so dass die Pläne im Regelfall sogar für einen Zeitraum von acht Wochen bekannt sind. Eine Tauschbörse für Schichten sowie die Möglichkeit von bis zu zwei Wunschsichten pro Woche garantieren ebenfalls eine möglichst hohe Individualität des Dienstplans.

Aufstiegs- und Anreizsysteme zur Motivationssteigerung

Im Unterschied zu manchen „klassischen“ Service-Arbeitgebern bietet die Gedikom ihren Mitarbeitern interessante Ein- und Aufstiegsmöglichkeiten sowie attraktive Anreizsysteme für überdurchschnittliche Leistungen. Tatsächlich bildet das Unternehmen nicht nur in erheblichem Umfang selbst aus, sondern offeriert den Mitarbeitern auch diverse Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten und einen klar vorgezeichneten Karriereweg – der vom einfachen

„Agenten“ über die Position des „Kommunikationscoaches“ und mehrere weitere Zwischenstufen bis zum „Teamleiter“ führen kann. Übrigens außerordentlich erfolgreich – denn sämtliche Führungskräfte unterhalb der Geschäftsleitungsebene konnten bei der Gedikom aus den eigenen Reihen entwickelt werden!

Dass diese Fokussierung auf die Mitarbeiter zu überdurchschnittlicher Qualität führt, wurde der Gedikom mehrfach von neutraler Stelle bestätigt. So hat das Unternehmen bereits zweimal (2011 und 2015) den Bayerischen Qualitätspreis in der Kategorie „unternehmensorientierte Dienstleister“ gewonnen. 2015 hat sich die Gedikom außerdem nach dem Excellence-Ansatz evaluieren lassen und dabei ebenfalls ein ausgezeichnetes Ergebnis erzielt. Doch so stolz man bei der Gedikom auf all diese Auszeichnungen und Evaluationen ist ... Eigentlich lässt man am liebsten folgende nüchterne Zahl in Sachen Qualität für sich sprechen: 0,0059 %. So niedrig fiel 2015 nämlich bei über 1,12 Millionen Calls im Ärztlichen Bereitschaftsdienst Bayern die Beschwerdequote der Gedikom aus!



Gedikom GmbH

Christian Hess | Geschäftsführer
Brandenburger Straße 4
95448 Bayreuth
Tel. +49 (0)921 7851750
info@gedikom.de | www.gedikom.de

EIN BAYERISCHES URGESTEIN

Schneider Bräuhaus München im Tal



Wenn die Münchner von traditioneller Gastlichkeit sprechen, meinen sie vermutlich das Schneider Bräuhaus im Zentrum der Stadt: die Wiege der Schneider Weissen. Seit dem Jahr 1872 ist das Schneider Bräuhaus das Stammhaus der unabhängigen Familienbrauerei G. Schneider & Sohn GmbH. Hier treffen sich Freunde, Geschäftsleute, Studenten, Touristen und vor allem alteingesessene Münchner. In der Schwemme kommen sie sich spätestens dann näher, wenn die Kellnerin sagt: „Geh, rutschst a weng zsam.“ Genau diese Atmosphäre macht den Charme des Hauses aus und bietet den Gästen ein Stück Heimat und Wohlbefinden. Unseren Gästen stehen ganzjährig 660 Sitzplätze beinahe rundum die Uhr zur Verfügung. Bei der Gestaltung unseres Angebots konzentrieren wir uns auf Grundprodukte bayerischer Herkunft. Ein besonderes Augenmerk legen wir auf die Kronfleischküche – die Küche der Innereien. Die Angebotsvielfalt in diesem Segment sucht ihresgleichen und stellt damit auch unser

Alleinstellungsmerkmal dar. Sie mögen keine Innereien? Kein Problem, denn ein Blick auf unsere umfangreiche Speisekarte mit ausnahmslos frischen, regionalen Produkten lässt auch Ihr Herz höher schlagen.

Angebotsvielfalt bieten wir nicht nur in der Küche, sondern auch bei den Weissbieren. Bier enthält nachweislich wesentlich mehr gesunde Inhaltsstoffe als Wein und die Geschmacksvielfalt kennt auch ohne jegliche Zusätze kaum Grenzen. Diese Vielfalt kommunizieren wir und machen sie probier- und erlebbar.

Ein (fast) ganz normales Gasthaus auf dem Weg zur Excellence

Mit dem Wechsel an der Führungsspitze des Unternehmens im Jahre 2008 wurde ein Weg eingeschlagen, dessen heutiges Zwischenergebnis sich damals niemand hätte träumen lassen. Das Unternehmen befand sich in grober Schiefelage, die Mitarbeitenden waren frustriert, desillusioniert und extrem kritisch gegenüber

AUSZEICHNUNG 2016

LUDWIG-ERHARD-PREIS



jeglichem Neuem. Trotzdem, oder gerade deshalb, ist es in der Folge gelungen in kürzester Zeit ein Qualitäts- und Umweltmanagementsystem nach den ISO-Standards aufzubauen. Schnell haben die Mitarbeitenden erkannt, dass die damit verbundene Systematik in aller erster Linie ihrem eigenen Wohlbefinden dient und nicht, wie befürchtet, wieder ein Engagement darstellt, das auf dem Rücken der Belegschaft ausgetragen wird.

Die Mitarbeitenden lernten sich zu engagieren, sich einzubringen und Verantwortung zu übernehmen. Schritt für Schritt konnten sie auf der Basis „Leben und leben lassen“ gewonnen werden und damit war auch der Grundstein für die Weiterentwicklung gelegt: ISO genügte uns nicht mehr und so hielt 2012 das EFQM-Modell wohl zum ersten Mal in einem bayerischen Traditionsgasthaus Einzug.

Die Bedürfnisse und Belange der verschiedenen Interessensgruppen des Schneider Bräuhauses wurden durch regelmäßige Kontakte offen gelegt und spiegeln sich in den zu vereinbarenden Zielen wider. Von Jahr zu Jahr gehen die offenen Wünsche kontinuierlich zurück, da die meisten Punkte von uns durch die Umsetzung unserer Geschäftspolitik konsequent abgearbeitet werden konnten.

Für die Zukunft gewappnet

Heute sind wir unserem eigenen Anspruch, das Vorzeigunternehmen für bayerische Gasthäuser zu werden, ziemlich nahe. Wir haben eine Führungs- und Prozesslandschaft etabliert, die es uns ermöglicht permanent in allen

Unternehmensbereichen auf dem Laufenden zu sein und entsprechend vorausschauend agieren zu können. Wir engagieren uns auf vielfältige Weise in sozialen Bereichen nicht nur in München. Unser Umweltengagement und unsere Aktivitäten gegen Lebensmittelverschwendung wurden mehrfach ausgezeichnet.

„Ausgezeichnet“ sagen auch die Mitarbeitenden zu unseren Bemühungen: die Zufriedenheitsnoten steigen seit Jahren kontinuierlich an und die Fluktuationsrate geht gegen Null.

Im Rahmen der Schaffung eines eigenen Marktes für das Schneider Bräuhaus ist uns der konstruktive Umgang mit dem Slogan „Laptop und Lederhose“ äußerst wichtig: wo möglich setzen wir modernste Technologie ein und doch heißt es gleichzeitig Traditionen zu bewahren. Das Weißwurstfrühstück gibt es nach wie vor nur bis zum 12-Uhr-Läuten und W-Lan bleibt aus, denn bei uns müssen die Gäste wie eh und je miteinander reden.



Schneider Bräuhaus München GmbH & Co. KG
Otmar Mutzenbach
Tal 7 | 80331 München
Tel. +49 (0)89 290138-0
info@schneider-brauhaus.de
www.schneider-brauhaus.de

BILDUNG – BERATUNG – BETREUUNG

von Menschen – mit Menschen – für Menschen



Die stetige Herausforderung der VHS | FARE

Adäquate, den Wünschen der Menschen in der Region und den Bedarfen der demokratischen Gesellschaft – zwischen Zuwanderung, demografischem Wandel, Digitalisierung und globalen Umwälzungen – entsprechende Bildungssettings für die rund 100.000 Einwohner im Südkreis Gütersloh zu gestalten ist Herausforderung und Aufgabe der VHS | FARE. Dies geschieht stets unter dem Leitgedanken des Lernens im Lebenslauf für Kinder, Jugendliche und Erwachsene subsidiär und ergänzend zu den vorhandenen Systemen Schule, duale Ausbildung und Hochschulwesen. Dies ist ein hehres Ansinnen, das jedoch konsequent mit den hoch motivierten Menschen im Unternehmen für alle Menschen mit ihren je unterschiedlichen Bildungsbedarfen und den sehr divergierenden Bildungsaffinitäten gegen die vielfältigen finanziellen, politischen, bürokratischen und organisatorischen Hemmnisse verfolgt wird.

Unser Wandel auf dem Weg der Excellence

Die Volkshochschule und Fortbildungs-Akademie Reckenberg-Ems, beide als gemeinnützige GmbH unter dem Dach eines Zweckverbandes der Kommunen Rheda-Wiedenbrück, Rietberg, Herzebrock-Clarholz und Langenberg für knapp 100.000 Einwohner in Ostwestfalen im Bildungssektor wirkend, haben sich 2003 auf den Weg gemacht, im Management ihrer Bildungsdienstleistung dem Excellence-Gedanken zu folgen. Parallel zur konsequenten Ausrichtung an der EFQM-Welt hat sich das Unternehmen vom klassischen Erwachsenenbildungsunternehmen mit kleineren Bestandteilen freier Kurse im Kinder- und Jugendbereich und einzelnen Maßnahmen nach SGB III zum ganzheitlichen Bildungsdienstleister mit den drei mal drei großen Bereichen Bildung, Beratung und Betreuung für Kinder, Jugendliche und Erwachsene gewandelt. In Zahlen: 2003 wurden mit 20 Mitarbeitenden auf 15 Vollzeitstellen und 250 Honorarkräften

bei einem Umsatz von 1,7 Mio € 34.000 Unterrichtseinheiten pro Jahr durchgeführt – die VHS Reckenberg-Ems lag damit nach diversen Kennzahlen unter den 5 leistungsstärksten in NRW; 2016 werden 250 Mitarbeitende auf knapp 130 Vollzeitstellen mit 750 Honorarkräften bei einem Umsatz von 8,5 Mio € 230.000 Einheiten (à 45 Minuten in den Bereichen Bildung/Unterricht, Beratung und Betreuung) leisten – das Gesamtunternehmen VHS | FARE ist damit im Output weit voran in der VHS-Landschaft in NRW und in Deutschland. Parallel zum Um- und Ausbau der Produkte und der Organisation, entlang klar formulierter strategischer Ziele, wurde in 2005 mit C2E vereinbart, dem Weg des Excellence-Gedankens zu folgen. 2008 konnten wir mit R4E 3 star und 2012 mit R4E 4 star die nächsten Schritte auf einem immer wichtigeren und spannenderen Weg der Weiterentwicklung unserer Organisation als ganzheitlicher Bildungsdienstleister tun, der 2014 einen Höhepunkt mit R4E 5 star und dem Finalistenstatus beim LEP hatte. Dass wir nun 2016 wiederum mit einer Punktesteigerung R4E 5 star erreicht haben und durch die Jury zum zweiten Mal als Finalist beim diesjährigen LEP gewürdigt werden, macht uns einfach glücklich – wir sind auf einem sehr guten Weg...

Bildungsgerechtigkeit und Zukunftsfähigkeit – es gibt viel zu tun

Gerade in Deutschland ist der nachhaltige Zugang zu Bildung und damit die Umsetzung eines zentralen Menschenrechtes noch immer in wesentlich höherem Maß als in anderen entwickelten Staaten von Herkunft, sozialem Milieu

FINALIST 2016
LUDWIG-ERHARD-PREIS



und den familiären Finanzen abhängig. In unseren 17 offenen GanztagsGrundSchulen (Bild links), in unseren Jugendwerkstätten für Schulverweigerer, den Maßnahmen für Jugendliche im Übergang Schule-Beruf und in Kursen im Integrationsbereich (mittleres Bild: syrische Flüchtlinge mit syrischem Dozenten) – um nur vier Brennpunkte aus dem Portfolio der VHS | FARE zu nennen – wie auch in unseren Werkstätten (Bild rechts) bis hin zum CNC-TechnologieCentrum arbeiten wir daran, nachhaltig mehr Bildungsgerechtigkeit und Zukunftsfähigkeit zu ermöglichen. Social Sustainability ist in unserer Vision und Mission festgeschrieben und die Anerkennung für Nachhaltigkeit C2S zeigt uns, dass wir auch hier auf dem richtigen Weg sind.



VHS Reckenberg-Ems gem. GmbH | FARE gGmbH

Dr. R. Krüger (GF) | I. Honerlage (QMB)
Kirchplatz 2 | 33378 Rheda-Wiedenbrück
Tel. +49 (0)5242 9030-0
ruediger.krueger@vhs-re.de
irmgard.honerlage@vhs-re.de
www.vhs-re.de | www.fare-ggmbh.de

BANKGESCHÄFT MIT WERTEN

Sind Moral und Gewinne überhaupt verträglich?



Evenord-Bank eG-KG, Nürnberg

Auch etliche Jahre nach Ausbruch der Finanzkrise ist festzuhalten: Viele Menschen trauen der Bankenwelt nicht zu, dass sie Geld und Moral unter einen Hut bringen kann. Daher gelten Banken bei den Kunden nicht selten als schlicht unmoralisch. Jedoch muss das Ziel einer Bank eigentlich sein, dass man ihr vertraut, aufgrund ihrer Glaubwürdigkeit. Was auch sonst?

In der Finanzbranche liegt die besondere Herausforderung darin, die Vertrauenslücke zwischen Bank und Kunden durch eine transparente und glaubwürdige Kommunikation zu schließen. Die Evenord-Bank nahm sich diesem Thema an und legte damit den Grundstein der Entwicklungen zum Excellence Ansatz. Gemeinsam mit namhaften Wirtschaftsethikern diskutierte die Evenord-Bank intensiv über die Problematik der fehlenden Ethik in der Finanzbranche und ob ein Bankgeschäft auf Basis unternehmensethischer Prinzipien generell möglich sei.

Verantwortung im Kerngeschäft

Die Evenord-Bank beantwortet diese Frage mit einem klaren „Ja“ und übernimmt aktiv eine gesellschaftliche Verantwortung im Kerngeschäft, um die individuellen Bedürfnisse der Kunden zu erfüllen sowie den moralischen Vorstellungen der Gesellschaft gerecht zu werden. Basis dafür ist die unternehmensethische Wertekultur, die im Jahr 2011 für alle Mitarbeiter in der Grundwerteerklärung dauerhaft und verbindlich festgelegt wurde. Die gemeinsam mit den Kunden und Mitarbeitern herausgearbeiteten zehn Werte: Erfolg, Seriosität, Freundlichkeit, Ehrlichkeit, Glaubwürdigkeit, Begeisterung, Teamfähigkeit, Respekt, Fairness und Offenheit zur Veränderung werden regelmäßig durch Umfragen und vom Zentrum für Wirtschaftsethik auf Aktualität und Einhaltung überprüft, auditiert und zertifiziert. Ziel hierbei ist die Zufriedenheit der Kunden und damit letztlich die Stärkung der Kundenbindung. Letztlich bedeutet dies für die Evenord-Bank: „Unser Erfolg resultiert aus dem Kundennutzen. Die Basis ist die gelebte Wertekultur.“ Mit Hilfe des gelebten

Wertemanagementsystems können verständliche Finanzprodukte und die Beratung auf Augenhöhe gewährleistet werden, indem moralisches und unternehmensethisches Handeln der Mitarbeiter gefördert wird. Um zu jedem Zeitpunkt eine transparente Kommunikation zu garantieren, erhalten die Mitarbeiter keinerlei Zielvorgaben oder monetäre Anreize für den Verkauf von Finanz- und Versicherungsprodukten. So werden ausschließlich Produkte angeboten, die der Kunde wirklich benötigt und die alle Berater aufgrund des komplexen Risikogehalts selbst vollständig beurteilen können. Im Rahmen der strategischen Steuerung wurde, aufbauend auf dem Wertemanagement, im Jahr 2015 das e-Prinzip eingeführt. Mit diesem steuert die Bank bewusst die Auswirkungen der Bankgeschäfte. Durch Wertemanagementsystem und e-Prinzip entsteht zu jeder Zeit eine Glaubwürdigkeit im Kerngeschäft, was das zentrale Leitmotiv der gesamten Unternehmenstätigkeit der Evenord-Bank darstellt. Vertrauen und Akzeptanz in der Gesellschaft werden gefördert, während gleichzeitig positive Auswirkungen auf die Bereiche Mensch, Umwelt und regionale Wirtschaft erzielt werden. Die steigende Nachfrage nach sinnhaften und nachhaltigen Finanzprodukten bestärkt die Bank dabei in ihrem Handeln. Um das Geschäft transparent zu gestalten und die Frage „Was macht meine Bank eigentlich mit meinem Geld?“ zu beantworten, definierte die Bank gemeinsam mit Kunden und Mitarbeitern diejenigen Geschäfte, die sie künftig meiden will, im e-Ethikfilter. Dieser schließt beispielsweise die Verletzung von Menschenrechten oder bewusst umweltschädigendes Verhalten konsequent aus. Die Kriterien finden in der Kundenberatung, im Eigenanlagegeschäft sowie bei der

Kreditvergabepolitik Berücksichtigung. So kann die Evenord-Bank Schlechtes meiden, Gutes hingegen fördern, denn sinnhafte Kreditgeschäfte der Kunden werden bewusst mit vergünstigten Zinskonditionen unterstützt. Der e-Ethikfilter wird durch bankinterne Kontrollsysteme geprüft. Die interne Revision kontrolliert die von ihr geprüften Kredite auch darauf, ob das e-Prinzip und die e-Wertekultur eingehalten werden.

Die Bank als Teil der Gesellschaft

Was die Evenord-Bank antreibt, ist das echte Anliegen, den Kunden auf Augenhöhe zu begegnen sowie die Übernahme von gesellschaftlicher Verantwortung. Der ehrliche und transparente Umgang mit Kunden und Partnern ermöglicht es, ein gegenseitiges Vertrauensverhältnis aufzubauen sowie auch in Zukunft Leistung auf höchstem Niveau zu erbringen. In diesem Jahr erhielt die Evenord-Bank aus dem Stand heraus die Auszeichnung „EFQM Recognised for excellence 4 star“. In ihrem Streben nach permanenter Reflektion und Optimierung hat die Evenord-Bank mit dem EFQM-Modell und der Initiative Ludwig-Erhard-Preis einen optimalen Begleiter gefunden.

evenordbank
Leistung höchstpersönlich.

Evenord-Bank eG-KG

Vanessa Kugler
Schlachthofstraße 12 | 90439 Nürnberg
Tel. +49 (0)911 9297-425
vanessa.kugler@evenord-bank.de
www.evenord-bank.de



RICH PRAEZISION GMBH IN RIEDERICH

Wir nehmen uns die Zeit besser zu werden.



Auf lange Zeit wettbewerbsfähig zu bleiben ist ein Thema, mit dem sich die Brüder Gottfried und Wolfgang Rich, geschäftsführende Gesellschafter, ständig beschäftigen. Der vom Großvater gegründete und vom Vater weitergeführte Betrieb entwickelte sich in über 60 Jahren zu einem namhaften Zulieferer in der Metallbranche im süddeutschen Raum. RICH Praezision ist immer noch Familien-Unternehmen und fest verwurzelt mit dem Standort Riederich. Wir gehen gerne mit der Zeit und behalten die Identität des Betriebes immer im Fokus. Dazu gehört eine rege und offene Kommunikation zwischen Geschäftsführung und Mitarbeitern und ein Team, in dem jeder einzelne Verantwortung übernimmt und zum Erfolg beiträgt.

Unsere Kernkompetenzen sind: Herstellung von Präzisionsteilen gefertigt auf modernen Dreh-, Fräs- und Schleifzentren. Der Schwerpunkt unserer Fertigung liegt in der Drehbearbeitung. Immer mehr Raum nimmt die Montage von Baugruppen ein.

RICH Praezision wächst seit der Gründung konstant und gesund. Ende 2015 wurde die Gelegenheit am Schopf gepackt und in eine dritte Fertigungshalle investiert, die nur einen Steinwurf vom Hauptgebäude entfernt ist. Dort konzentriert man sich auf die Bereiche Automotiv und Logistik.

Seither konnte auch STILmetall mehr Platz eingeräumt werden. Hinter dem Namen verbergen sich Kunst- und Stahlwerke aus dem Hause RICH Praezision, an denen ständig getüftelt wird. Bei STILmetall zeichnet sich immer deutlicher der Schwerpunkt hochwertige Accessoires aus Edelstahl ab, die mit verschiedenen Techniken gebrandet werden. Mit Edelstahl trifft jedes Unternehmen einen unmissverständlichen Ton, wie im Haus über Qualität und Zuverlässigkeit gedacht wird. Mit derart Accessoires macht man Marken wertvoll und gibt ihnen das richtige Gewicht. Was STILmetall auszeichnet ist, dass die Fertigung der Idee folgt und nicht die Idee den

Angeboten eines Werbemittelherstellers. Prototypen werden erstellt und Änderungswünsche der Kunden sind während der Entwicklung möglich.

„Auf lange Zeit wettbewerbsfähig zu bleiben...“ beginnt dieser Artikel. Anders ausgedrückt könnte man auch sagen: Wir wollen ständig besser werden. Ein Prozess, der Zeit, Energie sowie Beharrlichkeit erfordert. So hat sich RICH Praezision 2016 auf dem Weg zum Ludwig-Erhard-Preis den vierten Stern verdient: EFQM – Recognised for excellence – 4 star 2016. Klingt gut, findet das gesamte Team. Und weil nach dem Spiel vor dem Spiel ist, kamen mit der erneuten Auszeichnung andere „Hausaufgaben“. Wenn man so möchte Extra-Arbeit zum Tagesgeschäft. Seit 2011 sind diese Stunden jedoch fester Bestandteil in der Firmenkultur. Damals wurde RICH Praezision zum ersten Mal mit „Recognized for Excellence“ prämiert und orientiert sich seither konstant an den Kriterien des EFQM-Modells.

Anhand des sichtbaren Erfolgs lässt die Geschäftsführung auch gar keine Zweifel am zusätzlichen Engagement aufkommen: „Wir nehmen uns die Zeit besser zu werden“ heißt das in den klaren Worten von Gottfried und Wolfgang Rich. Getreu dem Firmenleitspruch: „Wemmas will, brengd ma's na!“.

Wichtiger als die Auszeichnung selbst sind die Punkte, die dazu führten. RICH Praezision arbeitet hart daran eine feste Größe für treue Kunden zu sein und für neue Kunden zu werden. Ein faires „Zusammen“ mit Lieferanten und Mitarbeitern ist gelebte Firmenkultur. Die innerbetriebliche Kommunikation wurde als hervorragend bewertet. Darüber freuen sich Gottfried und Wolfgang Rich besonders, denn bei allem Druck des globalen Marktes, bei allen Kennzahlen und Statistiken werfen sie immer mal wieder einen Blick auf den Kernsatz der Firmenphilosophie. Und dieser lautet: Im Mittelpunkt der Mensch.



Recognised for excellence
4 star - 2016



RICH Praezision GmbH

Ohmstraße 4 | 72585 Riederich

Tel. +49 (0)7123 93055-0

Fax +49 (0)7123 93055-99

info@rich-praezision.de

www.rich-praezision.de

KONZENTRATION AUF DAS WESENTLICHE

Erwachsenenbildungsstätte Haus Ohrbeck



Downshiften, einfach sein, sich auf das Wesentliche konzentrieren: Das ermöglicht Haus Ohrbeck als franziskanischer Bildungsort im Bistum Osnabrück. Das Haus schafft Raum und Gelegenheit, damit sich ereignen kann, was immer begrenzter stattfindet: persönliches Gespräch, konzentriertes Arbeiten, gemeinsam verbrachte Zeit. Bewusst bietet Haus Ohrbeck seinen Gästen eine Reduzierung auf das Wesentliche. Alles, was sie zum Arbeiten und Wohlfühlen brauchen, ist da – ohne Überfluss. Das ist nicht als Einschränkung zu verstehen, sondern als Entlastung: Was wirklich von Bedeutung ist, bekommt Raum.

Den großen Wert, den wir auf persönliche Begegnung und den einzelnen Menschen legen, finden wir in vielen Rückmeldungen unserer Gäste als „Haus-Ohrbeck-Atmosphäre“ wieder, gekennzeichnet auch als freundlich-persönliche Gastfreiheit. Wir glauben und sind stolz darauf, dass sich in dieser Wahrnehmung die intrinsische Motivation unserer Mitarbeitenden ausdrückt. Diese fördern und fordern

wir in vielfältigen strukturierten Kommunikationssettings: Von gemeinsamen Studientagen über Strategiegruppen bis hin zu unkomplizierter Verständigung im Alltag. Die elaborierten Kommunikationsstrukturen sind der Treiber unserer Organisationsdynamik auf Prozess-, vor allem aber auch auf Kulturebene.

Das EFQM-Modell nutzen wir dabei als ebenso freies wie systematisches Werkzeug, um die Bedürfnisse und Erwartungen unserer Gäste und Mitarbeitenden, die Prozesse und unsere Idee vom Wesentlichen zusammenzubringen.

Ort für Begegnung

Als Heimvolkshochschule des Landes Niedersachsen in Trägerschaft des Franziskanerordens und des Bistums Osnabrück veranstaltet Haus Ohrbeck Seminare für Menschen, die sich auf persönlich bedeutsame Weise mit Fragen zu ihrem Beruf oder ihrer Lebensgestaltung beschäftigen möchten. In den Bereichen Spiritualität und Theologie, Berufs- und Handlungskompetenz, Gesellschaft

und Lebensgestaltung bietet Haus Ohrbeck jährlich rund 650 ein- bis mehrtägige Seminare an. Knapp 12.000 Menschen nehmen dieses Angebot jedes Jahr wahr und leben, wohnen und arbeiten bis zu einer Woche im Haus. Zusätzlich bietet Haus Ohrbeck für Gastgruppen einen professionellen Tagungsservice einschließlich Übernachtung und Verpflegung für Workshops, Tagungen und Konferenzen.

Unternehmerisch denken und handeln – für die Zukunft

2001 hat die Leitung von Haus Ohrbeck ein Führungs- und Organisationsentwicklungskonzept mit dem Ziel entwickelt, das Haus neu zu organisieren und zukunftsfähig zu machen. 2003 wurde ein Qualitätsmanagement in Kooperation mit einer Unternehmensberatung eingeführt, bevor 2006 auf das EFQM-Modell umgestellt und bis 2007 ein erster Bewertungs- und Verbesserungszyklus durchgeführt wurde. Als bundesweit einzige Heimvolkshochschule hat Haus Ohrbeck 2009 die Auszeichnung „Committed to excellence“ und 2012 „Recognised for excellence 3 stars“ erhalten. Das EFQM-Modell hat grundlegend zur organisationalen Entwicklung von Haus Ohrbeck beigetragen. Mit dem Ziel nachhaltiger Entwicklung wurden Mission, Vision und Strategie klarer erarbeitet und stringent in Prozesse und Strukturen umgesetzt. Die Wirkungen der Prozesse und Strukturveränderungen wurden ganzheitlich evaluiert und die Ergebnisse in neue Reflexions- und Entscheidungsschritte eingebracht. Haus Ohrbeck hat als einzige Heimvolkshochschule des Landes Niedersachsen einen solch

grundlegenden Systemwechsel vollzogen. Das war durchaus mit Risiko verbunden, denn es gab (und gibt) keine angemessenen vergleichbaren Erfahrungswerte über den Einsatz von EFQM in einer weltanschaulich gebundenen, gemeinwohlorientierten Bildungsorganisation wie Haus Ohrbeck.

Entwicklungen mit EFQM

Die mit EFQM vorangebrachten Entwicklungen und Reformen schärfen die Identität von Haus Ohrbeck und ermöglichen es, die grundlegenden Alleinstellungsmerkmale des Bildungshauses klarer herauszuarbeiten. Das zuvor hierarchisch organisierte Unternehmen hat sich zu einem mitarbeiterorientierten Unternehmen entwickelt. Die veränderte Kommunikationshaltung insbesondere der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hat zu funktionalen Prozessen und vor allem zu einer deutlich erhöhten Identifikation mit dem Haus und seinen Zielen geführt. Schlüsselergebnisse, Kunden- und Mitarbeiterrückmeldungen zeigen deutlich, dass Haus Ohrbeck ganz im Sinne des Leitbildes als gastfreundlicher und offener Ort wahrgenommen wird, der Raum zum Lernen und zur persönlichen Weiterentwicklung bietet.



HAUS OHRBECK

Haus Ohrbeck

Am Boberg 10
49124 Georgsmarienhütte
Tel. +49 (0)5401 336-0
info@haus-ohrbeck.de
www.haus-ohrbeck.de

EFQM
Recognised for excellence
3 star - 2016

ISLAMIC RELIEF DEUTSCHLAND

Verwirklichung universeller humanitärer Ziele



Islamic Relief Deutschland ist eine deutsche humanitäre Nichtregierungsorganisation und seit ihrer Gründung 1996 in Köln ansässig. Wir sind uns bewusst, dass wir in Deutschland hinsichtlich der Verwirklichung universeller humanitärer Ziele in einer privilegierten Lage sind. Nach unserer Überzeugung erwächst daraus eine besondere Verantwortung, den weniger Privilegierten zur Seite zu stehen. Wir sind überzeugt, dass humanitäre Arbeit und großzügiges Geben das gegenseitige Verständnis fördert und dem Frieden dient. Wir verstehen uns als humanitärer Partner der Notleidenden und Bedürftigen in der Welt und gleichermaßen als Partner unserer Spender und Geldgeber in Deutschland. Inspiriert von islamischen Werten und geleitet von tiefer humanitärer Überzeugung, streben wir eine Welt an, in der die Stimme von Notleidenden und Bedürftigen gehört und verstanden wird, in der die Gemeinschaft Verantwortung für menschenwürdiges Leben übernimmt und soziale Gerechtigkeit verwirklicht wird. Wir handeln ungeachtet von politischen Überzeugungen, nationaler

oder ethnischer Herkunft, Geschlecht und Religion sowie ohne Erwartung von Gegenleistung. Gleiche Rechte von Frauen und Männern sind für uns selbstverständlich, sei es bei unseren Projekten in den Empfängergebieten, bei unseren Aktivitäten in Deutschland oder innerhalb unserer Organisation. IRD pflegt und lebt Offenheit, Respekt und Diversität hinsichtlich Herkunft und Religionszugehörigkeit. Muslimische und nicht-muslimische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind uns gleich willkommen.

Motivation zur Anwendung des Excellence-Ansatzes

Unsere Vision und Werte sind die Quelle unseres Ehrgeizes und die Motivation zur kontinuierlichen Verbesserung und Exzellenz. Unsere Werte sind nicht nur theoretische Ideale, sondern werden auch in die Praxis umgesetzt und gelebt. Unsere Vision ist die Bekämpfung von Armut und Hilfe für Bedürftige weltweit auf Basis unserer islamischen Werte:

- Aufrichtigkeit (Ikhlas) mit ganzem Herzen hinter

unserem Tun zu stehen.

- Barmherzigkeit (Rahma) mit Menschen in Not und Armut mitzufühlen und für sie Initiative zu ergreifen.
- Soziale Gerechtigkeit ('Adl) uns für die Rechte aller stark zu machen, denen diese genommen wurden und fortdauernd vorenthalten werden.
- Exzellenz (Ihsan) uns in unseren Aufgaben jederzeit bestmöglich einzusetzen und höchste Qualität anzustreben.
- Verantwortlichkeit (Amana) dem Vertrauen, das die Menschen uns entgegenbringen, jederzeit, in jeder Hinsicht gerecht zu werden.

Unser islamischer Wert der „Exzellenz“ (Ihsan), hat uns zur Anwendung des Excellence-Ansatzes motiviert. Wir sind unter anderem Unterzeichner des Code of Conduct for the International Red Cross and Red Crescent Movement and NGOs in Disaster Relief. Damit verpflichten wir uns zu weltweit gültigen humanitären Standards. Durch unsere Mitgliedschaften in Initiativen und Verbänden wie z. B. im Deutschen Spendenrat, der Initiative Transparente Zivilgesellschaft, Verband Entwicklungspolitik und Humanitäre Hilfe deutscher Nichtregierungsorganisationen e. V. (VENRO) oder People in Aid verpflichten wir uns zu umfassender Transparenz. Wir sehen uns in der Verantwortung, an der Weiterentwicklung der professionellen Prinzipien und Standards humanitärer NGO's mitzuwirken und gestalten diese auf nationaler und internationaler Ebene mit.

Unsere Reise zur Excellence

Die ILEP hat bei einem feierlichen Festakt am 12. Feb. 2016 Islamic Relief Deutschland mit der „Recognised for Excellence-3 Stars“ der EFQM



ausgezeichnet. Das hat uns zu kontinuierlicher Verbesserung, professioneller Umsetzung und stetigen Weiterentwicklung unserer Qualitäts- und Exzellenz-Ansprüche motiviert. Hierdurch ist erkennbar, dass IRD den Gedanken der Exzellenz im Sinne des EFQM verankert hat und auf dem Weg ist, den Mehrwert dieses Modells weiter zu erschließen. Mit der neuen Strategieplanung 2020, verstärkten Aktivitäten hinsichtlich der Prozesse und hohes Engagement im HR-Management, erreicht IRD bereits jetzt sehr gute Ergebnisse. Um die Umsetzung der Bewertungsergebnisse zu gewährleisten, die Stärken bewusster hervorzuheben und die Potenziale weiter zu stärken, baut die Strategieabteilung die Bewertungsergebnisse in der Strategie-Implementierung konsequent ein. Dabei verwendet sie die EFQM-Methode zur Strategie-Priorisierung und Implementierung bis 2020. Das Ziel ist, die Ergebnisse jedes Jahr mit allen Abteilungen nach dem EFQM-Modell zu bewerten. Verbesserungspotential zu identifizieren und Maßnahmen zu ergreifen, die Organisation weiterhin auf Wegen der Exzellenz führen.



Islamic Relief Deutschland
HR & Operations Abteilung

Dr. rer. pol. Mahmoud Almadhoun (Leitung)
Max-Planck-Str. 42
50858 Köln
Tel. +49 (0)221 200499-2220

ERSTE ERFOLGE MIT DER EFQM

Das Landeskriminalamt Mecklenburg-Vorpommern



Das Landeskriminalamt Mecklenburg-Vorpommern wurde am 03.01.1992 durch Erlass des Ministeriums für Inneres und Sport des Landes Mecklenburg-Vorpommerns als obere Landesbehörde eingerichtet. Es beschäftigt heute 476 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Das Landeskriminalamt M-V (LKA M-V) ist landesweit zuständig für die Aufgaben der Gefahrenabwehr sowie für die Erforschung, Verfolgung und Vorbeugung von Straftaten. Es übt als zentrale Dienststelle gegenüber den Polizeibehörden im Land im Rahmen seiner Zuständigkeit die Fachaufsicht aus, in dem es landeseinheitliche Verfahrensweisen bei der Kriminalitätsbekämpfung in wichtigen Kriminalitätsfeldern gewährleistet. Sofern der Sachverhalt eine zentrale Bearbeitung erfordert, ist das LKA M-V insbesondere in Fällen der Organisierten Kriminalität, der Rauschgift-, Wirtschafts- und der Staatsschutzkriminalität zuständig. Zudem sind der Behörde die landesweiten Aufgaben u. a. im Bereich der Spezialeinheiten, der Verdeckten Ermittlungen,

der Telekommunikationsüberwachung und Polizeilichen Prävention zugewiesen. Das LKA M-V sichert die Zusammenarbeit in kriminalpolizeilichen Angelegenheiten mit dem Bund und anderen Ländern im Sinne des BKA-Gesetzes und unterstützt die Polizeibehörden bei der Verhütung und Verfolgung von Straftaten, insbesondere bei behördenübergreifender, internationaler und erheblicher Bedeutung. Dazu hat es die erforderlichen Einrichtungen vorzuhalten, kriminaltechnische und erkennungsdienstliche Untersuchungen durchzuführen, Gutachten zu erstellen sowie die für die Kriminalitätsbekämpfung bedeutsamen Daten zu sammeln und auszuwerten. Zur Erfüllung der übertragenen Aufgaben ist das LKA M-V in sechs Abteilungen, den Stab und das Direktionsbüro gegliedert.

Kooperationen

Aufgrund der sehr heterogenen Aufgabenzuständigkeit gibt es eine Vielzahl von Kunden und Kooperationspartnern. Ihre Zufriedenheit mit der

rechtzeitigen, bedarfsgerechten und qualitativ überzeugenden Leistungserbringung ist ein wichtiges Behördenziel. Das LKA M-V arbeitet mit anderen Behörden und Institutionen im In- und Ausland zusammen, um gemeinsame Aufgaben der Kriminalitätsvorbeugung und -bekämpfung besser bewältigen zu können. Gemeinsame Zentren und Ermittlungsgruppen auf Bundes- und Landesebene, die Zusammenarbeit u. a. mit Wirtschaftsverbänden und den Industrie- und Handelskammern im Rahmen der Sicherheitspartnerschaft M-V, das Beratungsnetzwerk Demokratie und Toleranz M-V, die Hochschule Wismar und die internationale Sicherheitskonferenz „Danziger Gespräche“ mit polnischen Partnern seien beispielhaft genannt.

Aktuelle Herausforderungen

Erhebliche Ressourcen des LKA M-V werden in die frühzeitige Erkennung neuer Phänomene investiert. Die Einrichtung eines eigenständigen Cybercrime-Dezernats und die Einstellung entsprechender IT-Spezialisten wurden umgesetzt, um beispielsweise den Kriminalitätsentwicklungen im Bereich der Cybercrime zu begegnen. Verstärkt gefordert ist die Behörde insbesondere in Fragen der Bekämpfung der politisch motivierten Kriminalität sowie im Bereich Cybercrime.

Qualitätspolitik

Das LKA M-V betreibt seit 2003 ein ganzheitliches Qualitätsmanagement. Aus der Fortschreibung der Behördenziele resultierte die Absicht, den jahrelang weiterentwickelten Qualitätsfaden einer Bewertung nach dem EFQM-Excellence-Modell zu

unterziehen. Im Ergebnis einer Bewertung im Juni 2016 bescheinigte die Initiative Ludwig-Erhard-Preis dem LKA M-V einen Reifegrad des Managementsystems, der es der Organisation ermöglicht, den aktuellen und kommenden gesellschaftlichen, politischen, gesetzlichen und technischen Herausforderungen innovativ, offen und lösungsorientiert zu begegnen. Das vernetzte Prozessdenken und die Entwicklung steuerungsrelevanter Kennzahlen über die behördliche Leistungsfähigkeit zählen zu den wichtigsten künftigen Herausforderungen im kontinuierlichen Verbesserungsprozess. Das Ergebnis der erstmaligen Begutachtung ist genug Ansporn, den Excellence-Weg im LKA M-V weiter zu verfolgen.



Recognised for excellence
3 star - 2016



Landeskriminalamt Mecklenburg-Vorpommern

Landeskriminalamt
Mecklenburg-Vorpommern
Direktor Ingolf Mager
Tel. +49 (0)3866 640
lka@polmv.de
www.polizei.mvnet.de



Recognised for excellence
3 star - 2016

WESTDEUTSCHER TISCHTENNIS-VERBAND E.V.

Auf dem Weg zur exzellenten Sportorganisation



Der Westdeutsche Tischtennis-Verband (WTTV), nach dem Bayerischen Tischtennis-Verband und dem Tischtennis-Verband Niedersachsen der drittgrößte unter den zwanzig Mitgliedsverbänden des Deutschen Tischtennis-Bundes, steht mit seinen 1.236 Vereinen in Konkurrenz zu vielen anderen Sportverbänden, die sich den aus der gesellschaftlichen, insbesondere der demografischen Entwicklung resultierenden Problemen stellen müssen. Weitere Details zum Verband und zu unserem EFQM-Weg in den Jahren 2009 bis 2014 haben wir im Ergebnisband 2014 ausführlich dargestellt.

Der Verband und sein Weg bei der Umsetzung des Excellence-Ansatzes

Die Auszeichnung mit fünf Sternen durch die Initiative Ludwig-Erhard-Preis im November 2014 (s. Bild) kam für uns völlig überraschend. Wir betrachten sie als große Anerkennung für unseren Weg der Verbandsentwicklungsarbeit, gleichzeitig aber auch als Verpflichtung, den

eingeschlagenen Weg fortzusetzen und weiter an Verbesserungen zu arbeiten. Das ist nicht ganz leicht, denn als Non-Profit-Organisation erbringen wir die Leistungen im Wesentlichen mit ehrenamtlicher Arbeit. Der Schwerpunkt der Arbeit lag, ausgerichtet auf unser absolutes Kernziel, die Effizienz und Effektivität der Arbeit im gesamten Verband zu steigern, bei folgenden für 2017 formulierten Teilzeilen:

- Die Zusammenarbeit zwischen Verband, Bezirken und Kreisen ist signifikant verbessert.
- Die Kompetenzen der Mitarbeiter/innen in den Vereinen sind erweitert.

Bereits im Herbst 2014 beschäftigten wir uns zusammen mit den Gliederungen (fünf Bezirke, 35 Kreise) mit der „Entwicklung der Aufgaben und Arbeitsgrundlagen in den Exekutivgremien der Bezirke und Kreise“ und definierten in allen Arbeitsbereichen die Aufgaben der Mitarbeiter/innen. Daraus leiteten wir für das Jahr 2015

Workshops zur „Kompetenzerweiterung bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Bezirke und Kreise“ ab. Planung und Durchführung des Workshops für die Führungskräfte der Gliederungen mit dem Titel „Zukunftsfähigkeit der Bezirke und Kreise und Herausforderungen für die Mitwirkenden“ und des Workshops „Sportentwicklung im WTTV“ übernahm die Führungsakademie des Deutschen Olympischen Sportbundes (DOSB). Wir haben entschieden, möglichst viel mit Experten von außen zusammenzuarbeiten. Das war beim dritten Workshop der Reihe, „Spielbetrieb im WTTV“, nicht erforderlich, ist das doch ureigenstes Terrain für einen Sportverband. Wir können feststellen, dass die Führungskräfte die erforderlichen Veränderungen in der Arbeit erkannt haben. Aber wir müssen auch feststellen, dass Veränderungen in einer großen Organisation, in der ehrenamtlich gearbeitet wird, eben Zeit brauchen.

Das Projekt „Vereinsentwicklung im WTTV: Der Verband lädt ein!“ war vom Herbst 2014 bis Ende 2015 ein weiterer großer Schwerpunkt. Jeweils zwei Workshops mit den Themen „Führung/Mitarbeitergewinnung“, „Finanzen“, „Mitglieder-gewinnung und -erhalt“ und „Öffentlichkeitsarbeit“ wurden angeboten. Hier arbeiteten wir mit dem Vereins-, Informations-, Beratungs- und Schulungs-System („VIBSS“) des Landessportbundes (LSB) Nordrhein-Westfalen zusammen. Uns wurden sehr fachkompetente Referenten zur Seite gestellt, von deren Sachkenntnis die Vereinsvertreter/innen stark profitieren konnten. Und auch der Verband profitiert, denn mit einigen Referenten arbeiten wir inzwischen an

verschiedenen Stellen zusammen. Themen wie Mitgliedergewinnung und Gewinnung von ehrenamtlichen Mitarbeitern, die unverzichtbar für die Arbeit in Sportverbänden und -vereinen sind, ziehen sich wie ein roter Faden durch die Angebote. Inzwischen sind wir so weit, dass wir tatsächlich in die Tiefe gehen können.

Die nächsten Schritte auf der „Reise zur Excellence“

Auch in diesem Jahr gilt das Augenmerk wieder diesen Themenkomplexen. Erstmalig führen wir einen großen zentralen Vereinsberatungstag mit dem Titel „1. WTTV-Akademie“ durch. Die Vereine können hier aus einer beinahe unerschöpflichen Anzahl von Themen wählen und für eine Kompetenzerweiterung ihrer Mitarbeiter/innen sorgen. Der Workshop „Zusammenarbeit zwischen den Gliederungen des WTTV in allen Facetten des Tischtennissports“ setzt die o. a. Arbeit fort und soll ein weiterer Meilenstein auf dem Weg zum immer besser werdenden Zusammenwirken zwischen Verband, Bezirken und Kreisen sein.



Westdeutscher Tischtennis-Verband e.V.

Helmut Joosten | Präsident
joosten@wttv.de | Tel. +49 (0)2851 7344
Michael Keil | Geschäftsführer
keil.michael@wttv.de
Tel. +49 (0)203 6084914

HERAUSFORDERUNGEN MIT EFQM MEISTERN

Adolf-Schmidt-Bildungszentrum Haltern am See



Das Adolf-Schmidt-Bildungszentrum Haltern am See (ASBZ), gegründet 1953, ist eines von drei Bildungseinrichtungen der Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie (IG BCE). Neben einem kostenfreien Bildungsangebot für Gewerkschaftsmitglieder und Funktionäre ist eine weitere wichtige Säule ein Seminarangebot nach § 37 Abs. 6 + 7 des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG) für Betriebsräte aus Unternehmen der in der IG BCE organisierten nach Branchen und Sektoren des Bergbaus, der Chemieindustrie (auch Papier und Keramik) und des Energiesektors. Bildungsformate für diese Zielgruppe stellen etwa die Hälfte des Angebotes des ASBZ dar. Damit befindet es sich in einem freien, dynamischen Markt mit vielen Wettbewerbern. Als Bildungsträger ist das ASBZ aufgrund verschiedener gesetzlicher Vorgaben in der Pflicht ein Qualitätsmanagementsystem zu betreiben. Für die Leitung des Bildungszentrums war es wichtig, ein Managementsystem als beteiligungsorientiertes Führungsinstrument mit europäischer Ausrichtung zu betreiben, sodass die Wahl auf das EFQM-Modell für

Excellence fiel. Die prozessorientierte und ganzheitliche Betrachtung der Organisation sorgte im neugebildeten EFQM-Team mit Vertreterinnen und Vertretern aus allen Tätigkeitsbereichen der Einrichtung für mehr Klarheit in der gezielten Weiterentwicklung des Bildungszentrums. Der Anspruch des EFQM-Modells ökonomische, ökologische und soziale Nachhaltigkeit als Managementsystem umzusetzen, passt voll und ganz zum Leitbild des Adolf-Schmidt-Bildungszentrums.

Auszug aus dem Leitbild:

Wir wollen im Rahmen unserer Möglichkeiten

- die gesellschaftlichen und betrieblichen Entwicklungen und Probleme aufgreifen und gemeinsam mit den TeilnehmerInnen nach Antworten suchen.
- an den Erfahrungen der TeilnehmerInnen ansetzen und sowohl theoretische wie auch praxisgerechte Handlungsmöglichkeiten entwickeln.
- gesellschaftliche Gestaltungskompetenzen fördern und entwickeln; durch Ideen und Fantasie Anregungen für den gesellschaftlichen Fortschritt fördern.

Das Adolf-Schmidt-Bildungszentrum Haltern am See

Das Adolf-Schmidt-Bildungszentrum Haltern am See verfügt über 101 Zimmer, von denen 11 Zimmer als Doppelzimmer genutzt werden können. Die Zimmer sind in der Zeit 2013 bis 2015 jeweils komplett renoviert worden. Alle Zimmer verfügen über Dusche/ WC, Telefon, Fernseher und Internetanschluss. Darüber hinaus besteht eine Infrastruktur für die Seminararbeit mit vier Seminarräumen, drei Tagungsräumen sowie Gruppenräumen und einer teilbaren Konferenzhalle für max. ca. 140 TeilnehmerInnen. Zum Haus gehört auch ein Restaurant mit einer eigenen Küche zur Verpflegung der TeilnehmerInnen mit dem Angebot der Vollverpflegung. Im Freizeitbereich stehen den Gästen ein Fitnessraum, eine Sauna und ein Schwimmbad zur Verfügung. Darüber hinaus stehen den TeilnehmerInnen eine Kegelbahn, eine Cafeteria, eine Außenterrasse und eine Gaststätte sowie Freizeitgeräte, z.B. Fahrräder und Kanus, zur Verfügung. Die Beschäftigtenstruktur mit insgesamt ca. 23 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern setzt sich zusammen aus der Leitung, den hauptamtlichen Dozenten sowie Stellen für die Verwaltung, die Haustechnik, den Hauservice, die Küche und den gastronomischen Service. Das Adolf-Schmidt-Bildungszentrum ist auch ein anerkannter Ausbildungsbetrieb. Zurzeit wird ein Auszubildender zum Kaufmann für Bürokommunikation und eine Auszubildende zur Köchin ausgebildet. Da schon in 2004 einmal eine Art Selbstbewertung mithilfe von EFQM durchgeführt wurde, war es von großem Vorteil, an entsprechende Vorarbeiten anzuknüpfen. So existieren seit dieser Zeit aussagefähige Rückmeldungen zur Teilnehmerzufriedenheit und ein tragfähiges



Controllingsystem sowie verschiedene Formulare und Aufzeichnungspflichten. Das EFQM-Team hat im Bewerbungsprozess für Committed to Excellence die vorhandenen Nachweise für Stärken der Organisation in allen neun Hauptkriterien zusammengetragen und die Ergebnisse in einer Selbstbewertung verdichtet. Mitarbeitende und Leitung haben nun ein klares Bild für die notwendige Entwicklung der Organisation.

Der Weg zu Recognised for Excellence

Das Adolf-Schmidt-Bildungszentrum hat im Dezember 2015 das Zertifikat Committed to Excellence erhalten. Der bereichsübergreifende Qualitätszirkel (EFQM-Team) hat in einem ersten Schritt Dokumente, Verfahrensweisen und Nachweise gesammelt, um den Grundstock für ein Prozessmanagement in der Einrichtung zu systematisieren und zu strukturieren. Die weiteren begonnenen Ansätze wie mehr Ressourceneffizienz durch Teilnahme am Projekt Ökoprot und die Weiterentwicklung eines gesunden Ernährungsangebotes unter anderem durch Verwendung von Bioprodukten und regional erzeugten Lebensmitteln im Gastronomiebereich sollen weitergeführt werden, um in 2017 die Stufe Recognised for Excellence zu erreichen.



Adolf-Schmidt-Bildungszentrum Haltern am See der IG BCE

Detlef Lücke (Leitung)
Hullerner Straße 100 | 45721 Haltern am See
Tel. +49 (0)2364 966-0
bz.haltern@igbce.de | www.haltern.igbce.de

MOTIVIERT GESTARTET, BEGEISTERT AUF DEM WEG

HSP STEUER Henniges, Schulz & Partner Steuerberatungsgesellschaft



Die HSP STEUER Henniges, Schulz & Partner Steuerberatungsgesellschaft in Hannover, kurz HSP STEUER Hannover, verfolgt einen zukunftsorientierten Beratungsansatz, der tief verwurzelt ist in der langen und erfolgreichen Geschichte unserer Kanzlei. Als Handwerksbuchstelle Niedersachsen in den 30er Jahren des 20. Jahrhunderts gegründet, besteht sie bereits in der vierten Generation.

HSP STEUER Hannover verbindet persönliche Beratung und Betreuung mit modernster Kanzleiinfrastruktur und steht seinen Mandanten mit steuerberaterlichem Know-how zur Seite. Unser Unternehmen besteht aus fünf geschäftsführenden Partnern und 22 Mitarbeitern. Wir sind Initiator und Teil der HSP GRUPPE, einem bundesweiten Kooperationsverbund von Steuerberatern, Wirtschaftsprüfern und Rechtsanwälten, die gemeinsame strategische Ziele verfolgt ohne dabei gesellschaftsrechtlich verbunden zu sein. Hintergrund des im Jahr 2010 von HSP STEUER

Hannover ins Leben gerufenen Kooperationsmodells ist die Feststellung, dass Steuerberater heute vor vielfältigen unternehmerischen Herausforderungen stehen, denen sie im Verbund besser begegnen können als ein Einzelkämpfer. Im Kern des Kooperationsmodells werden unter der Dachmarke HSP STEUER gemeinsam Lösungen zur Qualitätssicherung, zum Marketing, zur schnellen und unkomplizierten Zusammenarbeit, zum Aufbau einer Arbeitgebermarke, zur Personalentwicklung sowie zum optimierten IT-Einsatz erarbeitet und geteilt.

Daneben erfolgt ein fachlicher und kollegialer Austausch über strategische Ansätze, Best-Practice-Beispielen bis hin zur denkbaren Urlaubs- und Krankheitsvertretung durch Mitarbeiter der Gruppen-Kanzleien. Ferner erzielen die Mitgliedskanzleien erhebliche Kostensenkungspotenziale durch den gemeinschaftlichen Einkauf von IT, Software, Marketing- und Geschäftsunterlagen, Versicherungen und anderen Dienstleistungen.



Committed to excellence
2 star - 2016

EFQM-Modell als Leitstruktur

Einen Grundsatz verfolgen wir von jeher: HSP STEUER Hannover möchte bei Innovationen, strategischen Überlegungen, Managementlösungen stets vorne dabei sein, um sich selbst stetig weiterzuentwickeln – aber auch, um immer wieder neue Impulse in die HSP GRUPPE hineinzutragen. Und so wurden wir auf der Suche nach einer Struktur, nach leitenden Gedanken und Fragestellungen für ein Kanzleimanagementsystem auf das EFQM-Modell aufmerksam.

Der Lektüre von Fachliteratur und einigen internen Workshops folgte im Januar 2016 ein Assessment durch die Initiative Ludwig-Erhard-Preis, um unter fachlich fundierter Anleitung die Entwicklung eines Kanzleimanagementsystems nach dem EFQM-Modell zu starten. Ergebnis des mehrtägigen Workshops: 250 Punkte und die EFQM-Auszeichnung „EFQM Committed to excellence 2 stars – 2016“.

Zugegeben, im ersten Moment gab es den Gedanken „Drei Sterne hätten es aber schon auch sein können“. Schließlich sprachen die exzellenten Bewertungen unserer Mandanten eine deutliche Sprache – auch wenn die Befragung schon einige Jahre zurückliegt. Dafür zeigte der zweite Platz beim Wettbewerb Great Place to Work und die erstklassigen Ergebnisse auf dem Arbeitgeberbewertungsportal kununu, dass wir eine sehr gut organisierte, arbeitnehmerfreundliche und auch wirtschaftlich erfolgreiche Steuerberatungskanzlei sind. Nun also dieser kleine Moment des ernüchternden Innehaltens. Dabei waren wir so motiviert in das Projekt EFQM

gestartet. Aber dann: Diese Details hinter den 250 Punkten. Fantastisch! Bestätigung für unser Tun – und viele Potenziale, um noch besser zu werden. Das Beste an der Arbeit mit dem EFQM-Modell ist die Wahrheit und Klarheit einer solchen Bestandsaufnahme. Zudem erleichtert es, die Verbesserungspotenziale und neu entstandenen Ideen gleich in einem Managementsystem zu verorten – und sogar mögliche Wechselwirkungen besser zu erkennen. Seither ist die To-do-Liste gut gefüllt. Und dank des EFQM-Ansatzes fällt die Priorisierung viel leichter.

Fazit: Innovativ, ehrgeizig und voller Tatendrang sind wir bei HSP STEUER Hannover schon immer gewesen. Mit dem EFQM-Modell haben wir nun ein Werkzeug gefunden, um strukturierter als bislang Exzellenz zu erreichen. Mit dem Assessment sind wir motiviert in unsere EFQM-Ära gestartet – und nun beschreiten wir begeistert diesen Weg.

HSP STEUER®
HANNOVER

HSP STEUER Henniges, Schulz & Partner
Steuerberatungsgesellschaft
Carsten Schulz (Geschäftsführender Partner)
Gehägestraße 20 Q | 30655 Hannover
Tel. +49 (0)511 39964-0
hannover@hsp-steuer.de
www.hsp-steuerberater-hannover.de

RASENDE LEIDENSCHAFT

WINSTONGOLF GmbH



Als im Sommer 2015 die Fachzeitschrift „Golf Magazin“ ihre neue Rangliste der 50 besten deutschen Golfplätze veröffentlichte, war der Jubel bei der 45-Loch-Golfanlage WINSTONGOLF riesig. Das langjährige Ziel war erreicht: Rund 5.000 Golfer hatten mehrheitlich den neuen Links Course WINSTONlinks auf das Siebertreppchen gewählt. WINSTONGOLF, in Mecklenburg-Vorpommern nahe der Landeshauptstadt Schwerin gelegen, konnte von nun an stolz verkünden, Deutschlands besten Golfplatz sein Eigen zu nennen. Zu dieser Zeit hatte das Unternehmen mit seinen 50 Mitarbeitern bereits den ersten EFQM-Stern erlangt. Nun galt es, nicht nur die Erfolgsmeldung in die Welt hinauszutragen, sondern auch den daraus resultierenden Erwartungen mehr als zu genügen.

Im Dialog

Vor einigen Jahren wurde der Claim „Rasende Leidenschaft“ für WINSTONGOLF kreiert. Dabei ging es um weit mehr als nur eine Marketingmaßnahme. Der mehrdeutige Slogan ist ein

Versprechen nach außen. Und eine Aufforderung nach innen. Um dem Anspruch an Spitzenleistungen gerecht zu werden und erlebbar zu gestalten, wurden innerhalb eines Jahres anhand ganzheitlicher Selbstbewertungen alle Aspekte des Unternehmens kritisch beleuchtet. Weitreichende und langfristige strategische Maßnahmen zur Verbesserung des Qualitäts-, Führungs- und Servicemanagements wurden eingeleitet.

Eine externe Begutachtung beschied WINSTONGOLF drei entscheidende Stärken: Innovation, Kreativität und Engagement würden spürbar vorgelebt durch die Geschäftsleitung und das Führungsteam des Unternehmens. Statt zum Arzt schickten wir unsere Mitarbeiter in den Dialog, um gemeinsam Visionen zu entwickeln. Wie können wir nachhaltiger und effizienter arbeiten? Welche Entwicklungschancen sieht jeder Einzelne für sich und das Unternehmen? In welcher Form kann die „Verpflichtung zur Excellence“ gelebt und stetig ausgebaut werden? Eine Entwicklungsschmiede

für Teamleiter mit klar definiertem Verantwortungsbereich war einer der nächsten Schritte. Ein Schulungskalender für alle Mitarbeiter wird bis heute konsequent fortgeführt. Projekte für gelebte Teamkultur folgten, wie zum Beispiel die „Job-Rotation“.

Verständnis und Wertschätzung für den anderen

Mitarbeiter der verschiedenen Abteilungen tauschen regelmäßig ihre Arbeitsplätze, um Abläufe und Zusammenhänge noch besser zu erkennen und ein Verständnis für die Kollegen zu entwickeln. Das ist das Konzept der „Job-Rotation“. Der Koch lenkt den Rasenmäher des Greenkeepings, die Golfeschullehrerin serviert im Restaurant, am Telefon der Golfrezeption nimmt die Housekeeperin die Buchung von Startzeiten entgegen. Ein voller Kalender mit Einträgen für die „Tauschschichten“ bestätigt die Idee. Zur Förderung des Wir-Gefühls gehören auch der jährliche „Mitarbeiter-Verwöhntag“, Workshops und gemeinsame Teamveranstaltungen.

WINSTONGOLF heute und morgen

In Mecklenburg-Vorpommern sind mittlerweile 17 Golfplätze beheimatet, die ersten von ihnen wurden Anfang der Neunzigerjahre gebaut. Das nordöstliche Bundesland kann somit nicht auf eine lange Golfhistorie zurückblicken – Pionierarbeit war von Anfang an gefragt. Als WINSTONGOLF im Jahr 2002 seine ersten Golf Gäste begrüßte, war die Ausrichtung klar: Die Sondierung des Marktsegments erforderte einen Schwerpunkt im Golftourismus. Hamburg, Berlin und das

mecklenburgaffine Rheinland avancierten bald zur Hauptzielgruppe. Nun richtet sich der Blick immer weiter nach Europa, vor allem nach Skandinavien – die Ostsee mit ihren Fährverbindungen liegt fast vor der Haustür.

Wir fühlen uns für diesen Schritt gewappnet: Die „Excellence“ wird immer stärker als Teil der Unternehmenskultur verstanden. Wir leiten stets Verbesserungen aus unserem Tun ab. Vor allem aber bleiben wir alle miteinander im Gespräch. Neues Thema: Recognised for excellence 4 star.



Committed to excellence
2 star - 2016



WINSTONGOLF GmbH

Jenny Elshout
Kranichweg 1 | 19065 Vorbeck
Tel. +49 (0)3860 5020
Fax +49 (0)3860 502222
info@winstongolf.de | www.winstongolf.de
www.liebschaft-mecklenburg.de

VORHER: MEINEN, NACHHER: WISSEN

Man kann so viel machen ... Ihre Volkshochschule



Zu den Kernaufgaben der Volkshochschulen gehört neben einer breiten Grundversorgung der Bevölkerung mit Weiterbildungsangeboten die Integration von Zuwanderern und Flüchtlingen. Um diesen wertvollen Beitrag zur gesellschaftlichen Entwicklung leisten zu können, sind die Volkshochschulen auf eine adäquate finanzielle Ausstattung durch die Politik angewiesen. Das EFQM Excellence Modell dient den bayerischen Volkshochschulen als Instrument zur kontinuierlichen Qualitäts- und Organisationsentwicklung. In dem von Heike Mühlbauer geführten Interview – sie begleitet Volkshochschulen auf ihrem Weg zur Excellence – berichten die Verantwortlichen von fünf EFQM-ausgezeichneten bayerischen Volkshochschulen über ihre Motivation und den Nutzen des Excellence-Ansatzes in ihrer vhs.

Was hat Sie bewogen, den Excellence-Ansatz in Ihrer Volkshochschule umzusetzen?

W. Janz: Die vhs Unteres Pegnitztal hat mit EFQM ein Instrument gefunden, die eigenen Strukturen

stimmig zu machen, Prozesse zu optimieren und damit die Servicequalität für unsere Teilnehmer zu verbessern.

Ch. Flemming: Die vhs Erlangen schätzt am EFQM-Modell, dass es die Leistungsfähigkeit, d.h. die Stärken und Potenziale der vhs, transparent macht.

Dr. R. Sgodda: Die Münchner Volkshochschule hat in EFQM ein Instrument gefunden, das ihrem ganzheitlichen und umfassenden Bildungsanspruch sowie ihrem Bild einer nachhaltig lernenden und beteiligungsorientierten Organisation entspricht. Der Total Quality Management Ansatz bietet die Chance, Qualitätsanstrengungen nicht als zusätzliches Projekt zu empfinden, sondern als zentrales Handlungsprinzip, das in allen Bereichen der Münchner Volkshochschule verankert ist und auf eine kontinuierliche Qualitätsentwicklung abzielt.

F. Balletta: Die vhs Fürth begreift den Excellence Ansatz als Investition, um auch in der Zukunft bestehen zu können. Dazu bedarf es strukturierter Steuerungssysteme, die eine kontinuierliche Prozessüberprüfung und -optimierung ermöglichen und alle

internen und externen Interessengruppen aktiv mit einbeziehen, sprich: es geht um die Sicherung und Steigerung unserer Dienstleistungsqualität bzw. der Teilnehmerzufriedenheit – und damit letztlich um ein besseres Image bei unseren Kunden.

W. Gropper: Der Zusammenschluss von Volkshochschule und Stadtbibliothek zum Bildungscampus Nürnberg erforderte eine Reflexion der wesentlichen Prozesse beider Einrichtungen. Hier konnten wir auf Erfahrungen des Bildungszentrums (vhs) mit dem Excellence-Ansatz als systematisches Instrumentarium zurückgreifen. Die steigende Nachfrage in Stadtbibliothek und Volkshochschule dank konsequenter Kundenorientierung, einer Verbesserung der Planung und des Angebots bestätigt diesen Weg.

Welchen Nutzen versprechen Sie sich durch ihre EFQM-Auszeichnung?

Ch. Flemming: Eine Sichtbarmachung der strategischen Ausrichtung der vhs Erlangen für alle Mitarbeitenden und eine strukturierte Vorgehensweise zur Erreichung der Ziele.

Dr. R. Sgodda: Nach außen signalisieren wir sowohl unseren Teilnehmenden als auch unseren Kooperationspartnern und nicht zuletzt den bildungspolitischen Entscheidungsträgern, dass wir qualitätsbewusst und zielorientiert arbeiten, uns messen lassen wollen und Veränderungen als Lernprozess begreifen und systematisch meistern. Nach innen zeigen wir mit dieser Fremdbewertung allen Mitarbeitenden auf, dass es ihre tagtägliche Leistung ist, die mit R4E 5 stars bewertet wird.

F. Balletta: Neben Erhalt und Steigerung der Konkurrenzfähigkeit und des Imagefaktors geht es uns

auch um die Sichtbarmachung unserer täglichen Leistung. Transparente Abläufe schaffen Klarheit bzgl. der Zuständigkeiten und Ressourcen sowie Vertrauen und Verlässlichkeit gegenüber unseren Mitarbeitenden, Kunden und Kooperationspartnern. Voraussetzung ist, dass sich alle Mitarbeitende mit dem System identifizieren bzw. ein einheitliches Verständnis von Qualität haben.

W. Gropper: Dadurch können wir neue Herausforderungen frühzeitig erkennen und meistern. Den Nutzen hat der Kunde! Dass dies auch von außen durch ein Zertifikat bescheinigt wird, bestätigt die Richtigkeit dieses Weges.

W. Janz: Neben unserer hohen Leistungsqualität demonstrieren wir, dass wir uns als kommunale Einrichtung qualitativen Maßstäben stellen und ein professioneller Bildungsanbieter sind.

Münchner Volkshochschule GmbH | R4E 5 stars | www.mvhs.de

BZ im Bildungscampus Nürnberg | R4E 4 stars | www.bz.nuernberg.de

vhs Fürth gGmbH | R4E 3 stars | www.vhs-fuerth.de

vhs Erlangen | C2E 2 stars | www.vhs-erlangen.de

Volkshochschule Unteres Pegnitztal | C2E 2 stars | www.vhs-unteres-pegnitztal.de

vhs Bayerischer Volkshochschulverband e.V.

Ansprechpartner:
Mühlbauer Management Training
Heike Mühlbauer
info@muehlbauer-mt.de
www.muehlbauer-mt.de

EXZELLENT DEUTSCHE UNTERNEHMEN

Alle in Deutschland 2016 ausgezeichnete Organisationen

In diesem Jahr haben sich wieder eine ganze Reihe von Unternehmen und Organisationen einer Bewertung nach dem EFQM Excellence-Ansatz gestellt. Sie wurden von den Assessorenteams der Initiative neutral bewertet. Neben der offiziellen Anerkennung der Leistungen der hier genannten Organisationen liegt der größte Mehrwert in den Hinweisen, die im Sinne von Stärken und Potenzialen in den Berichten aufgezeigt werden. In Abgrenzung zu einer Zertifizierung geht es hier um die Betrachtung, ob die Organisation in der Lage ist, unternehmerische Spitzenleistung zu erbringen. Dabei dient das EFQM Excellence Modell als Bewertungsinstrument. Die graduelle Bewertung auf einer 1000er-Skala erlaubt jedem Unternehmen eine Standortbestimmung hinsichtlich der eigenen Wettbewerbsfähigkeit. Wir gratulieren den folgenden Organisationen für ihre Erfolge:

PREISTRÄGER

BMW Group Werk München

AUSZEICHNUNG

Robert Bosch GmbH
Werk Blaichach

BMW Group Werk Dingolfing
Bereich Fahrwerks- und
Antriebskomponenten

Gedikom GmbH

Schneider Bräuhaus München
GmbH & Co. KG

FINALIST

VHS Reckenberg-Ems gem. GmbH |
FARE gGmbH

RECOGNISED FOR EXCELLENCE 5 stars

Roche Pharma AG
businessoperations

RECOGNISED FOR EXCELLENCE 4 stars

Bildungswerk des Landessportbundes
Nordrhein-Westfalen e. V.

Evenord-Bank eG-KG

Rich Praezision GmbH

WISAG Sicherheit & Service Holding
GmbH & Co.KG

RECOGNISED FOR EXCELLENCE 3 stars

Islamic Relief Deutschland e. V.

P. Krücken Organic GmbH

Landeskriminalamt Mecklenburg-Vorpommern

Schleich + Haberl Unternehmensgruppe

Westdeutscher Tischtennis-Verband e. V.

COMMITTED TO EXCELLENCE 2 stars

Adolf-Schmidt-Bildungszentrum
Haltern am See

Caritas Altenhilfe Berlin gGmbH

Evangelische Akademie Tutzing

HSP Steuer Henniges Schulz & Partner
Steuerberatungsgesellschaft Hannover

Johannesberg Schule
der Johannes-Diakonie Mosbach

Schulkindergarten Die Kleckse
der Johannes-Diakonie Mosbach

Schwarzbach Schule
der Johannes-Diakonie Mosbach

Volkshochschule Aalen e. V.

Volkshochschule, Kunsthochschule und Kunstbüro
Filderstadt

Volkshochschule Unteres Pegnitztal

Volkshochschule Unteres Remstal e. V.

WINSTONGolf

COMMITTED TO EXCELLENCE 1 star

Bau Hirt GmbH

European Central Bank

Volkshochschulverband
Baden-Württemberg e. V.

Volkshochschule Lohr-Gemünden

COMMITTED TO SUSTAINABILITY

Ihr königlicher Campingpark Sanssouci
zu Potsdam/Berlin

VHS Reckenberg-Ems gem. GmbH |
FARE gGmbH

COMMITTED TO SERVICE EXCELLENCE

Auto Niedermayer GmbH

EXZELLENT DEUTSCHE UNTERNEHMEN

Alle Preisträger des Ludwig-Erhard-Preises

Im Folgenden ehren wir die erfolgreichsten deutschen Excellence-Anwender:

Die Preisträger des Ludwig-Erhard-Preises.

Über die Jahre haben insgesamt 26 Unternehmen den Deutschen Excellence-Preis gewinnen können.

Diese Unternehmen, die sich als Preisträger exponieren konnten, können zu allen Kriterien des Modells gute Leistungen zeigen. Sie überzeugen alle wesentlichen Interessengruppen. Es gelingt ihnen über Zeiträume erfolgreich zu sein und kennen ihre Chancen und Risiken.

Sie sind inspirierende Beispiele für unternehmerische Spitzenleistung, die anderen Organisationen als Benchmark dienen können.

Aus weit über 500 betrachteten Organisationen, die aus einer Grundgesamtheit von über 1500 Interessenten stammt, sind diese Organisationen in der Lage signifikant gute Leistungen zu erbringen. In diesen Unternehmen sind zu allen Grundkonzepten herausragende Ergebnisse zu erwarten.

Die Initiative veranstaltet regelmäßig bei ihren Preisträgern Treffen zum Erfahrungsaustausch. Informieren Sie sich dazu auf unserer Homepage mit dem Stichwort „Best-Practice-for-Excellence-Workshop“. Im Folgenden sind unsere Preisträger aufgelistet und eine Reihe unserer Preisträger stellen sich vor.

Schindlerhof Klaus Kobjoll GmbH (3x)

dominoworld™ (2x)

Allresist GmbH

Aubi

Bauunternehmung Jökel

BMW Werk Dingolfing, Produktion
Fahrwerk und Antriebskomponenten

BMW-Werk München

BMW Werk Regensburg

BMW Motorrad, Werk Berlin

Busch-Jaeger Elektro GmbH

Endress+Hauser Conducta GmbH

Endress+Hauser Wetzler

Glow & Tingle
Unternehmensberatung GmbH

I. K. Hofmann GmbH

KAUTEX TEXTRON, Werk Wissen

Praxis für Zahn-, Mund- und Kieferheilkunde
Dirk Schöttelndreier & Dr. Holger Rapsch

Ricoh Deutschland GmbH

Robert Bosch Fahrzeugelektrik
Eisenach GmbH

Robert Bosch GmbH, Werk Homburg

Robert Bosch GmbH,
Werk Stuttgart-Feuerbach

TNT Express

T-Systems Entwicklungszentrum Süd West

T-Systems Multimedia Solutions GmbH

Vaillant GmbH

Voss und Partner AG

WSS AKTIV BERATEN GmbH

BEST OF EXCELLENCE
LUDWIG-ERHARD-PREIS



ERFAHRUNG AUF DIE MAN BAUEN KANN

Bauunternehmung Jökel, Schlüchtern



1887 gründete Maurer Johannes Friedrich Jökel einen „Reparaturbetrieb“ mit zwei Maurern. Und nun, im Jahr 2016, blickt die Bauunternehmung Jökel auf 129 Jahre erfolgreiche Unternehmensentwicklung zurück. Seit 2001 wird die bekannte Schlüchterner BauMarke Jökel in fünfter Generation von den Brüdern Peter und Stefan Jökel geführt. Sie beschäftigt rund 100 Mitarbeiter und setzte im Jahr 2015 45,92 Mio. Euro um. Die Bauunternehmung Jökel versteht sich als „Lernende Organisation“ und strebt eine stetige Verbesserung in allen erfolgsrelevanten Bereichen an. Ziel der strategischen Planung ist die konsequent durchdachte Weiterentwicklung des Unternehmens anhand einer Strategiepyramide. An der Spitze der Strategiepyramide steht die langfristig auf 10 Jahre ausgerichtete Vision. Mittelfristig betrachtet folgt eine auf vier Jahre ausgelegte Strategie, während die Ziele im Rahmen eines Zielkreises jedes Jahr aktualisiert werden. Der strategischen Planung der Bauunternehmung Jökel liegt ein genauestens definierter Ablaufprozess zugrunde, der beschreibt, wie

Vision, Strategie und Ziele erarbeitet, umgesetzt und weiterentwickelt werden. Der Leitsatz „Erfahrung auf die man bauen kann“ ist Grundlage für das Leitbild des Unternehmens.

Breites Leistungsspektrum

der bekannten Schlüchterner BauMarke

Das Leistungsspektrum der Bauunternehmung Jökel ist bewusst sehr breit angelegt, um zum einen bedarfsgerecht Synergien zu nutzen und zum anderen gewisse Risiken möglichst breit zu streuen. Dazu gehören Rohbau/Hochbau, Tief- und Straßenbau, Schlüsselfertiges Bauen sowie eine eigene Planungsabteilung im Unternehmen. Außerdem setzt das Unternehmen eigene Projektentwicklungen als Bauträger um. Dabei ist es nicht Absicht des Unternehmens, regionaler Preisführer zu sein. Vielmehr ist es Philosophie, sich als der innovative Partner mit dem besten Preis-Leistungs-Verhältnis und durch Zuverlässigkeit, Vertrauenswürdigkeit sowie Kostenbewusstsein vom Wettbewerb abzuheben. Ein besonderer Wert für die Kunden liegt vor allem

in einer erkennbaren Risikoarmut. Von der Planung über die Umsetzung bis hin zur Übergabe eines Bauprojekts wird nichts dem Zufall überlassen.

Konsequent gelebte Unternehmenskultur

Um den gemeinsamen Erfolg dauerhaft gewährleisten zu können, schenken die Unternehmer im Rahmen einer konsequent gelebten Unternehmenskultur ihren Mitarbeitern eine sehr hohe Wertschätzung. Denn die Brüder Jökel sind sich der Tatsache sehr bewusst, dass die Mitarbeiter die Basis des nachhaltigen Erfolgs und damit das wertvollste unternehmerische Kapital darstellen. „Ein strategisches Ziel ist es, unsere Mitarbeiter für unsere Aufgaben immer wieder zu begeistern und diese Begeisterung auf unsere Kunden zu übertragen“, fasst Peter Jökel die überzeugend und ehrlich gelebte Unternehmensphilosophie zusammen. Und Stefan Jökel ergänzt: „Denn wir wissen, dass wir unsere Ziele nur mit äußerst engagierten Mitarbeitern erreichen können. Die Identifikation der Mitarbeiter mit der Philosophie unseres Unternehmens erzeugt die Begeisterung, mit der sie ihre Aufgaben bewältigen und ihre Überzeugungen auf unsere Kunden übertragen.“ 2016 platzierte sich das Unternehmen auf Rang 35 des GPTW – Beste Arbeitgeber Deutschlands.

Ludwig-Erhard-Preis 2015 für jahrelang gelebtes Qualitätsmanagement

In ihrem ISO-zertifizierten und somit stark prozess-orientierten Bauunternehmen pflegen die Brüder Jökel schon seit über 10 Jahren ihr QM auf der Basis der neun Kriterien des EFQM Excellence Modells. Diese unternehmerische Einstellung hat in den vergangenen Jahren bereits zu einer Reihe

von Auszeichnungen geführt und bewirkte, dass der Bauunternehmung Jökel im Jahr 2015 der Ludwig-Erhard-Preis verliehen wurde – auch als Deutscher Qualitätspreis bekannt. Das Unternehmen belegte mit seiner ersten Bewerbung um den LEP auf Anhieb Rang 1 in der mittelständischen Kategorie „Kleine Unternehmen – bis 100 Mitarbeiter“. Innerhalb des deutschen Baugewerbes ist die Bauunternehmung Jökel bundesweit das erste Unternehmen, das diesen bedeutenden Preis für sein Qualitätsmanagement gewann. „Wir sind schon sehr lange von dem EFQM-Modell überzeugt und haben mit ihm ein umfangreiches Analyse-Instrument gefunden, das uns im Sinne eines dauerhaften Unternehmenserfolgs die Augen für entscheidende Verbesserungspotenziale öffnet. Wir sehen darin eine große Chance, unser Unternehmen konsequent nach vorne zu bringen, indem wir nicht nur unsere bestehenden Prozesse gewissenhaft strukturieren, sondern auch neue Prozesse und Verbesserungen durchdacht und gezielt einführen sowie deren Nachhaltigkeit sicherstellen“.

PREISTRÄGER
LUDWIG-ERHARD-PREIS



Bauunternehmung Jökel

Peter und Stefan Jökel
Gartenstraße 44 | 36381 Schlüchtern
Tel. +49 (0)6661 84-0
Fax +49 (0)6661 84-20
info@joekel.de | www.joekel.de

STARKE MARKE BUSCH-JAEGER

Innovativer Marktführer im Bereich Elektroinstallationstechnik



Smart Home und Smart Building – diese beiden Begriffe stehen für die Zukunft der Elektroinstallationstechnik. Eine Zukunft, die heute schon realisierbar ist. Mit innovativen Produkten und Lösungen für die intelligente Vernetzung der Haus- und Gebäudetechnik. Technologien, die dem privaten und gewerblichen Nutzer nicht nur ein Höchstmaß an Sicherheit, Komfort und Energieeffizienz bieten, sondern auch neue Perspektiven eröffnen für eine konsequente Nutzung regenerativer Energien mit Blick auf die Klimaschutzziele von heute, morgen und übermorgen.

Busch-Jaeger als innovativer Marktführer für Elektroinstallationstechnik offeriert seinen Kunden schon jetzt ein breites Spektrum intelligenter und nachhaltiger Lösungen für diesen zukunftsreichen Wachstumsbereich. Und sieht sich dabei zunehmend im Wettbewerb mit zahlreichen grobenteils branchenfremden Anbietern aus ganz unterschiedlichen Wirtschaftsbereichen, die ebenfalls von diesem interessanten Markt profitieren möchten.

Innovationskraft, hohe Markenbekanntheit und eine starke Marktposition sichern Busch-Jaeger in diesem Umfeld die entscheidende Spitzenposition. Das Produktspektrum umfasst rund 6.000 Artikel, vom kompletten Elektroinstallationsprogramm bis zu elektronischen High-End-Produkten für das Gebäudemanagement. An zwei Standorten in Deutschland (Lüdenscheid und Aue/Bad Berleburg) beschäftigt das zur ABB-Gruppe gehörende Unternehmen rund 1.000 Mitarbeiter. Exportiert wird in mehr als 60 Länder.

Qualitäts- und Managementsysteme auf hohem Niveau

Das gesetzliche Umfeld von Busch-Jaeger ist bestimmt durch Vorschriften in den Bereichen Qualität, Umweltschutz, Arbeitssicherheit und Energie. Durch den Aufbau einer Prozessorganisation mit Anweisungs- und Nachweissystem entspricht das Unternehmen den Gesetzen und Auflagen. Busch-Jaeger verfügt über ein integriertes Managementsystem mit Zertifizierungen

nach DIN EN ISO 9001, DIN EN ISO 14001, BS OHSAS 18001 sowie DIN EN ISO 50001. Besonders stark ausgeprägt ist die Verbundenheit der Mitarbeiter zum Unternehmen. Jeder Mitarbeiter ist wesentlicher Bestandteil der Marke Busch-Jaeger. Er teilt das Markenversprechen und engagiert sich aus Überzeugung als „Markenbotschafter“. Nach dem Gewinn des Ludwig-Erhard-Preises in Gold 2006 wurde die Philosophie „BJE – Be Just Excellent“ konsequent weiterentwickelt. Grundlage für alle Prozesse ist das Managementsystem IMS. Als Regelkreis dient das Prozess-Struktur-Modell – ein ganzheitliches Konzept, stark angelehnt an das EFQM-Modell für Excellence. Das Ergebnis: Ausrichtung auf den Kunden durch konsequente Prozessorientierung.

Ganzheitliche Lösungen für das intelligent vernetzte Gebäude

Unter der Dachmarke Living Space® schafft Busch-Jaeger Raum für mehr Individualität, mehr Komfort und mehr Effizienz im Smart Home. Das Haus als ganzheitliches, vernetztes System verstehen. Living Space® verbindet Mensch, Architektur, Design und Technik. Spürbar, fühlbar und erlebbar durch hochwertige Materialien, perfekte Verarbeitung, technologischen Fortschritt und exzellentes Design. Zahlreiche Produkte von Busch-Jaeger wurden mit renommierten Designpreisen ausgezeichnet. Busch-Jaeger engagiert sich in ausgewählten Kooperationen und Initiativen. Das Ergebnis: Stärkung der Marke über Branchengrenzen hinaus und zielgruppengerechte Ansprache spezieller Kundensegmente.

PREISTRÄGER
LUDWIG-ERHARD-PREIS



Ganzheitliche Lösungen schaffen, die das Leben komfortabler, sicherer und effizienter machen. Die starke Marke sein, die ihre Kunden mit dem entscheidenden Mehrwert begeistert: Das ist das Credo des Unternehmens Busch-Jaeger. Eine wesentliche Rolle spielt dabei die traditionell starke Partnerschaft zu Elektrogroßhandel und Elektrohandwerk. Geschwindigkeit, Kreativität und Visionen bestimmen die Ausrichtung des Unternehmens. Mit dem Ziel, Kunden zu begeistern mit Produkten und Lösungen, die den entscheidenden Mehrwert bieten. Und mit einer facettenreichen Kommunikation, die alle Kanäle nutzt: von TV-Spots, Internet und Social Media bis hin zu Apps für Smartphone und Tablet.



Busch-Jaeger Elektro GmbH

Freisenbergstraße 2

58513 Lüdenscheid

Tel. +49 (0)2351 956-1235

info.bje@de.abb.com

www.busch-jaeger.de

PERSONALDIENSTLEISTUNG MIT ANSPRUCH

I.K. Hofmann GmbH (Hofmann Personal)



Hofmann Personal gehört mit seinen 90 Standorten zu den sechs größten Personaldienstleistern Deutschlands. Einschließlich der Tochterfirmen in Österreich, England, Tschechien, der Schweiz und in den USA beschäftigt das Unternehmen durchschnittlich 23.000 Mitarbeiter.

Gründerin Ingrid Hofmann:

Eine Win-win-Situation muss das Ziel sein

1985 gründete Ingrid Hofmann ihr Unternehmen mit den Zielen, Firmen in ihrer flexiblen Personalpolitik zu unterstützen und Arbeitssuchenden einen schnellen Zugang zum Arbeitsmarkt zu eröffnen. „Wir finden mit den Kunden die richtigen Lösungen und können Mitarbeiter für uns gewinnen, die engagiert beim Kunden arbeiten und sich bei uns wohl fühlen. Das ist unser Erfolgsrezept“, erklärt die Unternehmerin.

Dienstleistungen

Die Geschäftsfelder des Unternehmens umfassen die Arbeitnehmerüberlassung von

gewerblichem, kaufmännischem und technischem Personal sowie die Personalvermittlung. Schwerpunkt-Branchen sind Automotive, Elektro, Energiewirtschaft, Logistik, Dienstleistung und Handel. Weitere Tätigkeitsfelder: On Site Management/Master Vendor, Outplacement, Outsourcing und Weiterbildung. Die Nachfrage nach High Potentials wird vom eXperts consulting center betreut.

Neue DIN En ISO 9001:2015 erfordert auch bei Hofmann Personal Anpassungen

Durch die neuen Anforderungen der ISO 9001:2015 ergeben sich erweiterte Schwerpunkte: u.a. die Forderung nach einem systematischen Umgang mit operativen und prozessualen Risiken und Chancen, mit den Stakeholdern oder auch dem Wissen und den Kompetenzen die eine Organisation benötigt. Hofmann Personal hat bereits intensiv analysiert, bewertet und Maßnahmen abgeleitet. Zudem wird deutlicher hinterfragt, welche internen und externen

Belange (z.B. gesetzliche, technische, wettbewerbliche oder soziale Belange) Einfluss auf Ziele, Strategie und Ergebnis des Managementsystems haben (Kontext).

Erfolge auf dem Excellence-Weg

In den letzten Jahren wurden u.a. infrastrukturelle Maßnahmen umgesetzt. Dazu gehörte der Ausbau des Controllings, der Aufbau eines Data-Warehouses für Data Mining, Market Research, die Verbesserung des ERP-Systems oder auch des Bewerbermanagementsystems. Zudem wurde ein Innovationsmanager etabliert, der als innovativ erkannte Ideen zunächst in Pilotprojekten umsetzt und bei nachhaltigem Erfolg im Gesamtunternehmen etabliert. Hofmann Personal hat zudem den verantwortlichen Personenkreis erweitert. Dieses Excellence-Team wurde geschult und arbeitete anschließend in verschiedenen Workshops an konkreten Arbeitspaketen der wertschöpfenden Prozesse u. a. mit dem Ziel, den Excellence-Gedanken noch stärker mit der Unternehmensvision zu verknüpfen. Durch den größeren Personenkreis kann das Unternehmen die Verteilung der relevanten Maßnahmen mit größeren Ressourcen, flexiblerer Handhabung und dadurch auch höherer Akzeptanz der Excellence-Themen managen.

Good Practice – Excellence für die Mitarbeiter sichtbar machen

Durch eine intensive Kommunikation z. B. auf Firmenseminaren, Niederlassungsbesprechungen, durch Protokoll- und Ergebnisveröffentlichungen im Intranet etc. wird der Excellence-Gedanke im

Unternehmen etabliert. Das Veröffentlichen von Good Practice Beispielen soll zukünftig das „Lernen voneinander und von den Besten“ intensivieren. Die Beispiele machen den Excellence-Gedanken sichtbar und bringen den Mitarbeitern in ihrer täglichen Arbeit einen echten Mehrwert.

Unser Ziel: Erneute Teilnahme am Ludwig Erhard Preis

Hofmann Personal hat 2010 erstmalig am Ludwig Erhard Preis teilgenommen und diesen auch gewonnen. Rückblickend kann man sagen: Der Weg war das Ziel! Durch die umfassende Vorbereitung wurden alle Prozesse auf den Prüfstand gestellt und Ideen für die Zukunft entwickelt. Die Mitarbeiter waren sozusagen „gezwungen“, sich intensiv mit dem Thema zu befassen und konnten dadurch selbst erkennen, warum der Excellence-Gedanke zum nachhaltigen Unternehmenserfolg beiträgt.

PREISTRÄGER
LUDWIG-ERHARD-PREIS



Personal
HOFMANN

I. K. Hofmann GmbH
Lina-Ammon.Str. 19
90471 Nürnberg
Tel. +49 (0)911 98993-0
www.hofmann.info

SOZIALER BEITRAG FÜR DIE GESELLSCHAFT

RICOH DEUTSCHLAND GmbH



Die Organisation

RICOH ist ein globales Technologieunternehmen, das seit mehr als 80 Jahren die Arbeitsweisen der Menschen verändert und zu verbessert. Unter dem Slogan *imagine. change.* unterstützt RICOH Unternehmen und Menschen mit Dienstleistungen und Technologien, die zur Innovation anregen, Nachhaltigkeit fördern und das Wachstum beschleunigen. Hierzu zählen Lösungen für das Dokumentenmanagement, IT-Services, Produktionsdruck, Digitalkameras und Industriellösungen. Die RICOH GROUP hat ihren Hauptsitz in Tokio und ist in mehr als 190 Ländern aktiv. Im Geschäftsjahr 2014/15 (Stand: 31. März 2015) hat sie weltweit einen Umsatz von 2,231 Mrd. Yen (ca. 18,5 Mrd. US-Dollar) erwirtschaftet.

Soziale Verantwortung als Unternehmenswert

RICOH wurde 1936 von Kiyoshi Ichimura gegründet, der sich darauf konzentrierte, innovative Antworten auf Herausforderungen am Arbeitsplatz und in der privaten Umgebung zu finden.

Dabei verlor er nie den Blick für die soziale Verantwortung des Unternehmens aus dem Auge. Vor 70 Jahren war dies ein völlig neuer Gedanke. Er erkannte die Auswirkungen seiner Ideen auf die Welt und setzte sich für soziale und ökologische Nachhaltigkeit ein. Bis heute verfolgt RICOH einen holistischen Ansatz, der ökonomische, soziale und umweltrelevante Ziele beinhaltet und in Einklang bringt. Das Wertesystem ist seit 2004 im RICOH-Verhaltenskodex festgelegt. Dieser ist die Grundlage jeglichen Handelns aller Mitarbeiter und umfasst folgende Prinzipien:

Wertebasiertes unternehmerisches Handeln

Um sicherzustellen, dass RICOH den Anforderungen und Erwartungen der Interessengruppen entspricht, hat das Unternehmen eine Reihe von Richtlinien entwickelt. Diese umfassen unter anderem die Einhaltung gesetzlicher Vorschriften, die Erfüllung von ISO-Standards, die Bewertung geschäftlicher Risiken und die Wahrung der RICOH-Werte.

Einklang mit der Umwelt

Ricoh zählt zu den nachhaltigsten Unternehmen weltweit und erhält die höchste Note der IT-Branche im CSR Ranking von oekom research (B+). Die Umweltstrategie ist bereits seit den 1970er Jahren tief in der Unternehmenskultur des Konzerns verwurzelt. Schwerpunkt-Themen sind: Energieeffizienz/Klimaschutz, Ressourcenschonung/Recycling, die Vermeidung von Umweltverschmutzung/gefährlichen Stoffen sowie Erhalt der Biodiversität.

Achtung des Menschen

RICOH setzt auf kompetente und motivierte Mitarbeiter, die gut zusammenarbeiten und sich für das Unternehmen einsetzen. Die Zielsetzung ist es, qualifiziertes Personal auf allen Funktionsebenen zu rekrutieren, zu entwickeln und zu halten. Es existiert für alle Positionen ein strukturierter Auswahlprozess sowie ein definiertes Vorgehen zur Einarbeitung neuer Mitarbeiter. Weiterhin dienen die Führungsleitlinien, das Mitarbeiterbeteiligungsprogramm „MyChoice“ und die RICOH ACADEMY dazu, die Fähigkeiten und die Motivation der Mitarbeiter systematisch zu entwickeln.

Sozialer Beitrag für die Gesellschaft

Die RICOH Company, Ltd. hat 2002 den UN Global Compact unterzeichnet und sich verpflichtet, die Einhaltung dieser Prinzipien bei all seinen Tätigkeiten zu befolgen. Dabei arbeitet RICOH mit NGOs überall auf der Welt zusammen. Die RICOH DEUTSCHLAND GmbH nimmt ihre soziale Verantwortung zudem über ein weitreichendes

Ausbildungsprogramm wahr. Weiterhin werden unterschiedliche Projekte durch Spenden und über die Freiwilligeninitiative, bei der Mitarbeiter für soziale Arbeit freigestellt werden, unterstützt.

Fazit

Über eine integrierte CSR-Strategie stellt RICOH sicher, dass alle Aktivitäten in diesem Bereich dem Unternehmen und der Gesellschaft maximalen Nutzen bringen. RICOH hat sich hierdurch ein klares Alleinstellungsmerkmal und einen Wettbewerbsvorteil in der Branche erarbeitet.

RICOH
imagine. change.

RICOH Deutschland GmbH

Vahrenwalder Straße 315

30179 Hannover

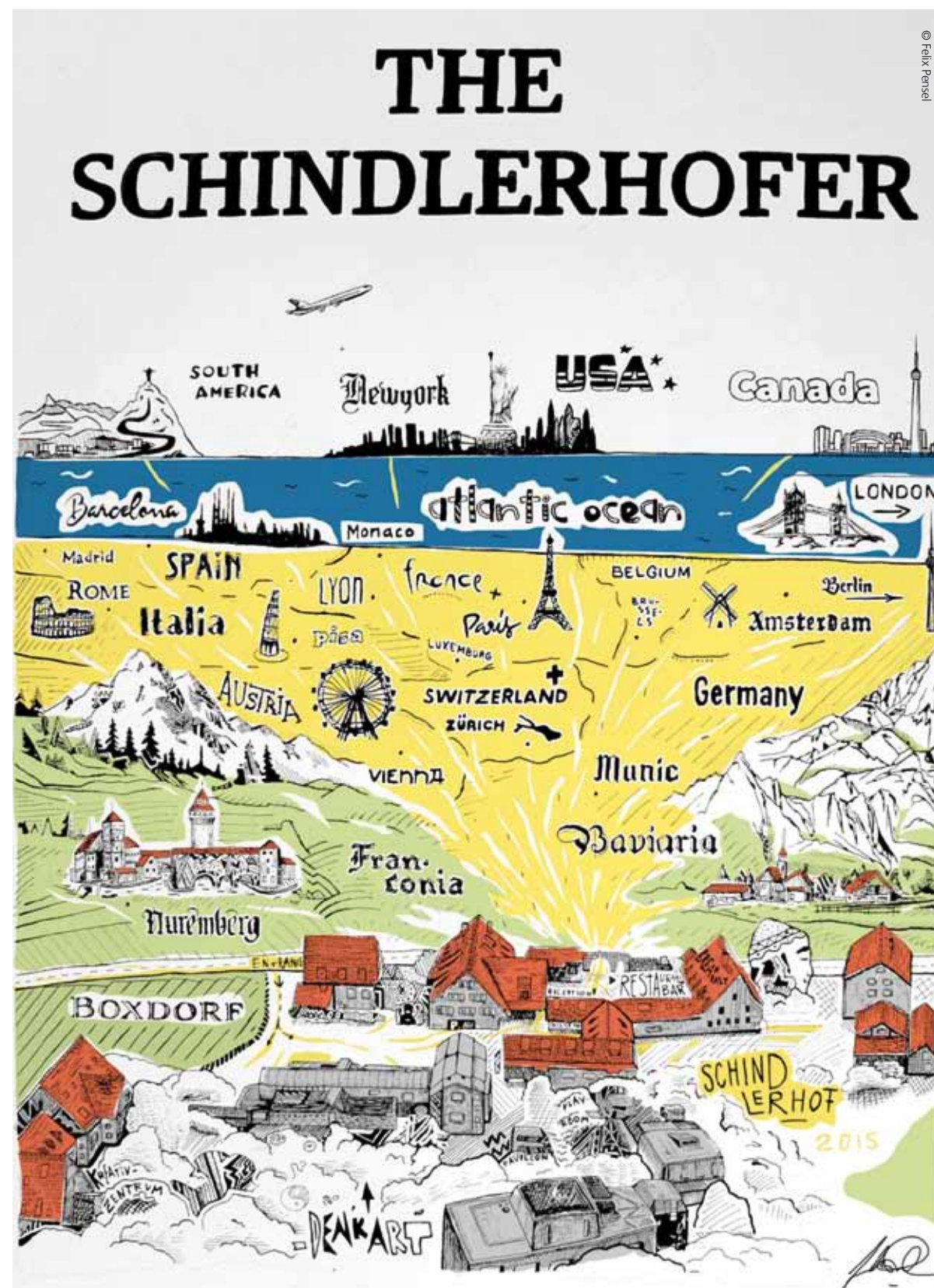
Tel. +49 (0)511 6742-0

info@ricoh.de

www.ricoh.de

DER SCHINDLERHOF

LEP-Hattrick



Wir sind sehr stolz – der Grund: Dreimal schon haben wir es in den 19 Jahren seines Bestehens geschafft, den Ludwig-Erhard-Preis nach Hause zu holen! Zeigt dies doch, dass Qualitätsmanagement für uns keine Eintagsfliege ist, sondern etwas, mit dem wir uns seit Jahren wirklich sehr intensiv beschäftigen. Ludwig-Erhard-Preis steht bei uns für Lust, Euphorie und People: Lust auf Qualitätsmanagement, weil wir die Vorteile ganz klar erkennen! Euphorie, denn wir wollen die Besten bleiben und permanent von den Besten lernen! „People“, zuallererst ist hier natürlich unser gesamtes Team gemeint, aber auch alle, die mit uns in Verbindung stehen – unsere Gäste, Lieferanten, Partner oder Banken. Unsere LEP-Assessoren haben es im Ergebnisbericht sehr schön auf den Punkt gebracht, was das Leben und Arbeiten im Schindlerhof ausmacht:

„... es werden völlig neue Wege eingeschlagen. Besonders auffällig ist dabei die Führungskultur, die von Vertrauen und Transparenz gekennzeichnet ist.“

Für Menschen, die den Schindlerhof nur von außen kennen, ist das nicht ganz so leicht zu verstehen. Vielleicht haben auch deshalb die Assessoren im Resümee geschrieben: „Der Schindlerhof erscheint ganz bewusst als „Spielplatz ohne Aufsicht“, der seinen Mitspielern und Teamleadern vielfältige Entwicklungsmöglichkeiten gewährt.“ Dieser Satz wurde von uns kontrovers diskutiert. Letztendlich trifft er es aber sehr gut. Wir leben so viel Individualität wie irgend möglich und fordern nur so viel Konformität, wie zur Zielerreichung

PREISTRÄGER
LUDWIG-ERHARD-PREIS



unbedingt nötig. Damit geht es uns allen gut, und der Erfolg zeigt, dass es funktioniert. Natürlich steht hinter allem ein „Controlling“. Ohne würde es nicht gehen. Wir lieben das Neue, wir verstehen uns als Forscher in Sachen Herzlichkeit, und wir möchten neue Wege gehen. In unserer Branche ist das auch unbedingt notwendig. Denn das Image ist verstaubt, das Rating der Banken sogar mit einem Firmenmalus geschwächt. Unsere Branche muss daran arbeiten, wieder „sexy“ zu werden – interessant für Jung und Alt. Für alle Kulturen, um das perfekte Team bilden zu können. Denn nur dann ist es möglich, auch den perfekten Service zu bieten. Wachstum ist für uns wie reiner Sauerstoff: Deshalb haben wir jüngst unsere neue Weinbar – die DankBar – angebaut, die sechste Bauetappe in rund 30 Jahren. Und im vergangenen Jahr erst konnten wir unsere Tagungseinheit, das KreativZentrum, von Grund auf modernisieren. Beide Maßnahmen stellen weitere Highlights in unserem Hoteldorf in Nürnberg-Boxdorf dar, die unseren Schindlerhof wieder weiter nach vorne bringen werden.



Schindlerhof Klaus Kobjoll GmbH
Nicole Kobjoll | Unternehmensführung
Steinacher Straße 6-10 | 90427 Nürnberg
Tel. +49 (0)911 9302-0
nicole@kobjoll.de
www.schindlerhof.de

ZUKUNFT GESTALTEN – GEMEINSAM

Kinder- und Jugendhilfezentrum Groß Börnecke



Passen erfolgreiches Unternehmertum und personenzentrierte Pädagogik zusammen? Ist die Breite von Hilfsangeboten oder eine Spezialisierung, das erfolgreichere Einrichtungsmodell? Ist es der Fleiß, das systematisches Handeln oder ist es die Opferbereitschaft eines Pädagogen, die eine Erziehungshilfe gelingen läßt? Welche Fähigkeiten benötigt gute Führung?

Unzählige Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe bieten heute Leistungen an, die sich weniger von den Angeboten der Anderen unterscheiden. Auch der Wettbewerb gewinnt im sozialen Sektor weiter an Schärfe und ist geprägt von Kostendruck, hohen Erfolgserwartungen in limitierten Zeitfenstern und hohen gesellschaftlich, ethischen Werteanforderungen.

Für das Kinder- und Jugendhilfezentrum Groß Börnecke gilt es, mitzuhalten und vorn zu sein. Das Kinder – und Jugendhilfezentrum Groß Börnecke ist eine heilpädagogische Einrichtung,

die Erziehungshilfen innerhalb und außerhalb von Familien anbietet.

Unsere 65 hochmotivierten Mitarbeiter haben den Anspruch den uns anvertrauten Kindern und Jugendlichen eine lohnenswerte und selbstbestimmte Perspektive im Leben zu schaffen. Im Jahr 2013 entschieden wir uns, unser Handeln nach dem EFQM Modell auszurichten und nach „Business Excellence“ zu streben. Das Faszinierende und Überzeugende an diesem Modell ist der ganzheitliche, systematische Ansatz, der alle Interessensgruppen zusammenführt – den Kindern und ihren Familien, den Mitarbeitern, Schulen, Institutionen, Politik und dem unmittelbare gesellschaftliche Umfeld. Der Anfang des Weges war nicht leicht. Galt es doch einen gewissen Paradigmenwechsel einzuläuten.

– Es galt Erziehungsleistungen und pädagogische Momente messbar zu machen, um so Wirksamkeit und Notwendigkeiten nachzuweisen und

weiterzuentwickeln. Die Herausforderung bestand darin, dass Messbarkeit nicht konträr zu Menschlichkeit steht.

– Es galt ein Führungs- und Kommunikationskonzept abzustimmen und zu etablieren, welches das eigene und die der anderen Teammitglieder systematisch, wertschätzend rückkoppelt, um aus einem Reagieren ein Agieren zu generieren.

– Es galt Erziehungsprozesse zu standardisieren und in einer interaktiven Prozesslandkarte darzustellen. Ziel war und ist es, neuen Mitarbeitern einen schnellen Einstieg in den Alltag zu ermöglichen und langjährigen Mitarbeitern einen Kompass zu geben die Erziehungsprozesse weiterzuentwickeln und das pädagogische Erfahrungswissen zu konservieren.

Mittlerweile können wir feststellen, dass unser Handeln eine Eigendynamik erzeugt, die ein Spaß am Lernen, kontinuierlichen Verbessern und sich Messen erzeugt. Das Kinder- und Jugendhilfezentrum Groß Börnecke ist ein privater freier Träger und gehört keinem großen Lobbyverband an, das heißt für uns, es ist unverzichtbar, eine wertebasierte, unverwechselbare, individuelle Unternehmensidentität zu entwickeln.

Denn nur der, der einen positiven Namen hat, der bekannt ist und ein positives Image hat, nur der hat die entscheidenden Wettbewerbsvorteile. Es ist geradezu lebensnotwendig für uns geworden, allen Beteiligten, durch Wertschätzung, soziale Verantwortung, Innovation, Professionalität Orientierung und Sicherheit zu bieten. Um sich markant und wohltuend von anderen Einrichtungen

zu unterscheiden, sich zu profilieren, haben wir als Handlungsvektoren „Gefragter Partner“, Attraktiver Arbeitgeber“ und „Scorecard“ ausgemacht.

Diese Handlungsvektoren vernetzen unsere 5 Standorte in Sachsen-Anhalt und erzeugen bei unseren Mitarbeitern ein „Wir-Gefühl“, das steigert Motivation, Arbeitszufriedenheit und Leistung. Der Wettbewerb um die besten Mitarbeiter wird sich weiter ausprägen. Durch exzellente Lernangebote und der Bereitstellung eines fördernden Umfeldes, einer freudvollen, kollegialen Arbeitsatmosphäre und attraktiver, leistungsorientierter Gehälter wollen wir den Wettbewerb für uns gewinnen.

Eine besondere Herausforderung wird sein, dass Kinder- und Jugendhilfezentrum Groß Börnecke zu einer attraktiven und profitablen Marke zu entwickeln. Nachhaltige, faszinierende Marken bieten echte Spitzenleistungen und inszenieren dies durch unwiderstehliche Leistungsbeweise und emotionalen Ansprache. Nur die Schärfung und die systematische Weiterentwicklung unserer Alleinstellungsmerkmale, werden wir strategisch für Stabilität und organisches Wachstum sorgen.



**Kinder- und Jugendhilfezentrum
Groß Börnecke GmbH**

Sven Schulze

Holzweg 9

39444 Hecklingen

www.kjhz-grossboernecke.de



DAS EXPERTENNETZWERK DER INITIATIVE

Kontaktseite

	Aachener Institut für Mittelstandsentwicklung e. V. Dr. Richard Schieferdecker www.mittelstandsentwicklung.org		Excellence Center Nürnberg Partnergesellschaft Dr. Werner Ebert, Dr. Hans Jochen Lipp, Volker David Heike Mühlbauer, Joachim Rottluff www.ec-n.de
	a:nton Coaching und Consulting für Familienunternehmen Wiebke Anton www.wiebkeanton.de		
	Bestform Consulting Dirk Kowalewski www.bestformconsulting.de		freisl Beratung Training Coaching Dr. Jürgen Freisl www.freisl.com
	BO CONSULT – Services for Excellence Birgit Otto www.bo-consult.com		Gudo Großpietsch Unternehmensberatung www.gudo-grosspietsch.de
	cmxKonzepte GmbH & Co. KG Gabriele Kohler www.cmxkonzepte.de		IBK Management Solutions GmbH Andreas Dalluege www.ibk.eu
	Conceptual Quality Dr. Detlev Bohle conceptual.quality@gmail.com		incipio-hannover e.K. Gabriele Gralla www.incipio-hannover.de
	DLT Innovation GmbH Oliver Dersch www.dlt-innovation.de		IVUT Institut für Veränderungsmanagement Unternehmensentwicklung Training Ulrich F. Schübel www.ivut.de
	Heinz-Michael Dickmann Prozessberatung, Training & Coaching Heinz-Michael Dickmann www.hmdickmann.de		Jemacon Robert Jugan-Elias www.jemacon.de
	European Business-Excellence Network e. V. Andreas Dalluege cad@ibk-group.eu		KRBE GmbH Dr. Klaus Radermacher www.xing.com/profile/Klaus_Radermacher3
	Excellence Center Bayern & Baden-Württemberg Bernd Rehberg www.ecm.institute		Gitte Landgrebe s.a.r.l. Gitte Landgrebe GLandgrebe@aol.com
			MAHO Consulting Martin Holzwarth www.martin-holzwarth.de

EXPERTENNETZWERK LUDWIG-ERHARD-PREIS 2016



	menschen gestalten unternehmen® Gerhard Thäsler www.megun.de		TQM Training & Consulting Eine Marke der WEKA MEDIA GmbH & Co. KG Björn Panne www.tqm.com
	mib Management Institut Bochum GmbH Frank Slawik www.mi-bochum.de		TÜV Nord Cert GmbH Barbara Meyer www.tuev-nord.de
	mosaiic GmbH Daniel Zacher www.morgenweck-company.de		TÜV Rheinland Consulting GmbH Claudia Wolke-Riedel www.de.tuv.com
	MP-BusinessManagement GmbH Wolfgang Münch www.mp-bm.com		Veeev – Veeel Excellent Visions Sven Hönig Inhaber www.veev.de
	mpool consulting AG Hermann Ziegler www.mpool-group.de		WERTarbeit Meike Wilmowicz www.wert-arbeit.com
	NK excellence consulting Norbert Kohlscheen www.nk-excon.de		Why5 GmbH Wilhelm Balbierer wilhelm.balbierer@hs-ansbach.de
	PROTEMA Unternehmensberatung GmbH Michael Mezger www.protema.de		Wrafter UnternehmensBeratung & TrainigServices Jochen Muskalla www.wubts.com
	Sabine Richter Personal- und Qualitätsentwicklung Sabine Richter www.pq-richter.com		
	sdh-consult Dr. Stephan Haubold www.sdh-consult.de		
	SP kommunikation beratung + training Frank von Pablocki www.sp-kommunikation.de		
	TC&T Consult und Training GmbH Norbert Bonta www.tct.de		



WANDEL KONSTANT GESTALTEN

a:nton Unternehmensentwickler



Wiebke Anton Coach, Beraterin, Autorin und Unternehmerin aus Leidenschaft weiß wovon sie spricht: Durch die Unternehmensführung im eigenen Familienunternehmen, das sie zum Branchenführer etablierte und die Übernahme des Familienbetriebs sammelte sie ihr Experten-Know-how und bewies unternehmerisches Können. Sie hat ihre Leidenschaft zur Berufung gemacht: Sie coacht UnternehmerInnen und Führungskräfte der Wirtschaft und des Mittelstands und berät Unternehmen auf dem Weg zur Business Exzellenz.

Bei ihren Kunden setzt sie den Fokus auf konkretes Handeln und Umsetzen; dabei ist ihr höchstes Ziel Exzellenz zu erreichen. In ihren Trainings, Workshops und Vorträgen begeistert sie die Teilnehmer mit ihrer konkreten, pragmatischen und lösungsorientierten Art und Weise der Vermittlung ihres Fachwissens getreu dem Motto aus der Praxis für die Praxis.

Profil:

- 15 Jahre Unternehmertum im eigenen Unternehmen
- Kontextual Coach nach Prof. Dr. P. Warschawski, Uni of Maryland Medical School, USA
- Zert. Coach for Professional Development
- Zert. Assessorenkompetenz DGQ
- Zert. Assess Beraterin
- EFQM Masterassessor
- EFQM Validator
- Auszeichnung: TOP 100 Trainer
- Leiterin der Professional Expert Group Coaching der German Speakers Association
- Operating Partner der Initiative Ludwig-Erhard-Preis
- Ludwig-Erhard-Preis Assessorin
- Imago-Therapeutin i.Z.

Veröffentlichung:

Nachfolge in Familienunternehmen – Das Coaching für den erfolgreichen Unternehmenswechsel



a:nton Unternehmensentwickler
Wiebke Anton
Obere Karspüle 47 | 37073 Göttingen
Tel. +49 (0)551 40130511
kontakt@anton-unternehmensentwickler.de
www.anton-unternehmensentwickler.de



DIE SACHEN KLÄREN, DIE MENSCHEN STÄRKEN.

ArbeitsInnovation, Volker David



Klären wir zunächst die Sachen!

Kennen Sie den schwarzen Schwan? Steht Ihr Geschäftsmodell durch die Digitalisierung auf dem Prüfstand („We need banking, not banks.“ Bill Gates) und haben Sie eine angemessene Antwort parat? Profitieren Sie mit ihrer Organisation von der Energiewende und tragen Sie dazu bei, diesen Systemwandel erfolgreich zu gestalten? Liegt Ihnen die Integration der Geflüchteten in unsere Gesellschaft am Herzen und leistet Ihre Organisation seinen Beitrag dazu? Auf diese strategisch wichtigen Fragen müssen die entscheidenden Akteure einer Organisation angemessene Antworten finden. Das EFQM-Modell hilft Ihnen dabei! Es steht für eine stakeholder-orientierte Strategie der ökonomischen, ökologischen und sozialen Nachhaltigkeit. Das EFQM-Modell unterstützt Sie, die Einzigartigkeit ihrer Organisation zu erkennen und als Stärke nutzen. Heben Sie sich aus der Masse hervor und zeigen Sie Ihren Stakeholdern Ihre Stärken!

Nun gilt es die Menschen zu stärken!

Die Lösungen für die anstehenden Herausforderungen in den Organisationen liegen dabei meistens nicht außerhalb der Organisation, also nicht bei den klugen Beratern oder der Gesetzgebung. Vielmehr wissen Einzelne, Teams und die Organisation selbst i.d.R. längst was zu tun ist. Doch unzureichende Denk-, Beziehungs- und Verhaltensmuster verhindern oftmals den Befreiungsschlag, um die Organisation auf Kurs zu bringen. Deshalb ist es Aufgabe der organisatorischen Instandhaltung das Wissen zu heben, indem Einzelne, Teams und die gesamte Organisation durch kontinuierliche Reflektion in die Lage versetzt werden, die richtigen Themen und Stellschrauben zu identifizieren. Ich helfe Ihnen durch Coaching der Akteure die Veränderungssistenz zu durchbrechen und die Ressourcen und Potenziale der Menschen in Ihrer Organisation zu erschließen, um die Reise zu Excellence zu beginnen oder fortzusetzen. Laden Sie mich zu Ihrer Organisationsentwicklung mit Qualität ein! Wir reden dann auch über den schwarzen Schwan...



ArbeitsInnovation
Volker David
Konrad-Lengenfelder-Str. 16
90518 Altdorf b. Nürnberg
Mobil +49 (0)163 6013658
info@arbeitsinnovation.de
www.arbeitsinnovation.de

DIGILOGISCH ENTSPANNT, STRATEGISCH EHRGEIZIG

EFQM-Assessment mit Birgit Behrens-Otto und Dr. Susanne Kaldschmidt



Der Technologie-getriebene Epochenwandel beschert uns eine Lebens- und Arbeitsweise, in der virtuelle und anfassbare Lösungen gleichzeitig möglich sind. Aus konventioneller QM-Sicht sieht so die Hölle aus: planlos, kurzfristig, mehrdeutig und ineffizient. Wir sagen dazu: Willkommen im digilogischen Universum, in dem digitale und analoge Welt verschmelzen! Genau jetzt wird das EFQM-Assessment zum Joker. Mit ihm reflektieren Führungskräfte im Team die strategische Leistungskraft ihrer Organisation, durch die sie Nachhaltigkeit dauerhaft verwirklichen.

Strategisch, digilogisch, visuell.

Unser Assessment-Design berücksichtigt die digilogischen Anforderungen: Wir konzentrieren uns auf das Wesentliche. Wir kitzeln ganzheitliche Diskussionen auf strategischer Flughöhe über Interessen, Vorbehalte und Chancen heraus. Zielgerichtete Entscheidungen dokumentieren wir digital und analog, in Wort und Bild. Durch

digilogisches Tuning reduzieren wir Energieverluste im Team. Mit visuell-graphischen Elementen im Rahmen des Assessmentprozesses zeichnen wir die Kommunikation im Team nach. Erfahrungen, Erkenntnisse, Widrigkeiten werden Teil einer gemeinsam verantworteten Story. Wortlastige Berichte und Maßnahmenkataloge weichen Ergebnissen mit Bildern, Audioprotokollen oder Videos. Assessment beschwingt!

Seit 20 Jahren schätzen unsere Kunden unsere Modellkenntnis, strategische Flughöhe und menschliche Nähe, die wir in EFQM Assessments einbringen. Gerne gestalten wir auch Ihr Assessment; digilogisch entspannt, strategisch ehrgeizig.



Birgit Behrens-Otto
Tel. +49 (0)171 4403301

Dr. Susanne Kaldschmidt
Tel. +49 (0)172 5220600
www.digilogisch.de

DER WEG ZUR EXCELLENCE

Starten einer Excellence-Initiative



Aus dem Namen des EFQM-Trainings „Journey to Excellence“ lässt sich schon schließen, dass eine Excellence-Initiative keine Einmal-Aktion ist, sondern die Entscheidung für eine kontinuierliche Weiterentwicklung in Richtung „Excellence“. Mit Selbstbewertungen oder anderen Standortbestimmungen (z.B. Kunden- und Mitarbeiterbefragungen) werden Stärken und Verbesserungspotentiale identifiziert. Durch Umsetzung von Verbesserungsmaßnahmen bewegt sich die Organisation weiter in Richtung ihres Zieles. Ich werde oft gefragt, wie man so eine Reise beginnen könnte. Natürlich hängt das immer von der Organisation ab, ihrer aktuellen Situation, ihrer speziellen Zielsetzung und auch ihren Möglichkeiten. Manchmal spüre ich auch die Angst vor einer Überforderung.

Sie kennen sicher die Geschichte von dem Holzfäller, der mit einer viel zu stumpfen Axt Holz hackt und auf die Frage, warum er sein Werkzeug nicht schärft, antwortet: „Ich habe keine Zeit dafür. Ich muss ja Holz hacken!“ Es gilt also, einen für die

Organisation geeigneten Kompromiss zwischen dem Tagesgeschäft und der Weiterentwicklung zu finden, wobei ja im Grunde genommen die Weiterentwicklung der Organisation zum Tagesgeschäft der Führungskräfte gehört.

Bei einem meiner Kunden habe ich im Leitungskreis zunächst das Modell mögliche Vorgehensweisen erläutert. Dann wurde entschieden, mit einer „vollständigen“ EFQM-Selbstbewertung (Simulation einer Preisbewerbung) zu starten, die ich wo notwendig und sinnvoll begleite:

- Erste Schulung der Beteiligten zum EFQM-Modell
- Erstellung „Bewerungsdokument“
- Ausbildung interner Assessoren
- Selbstbewertung durch die Assessoren
- Umsetzung von Verbesserungsmaßnahmen
- Vorbereitung Fremdbewertung (2. Schritt)

Man kann sich aber auch mit kleineren Schritten (z.B. mit einfacheren Selbstbewertungen) auf den Weg zur Excellence begeben.



Heinz-Michael Dickmann
Excellence in Organisationen und Projekten
Beratung, Training & Coaching
Bahnhofstr. 8
85635 Höhenkirchen-Siegertsbrunn
mobil +49 (0)151 16532397
kontakt@hmdickmann.de | www.hmdickmann.de



DIE ERFOLGSBASIS VON MORGEN

Menschen begeistern heißt Erfolg steigern



Als Berater haben wir täglich tiefe Einblicke in Unternehmen aus unterschiedlichen Branchen. Fakt ist: Die Herausforderungen, denen Organisationen heute ausgesetzt sind, hinterlassen deutliche Spuren. Ein Umfeld mit hoher Dynamik und steigender Komplexität, Fachkräftemangel und hoher Wettbewerbsdruck bestimmen wesentlich den unternehmerischen Alltag. Dem Einfluss dieser Entwicklung kann sich kaum ein Unternehmen entziehen. Viele erfolgreiche Unternehmen haben scheinbar keine Probleme im Umgang mit den heutigen Herausforderungen – sie sind quasi Champions in ihrer Branche. Was machen diese Unternehmen anders als viele ihrer Wettbewerber?

Die gute Nachricht: Jede Organisation kann Rahmenbedingungen schaffen, um die heutigen Herausforderungen zu beherrschen und auf die zukünftigen vorbereitet zu sein. Das EFQM-Modell für Business Excellence ist hierbei ein sehr

erfolgreiches Werkzeug. Ein Ergebnis seiner Anwendung ist die nachhaltige Begeisterung von Menschen: Mitarbeiter(innen), Partner und Lieferanten, Gesellschaft und Kunden gleichermaßen. Begeisterte Mitarbeiter(innen) bringen ihr volles Potenzial in ihre Tätigkeit und das Unternehmen ein. Eine vertrauensvolle Zusammenarbeit mit Partnern und Lieferanten vervielfacht Erfolgchancen und minimiert Risiken. Ein überzeugtes gesellschaftliches Umfeld sorgt für hohe Akzeptanz und großes Interesse. Und für den nachhaltigen Erfolg der Organisation nicht zu vergessen: Begeisterte Kunden kommen wieder und empfehlen Sie weiter.

Wir sind von der Wirksamkeit dieser Vorgehensweise überzeugt – und die zahlreichen Preisträger in der Auslobung des Ludwig-Erhard-Preises geben uns Recht. Beginnen Sie mit einem ersten Schritt. Wir begleiten Sie gerne auf dem Weg zur Exzellenz und in eine sichere unternehmerische Zukunft. Sprechen Sie uns an. Begeistern Sie Menschen! Hinterlassen Sie Spuren!



DLT Innovation GmbH

Oliver Dersch | Geschäftsführer
Schramberger Weg 2 | 71106 Magstadt
Tel. +49 (0)151 52572145
dersch@dlt-innovation.de
www.dlt-innovation.de



INTERN UND EXTERN ÜBERZEUGEN

Exzellente Ergebnisse durch ganzheitliches Marketing



Erfolgreiche Organisationen verbindet eine Gemeinsamkeit: Sie begeistern – nach innen und nach außen! In vorbildlicher Weise verstehen sie, ihre Produkte und Dienstleistungen mit Emotion und Leidenschaft zu verbinden. Wie erreichen Unternehmen diesen entscheidenden Wettbewerbsvorteil? Der Schlüssel zum Erfolg liegt in der richtigen Kombination aus internem und externem Marketing.

Besonders in den letzten Jahren haben sich die Möglichkeiten für eine erfolgreiche Kundenansprache vervielfacht. Sie folgen häufig aktuellen Trends und entwickeln sich stetig weiter. Eine nachhaltige Marketingstrategie folgt dieser Entwicklung und setzt auf eine sensible Kombination aller Kanäle. Erfolgreiche Unternehmen beherrschen die neue Komplexität eines modernen Marketings. Hierdurch erreichen Sie alle Interessengruppen außerhalb, vor allem aber

auch innerhalb ihrer Organisation. Nachhaltiger Erfolg beginnt im Kern. Eine hohe Identifikation von Mitarbeitern(innen) mit ihrer Organisation hält die Unternehmenskultur lebendig und bildet damit das Fundament für herausragende Leistungen. Sie ist das Ergebnis einer individuellen Kommunikationsstruktur im Unternehmen selbst (internes Marketing) und ist deshalb ein wesentlicher Bestandteil des EFQM Modells für Business Excellence.

Die jährlichen Gewinner des Ludwig-Erhard-Preises begeistern Menschen innerhalb und außerhalb ihrer Organisation. Sie überlassen ein nachhaltiges Marketing nicht dem Zufall. Durch eine professionelle Marketingstrategie nach innen und außen fördern sie die Begeisterung für ihr Unternehmen. Wir finden, der Erfolg gibt ihnen Recht. Ganzheitliches Marketing schafft Begeisterung. Begeisterung verbindet. Wir beraten Sie gerne.



Veev – Veeel Excellent Visions

Sven Hönig | Inhaber
Schanzenstraße 11 | 68159 Mannheim
Tel. +49 (0)621 17025603
s.hoenig@veev.de
www.veev.de

DER MENSCH ALS MASS DER ORGANISATION

Dr. Dr. Cay von Fournier, Geschäftsführender Gesellschafter SchmidtColleg



Viele gute Systeme wurden entwickelt und das EFQM Modell gehört seit 25 Jahren zu den besten dieser Systeme. Menschen fühlen sich jedoch mehr und mehr als Geißel von Systemen, Checklisten, Audits und Verfahrensanweisungen. Daher kommt ein Faktor in den Fokus exzellenter Unternehmen: Es ist der Faktor Mensch.

Seit 200 Jahren dominierten die Maschinen die Produktivitätssteigerung. Daher werden sie auch bis zum heutigen Tag „Investitionen“ genannt. Der Mensch wurde vor den Maschinen ausgebildet und galt lange als auswechselbar. Daher ist er ja auch als „Kosten“ in einer Buchhaltung präsent. Diese Basisbegriffe müssen wir neu definieren, denn wir leben in der Zeit, in der Kreativität, Service, Freundlichkeit, Motivation, Ideenreichtum und Umsetzungsstärke zu den wichtigsten Wettbewerbsfaktoren werden. Damit werden Menschen zu „Investitionen“ und Maschinen werden zu „Kosten“. Es geht heute wesentlich mehr um die Haltung und das Bewusstsein der Menschen,

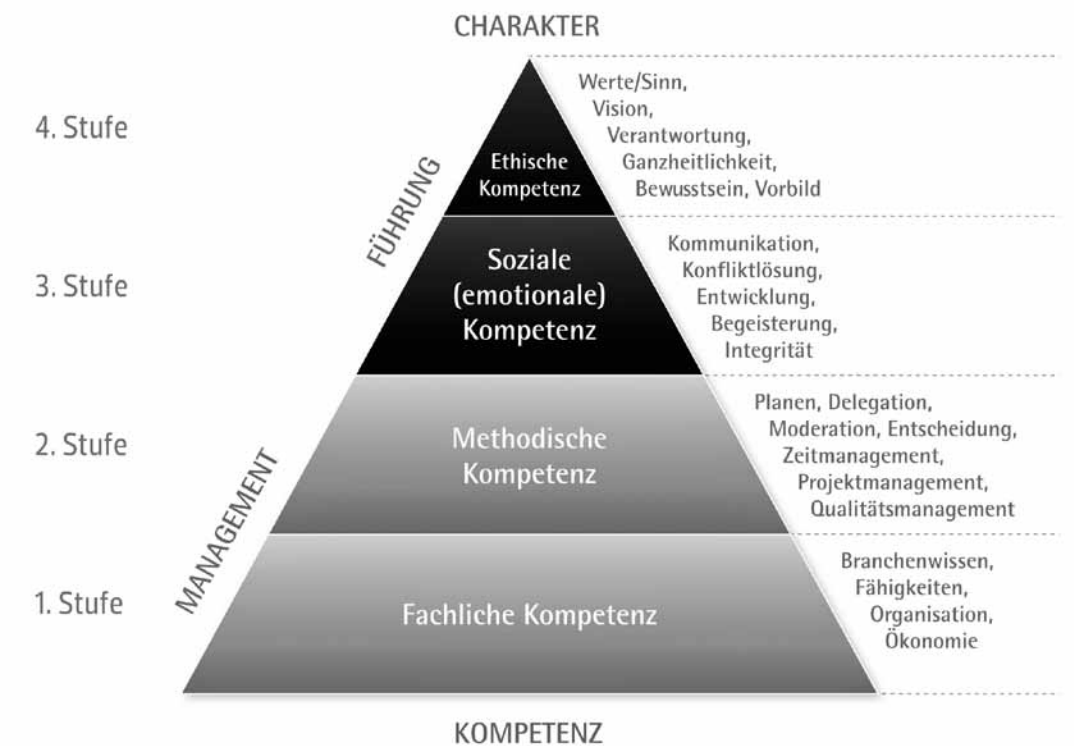
als um die Systeme, Methoden und Techniken. Diese sind und bleiben wichtig, wirken aber erst dann, wenn die Menschen auch mitgenommen werden und sich ihrer Wirksamkeit in einer Organisation bewusst werden. Selten geht es darum, den Menschen ein „Warum?“ zu geben und die Essenz eines Unternehmens wirklich zu erarbeiten. Selten werden die wirklich wahren Werte einer Kultur deutlich gemacht, sondern hübsche und moderne Verhaltens-Regeln installiert.

Die Haltung, Einstellung und das Bewusstsein der Mitarbeiter sind wichtiger geworden als das System. Das geht schon damit los, dass für ein Managementsystem erst das Bewusstsein der Mitarbeiter geschaffen werden muss. Gleiches gilt auch für andere wichtige Themen, wie Kundenorientierung, Veränderung und Innovation.

Wie sollten aber Managementsysteme der Zukunft funktionieren und eingeführt werden? Zuerst müssen die Menschen für ein System zu gewinnen



Führung ist nicht Management



werden. Jedes exzellente Unternehmen braucht ein klares „Warum?“, ein lebendes Leitbild und verbindliche Werte, die einfach und transparent sind. Dann geht es um das bewusste „Ja“ zu einem System, in dem Wissen, das dieses System den Menschen (Kunden und Mitarbeitern) dient und nicht umgekehrt. Themen wie Managementsystem, Kunden, Wandel, Innovation und auch Gesundheit gehören in ein lebendes Unternehmensleitbild. Und dieser Prozess beginnt zuerst bei den Unternehmen und Führungskräften. Danach wird er sich auf die Mitarbeiter übertragen, die wertgeschätzt heute der wichtigste Teil in einem System sind.

Gerne spreche ich in diesem Zusammenhang von Management 3.0. Wenn früher der Gewinn an erster Stelle stand (1.0) und dann der Kunde (2.0), so

steht heute der Mitarbeiter an erster Stelle (3.0). Auf diese Weise kann die Haltung in einem Unternehmen maßgeblich beeinflusst werden. Dann werden Systeme auch viel einfacher angenommen und eingeführt werden können. Und dann (und nur dann) entsteht wahre Business Exzellenz.



SchmidtColleg GmbH & Co. KG
Buckower Damm 114 | 12349 Berlin
Tel. +49 (0)92 31 50 51 102
Fax +49 (0)92 31 50 51 103
stefanie.ihle@schmidtcolleg.de
www.schmidtcolleg.de

GEHT DOCH! EINFACH VERÄNDERN.

Unsere geschäftlichen Herausforderungen



Im Zentrum unserer Beratungstätigkeit stehen 375.000 kleine und mittlere Unternehmen in Deutschland. Sie weisen einen Jahresumsatz zwischen 2 Mio. und 50 Mio. EUR auf und beschäftigen 10 bis 500 Mitarbeiter. Eigentum und unternehmerische Verantwortung liegen in einer Hand. Viele Erfolgsgeschichten haben hier ihre Ursache, aber genauso auch viele Krisen.

(1) Beratungsaversion

Mittelständische Unternehmer sind überzeugt, ihr Geschäft viel besser zu verstehen als jeder externe Ratgeber. Zudem kostet Beratung Geld, das ist sicher. Der Nutzen dagegen ist unsicher. Aufgrund dieser beiden Vorbehalte werden Beratungsangebote abgelehnt, bis die Erfolgskrise offensichtlich ist.

(2) Führungsschwäche

Internet und Digitalisierung erfordern neue Geschäftsmodelle. Ohne eigene Zukunftsvorstellungen gelingt es Unternehmensleitungen selten,

die Organisation auf eine neue Strategie einzuschwören. Und wenn, dann versagt das Management nicht selten beim Controlling der Umsetzung.

Darstellung der SYMBIO CONSULT

Es sind die Hausbanken, die ihren Mandanten in einer Krise raten, den Kontakt zu Beratern zu suchen, um die relevanten Ursachen aufzudecken und durch geeignete Maßnahmen zu beseitigen. Die SYMBIO CONSULT hat aufgrund entsprechender Empfehlungen viele Mandanten durch Prozessoptimierungen, Reorganisationsprojekte und Sanierungseinsätze wieder erfolgreich gemacht. Zur Bewertung und Verbesserung der betrieblichen Prozesse und Strukturen wird die EFQM-Methodik eingesetzt. Die Führungs- und Managementkompetenz wird anhand der EFQM-Grundkonzepte beurteilt. Die EFQM-Kriterien werden genutzt, um die Business-Exzellenz zu würdigen und Verbesserungspotenziale aufzuzeigen. Mit der RADAR-Logik kann eine belastbare Aussage über den Reifegrad der Organisation getroffen werden.



Die SYMBIO CONSULT begleitet ihre Mandanten bei der Umsetzung der gemeinsam entwickelten Konzepte durch Projektcontroller und Supportmanager, um den zugrunde liegenden Paradigmen-Wechsel zu verankern. Als Beispiel sei der Wechsel von einer Push- zu einer Pull-Organisation genannt. Die Selbstentfaltungskräfte der Organisationen werden stimuliert und die handelnden Personen trainiert, um die Vision der Geschäftsleitung zu realisieren. Die SYMBIO-Berater machen die notwendigen Veränderungen begreifbar und übertragen diese in Projekte, in denen die Mitwirkenden ihre Selbstwirksamkeit steigern können. Die Installation einer sogenannten Parallelorganisation verankert die Routinearbeit genauso wie das Veränderungsmanagement in der Unternehmenskultur und lässt Führung und Management zu einem Motor des Erfolges werden.

Neue Tätigkeitsfelder und Herausforderungen für die SYMBIO CONSULT

Neue Leitbilder für ihre kleinen und mittleren Kunden zu entwickeln und diese bei der Umsetzung zu unterstützen, ist das Geschäftsmodell der SYMBIO CONSULT. Dabei liefert die Automobilindustrie viele Anregungen. Vor 100 Jahren hat sie mit der Erfindung des Fließbandes die industrielle Revolution eingeleitet und das Arbeits- und Organisationsverständnis nachhaltig verändert. Vor 30 Jahren fand ein erneuter Umbruch statt, der viel weniger beachtet wurde. Gemeint ist das Outsourcing von Entwicklungs- und Produktionsleistungen. Der Anteil eines Automobilherstellers an der Wertschöpfung eines Autos beträgt

daher heute weniger als 20 %. Mehr als 80 % steuern Zulieferer bei, die nicht mehr Produkte, sondern Entwicklungsdienste und Fertigungsressourcen vermarkten. Viele andere Branchen haben sich dieser Entwicklung angepasst. Zulieferunternehmen benötigen als „hybride Unternehmen“ aus Dienstleistungs- und Produktionsprozessen eine völlig andere Prozesslandschaft als Serienhersteller. In dem Veränderungsprozess vom klassischen Industrieunternehmen zum Wertschöpfungs- und Fertigungspartner agiert die SYMBIO CONSULT als Lotse, der Mittelständlern unter Nutzung der EFQM-Methodik im globalen Wandel hilft, auf Erfolgskurs zu bleiben.



SYMBIO CONSULT GmbH

Wirt.-Ing. (B.Sc.) Gero Maatz
Hohe Roth 18 | 97246 Eibelstadt
Tel. +49 (0)9303 990098
geromaatz@symbio-consult.de
www.symbio-consult.de

SCHWESTERN IM UNTERNEHMENSERFOLG

Great Place to Work® und die Initiative Ludwig-Erhard-Preis



Exzellenz und Spitzenleistungen im Management von Organisationen – dies zeichnet seit 20 Jahren den Ludwig-Erhard-Preis aus. In großer Tradition mit der Standortinitiative „Deutschland – Land der Ideen“ und dem Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie als Schirmherrn. Betrachtet man die Liste der bisher verliehenen Excellence-Awards, fällt auf: unter den Preisträgern, Ausgezeichneten und Finalisten befinden sich zahlreiche Unternehmen, die sich auch im Great Place to Work® Wettbewerb „Deutschlands Beste Arbeitgeber“ unter den Besten platzieren konnten. So die Unternehmen: Philips, Tesa-Werk Offenburg, Endress+Hauser Wetzler, Tagungshotel Schindlerhof, T-Systems Multimedia Solutions, Bauunternehmung Jökel, Maschinenfabrik Reinhausen, Caritasverband Olpe, domino-world und Reha Vita.

Kein Zufall: während das EFQM-Modell eine hervorragende Basis für das Excellence-Management in puncto Kundenorientierung,

Prozessoptimierung und Innovation bereit stellt, lässt sich auf Grundlage des Great Place to Work® Ansatzes eben jene förderliche Unternehmenskultur und Personalarbeit entwickeln und gestalten, die den Geist ganzheitlicher Exzellenz trägt, beflügelt und lebendig hält.

Die Preisträger stehen für eine die Mitarbeitenden aktiv einbindende Unternehmensführung, für glaubwürdiges, faires und respektvolles Management, für eine Kultur, die von Vertrauen, Identifikation und Teamgeist in der Zusammenarbeit geprägt ist und für ein verlässliches, kreatives und innovatives HR-Management. Als sehr gute und attraktive Arbeitgeber zeigen sie, was „Made in Germany“ neben der Produkt- und Dienstleistungsebene auch auf gemeinsamer Schaffensebene bedeutet – und bedeuten sollte. Mit EFQM und Great Place to Work® treffen sich ergänzende Schwestern zusammen: ganzheitliches Qualitäts- und Managementverständnis und die dies fördernde mitarbeiterorientierte Kultur.

EXPERTENNETZWERK
LUDWIG-ERHARD-PREIS 2016



Unternehmerische Ziele lassen sich so besser, einfacher und nachhaltiger erreichen. Die positiven Effekte einer Great Place to Work® Kultur sind zahlreich nachweisbar: ausgezeichnete Unternehmen erreichen im Vergleich zum Durchschnitt um bis zu 74 Prozent niedrigere Krankenstände, bis zu 50 Prozent geringere Eigenfluktuationen und dreifach höhere Bewerberquoten. Sie profitieren langfristig von signifikant höheren Wachstumsraten und Umsatzrenditen. Und mit Blick auf die Zukunft: Gute Unternehmenskultur ist der Schlüssel für Innovationsfähigkeit und agiles Handeln.

Viele Unternehmen folgen mit Great Place to Work® dem Exzellenz-Anspruch: from „normal“ to „good“ to „great“. Damit Spitzenleistungen möglich werden, reicht es nicht aus, in puncto Unternehmenskultur und HR-Arbeit im mäßigen Durchschnitt zu agieren. Wie im EFQM formuliert werden Excellence-Benchmarks zur Verfügung gestellt, die Unternehmen ermöglichen, sich in puncto Unternehmenskultur mit den Besten ihrer Branche und Größenklasse zu messen. Trendprognosen aus über 1.000 Wiederholungsbefragungen zeigen auf, welche Entwicklungen – startend von unterschiedlichen Ausgangsniveaus – möglich sind.

Ziel der Unternehmen ist es, eine Kultur weiter zu entwickeln, die Mitdenken, Mitmachen, Mitgestalten fördert, die begeistert. Kundenbegeisterung und Mitarbeiterbegeisterung gehören untrennbar zusammen. Dynamischer Wandel der Digitalisierung und Industrie 4.0 fordern von Unternehmen hoch agiles Handeln. Kultur rückt

als zentrale Steuerungsgröße in den Vordergrund der Zukunftssicherung: Vertrauen tritt an die Stelle von Kontrolle, Sinnstiftung und Entscheidungsspielräume ersetzen Dienst nach Vorschrift, Leadership und Enabling ergänzen klassisches Management. Solo- und Inseldenken müssen überwunden, übergreifende Kollaborationen und Wissenstransfers gefördert werden. Schwarmintelligenz muss zugleich vor Schwarmdummheit stehen. Werte wie Transparenz, Integrität, Respekt und Teamgeist gilt es zu entwickeln.

Exzellenz in Qualität und Kultur braucht Entwicklungsgeist, gute Konzepte, Veränderungskompetenzen und viele aktive Unterstützer. Der Weg ist nicht immer einfach, zahlt sich aber in hohem Maße aus. Ausgezeichnete Unternehmen in EFQM und Great Place to Work® zeigen, dass dies erfolgreich möglich ist.



Great Place to Work® Deutschland

Andreas Schubert
Geschäftsführender Gesellschafter
Hardefuststraße 7 | 50667 Köln
Tel. +49 (0)221 93335-120
aschubert@greatplacetowork.de
www.greatplacetowork.de

NACHHALTIGKEIT BEI ABB DEUTSCHLAND

ABB AG, Mannheim



ABB denkt in langen Zeiträumen. Unsere Produkte und Systeme sind jahrzehntelang im Einsatz. Heute bereits an übermorgen zu denken, das ist auch das Prinzip der Corporate Responsibility. Nachhaltigkeit meint das Ausbalancieren von sozialen, ökonomischen und ökologischen Zielen in einer langfristigen Perspektive. ABB profitiert in vielfältiger Weise von einem funktionierenden gesellschaftlichen Umfeld und möchte selbst zur Stabilisierung dieser Gesellschaft beitragen.

Während die wirtschaftlichen Ergebnisse im Finanzreport dokumentiert werden, kommuniziert die ABB seit dem Jahr 2000 die gesellschaftlichen Erfolge in einem eigenen Nachhaltigkeitsreport. Dieser orientiert sich an der „Global Reporting Initiative's (GRI) G4 Guideline“ und dokumentiert auch das gesellschaftliche Engagement der ABB. Unsere Forschung ist auf Lösungen ausgerichtet, die auch in Zukunft eines gewährleisten: Power and productivity for a better world.

NACHHALTIGKEIT ERLEBEN – EINBLICKE IN UNSERE PROJEKTE

ABB und Special Olympics – seit dem Jahr 2000 gemeinsam stark

Die Premium Partnerschaft von ABB geht über ein rein finanzielles Sponsoring hinaus, jährlich helfen ABB-Mitarbeiter bei den nationalen Spielen von Special Olympics Deutschland. Special Olympics ist die weltweit größte Sportbewegung für Menschen mit geistiger und mehrfacher Behinderung. Vom Internationalen Olympischen Komitee (IOC) offiziell anerkannt ist die Organisation mit nahezu fünf Millionen Athletinnen und Athleten in 170 Ländern vertreten. Zu Special Olympics Deutschland e.V. (SOD), gegründet 1991, gehören heute mehr als 40.000 Athletinnen und Athleten in allen Bundesländern, die in 14 Landesverbänden organisiert sind. SOD versteht sich als Inklusionsbewegung mit dem Ziel, Menschen mit geistiger Behinderung durch den Sport zu mehr Anerkennung, Selbstbewusstsein und letztlich zu

mehr Teilhabe an der Gesellschaft zu verhelfen. Das Angebot von Special Olympics Deutschland und den Landesverbänden umfasst derzeit bis zu 185 Veranstaltungen jährlich. Höhepunkte sind die Nationalen Spiele, die jährlich – abwechselnd im Sommer und Winter – veranstaltet werden. Soziale Verantwortung zu zeigen und sich für die Gesellschaft einzusetzen, ist Teil der Unternehmenskultur des Technologiekonzerns. So ist ABB Deutschland bereits seit 15 Jahren Partner von Special Olympics Deutschland.

ABB und die Hilfsorganisation CARE – Kontinuierliches Mitarbeiterengagement hilft Menschen in Not

Verantwortungsvolles Handeln ist Teil der ABB-Unternehmensstrategie. So fördern wir aktiv das soziale Engagement unserer Mitarbeiter und rufen zu Spendenaktionen auf. Bereits seit 2004 unterstützen wir die Hilfsorganisation CARE in verschiedenen Nothilfprojekten, wie z.B. Taifun Haiyan, Flutkatastrophen in Japan und Pakistan, Erdbeben in Haiti.

Partnerschaft des Gebens und Nehmens – ABB und Lebenshilfe Mannheim schließen Kooperationsvereinbarung

ABB Deutschland weitet ihre Aktivitäten zur Förderung der Inklusion von Menschen mit geistiger Behinderung weiter aus: Das Unternehmen hat mit der Lebenshilfe Mannheim eine Kooperationsvereinbarung zu den Bereichen Bildung, Beschäftigung, Kultur und Sport geschlossen. Die Kooperation wurde im Rahmen des Fun-Turniers des ABB Ausbildungszentrums Heidelberg offiziell besiegelt.

SPONSORING PARTNER 2016
LUDWIG-ERHARD-PREIS



ABB in Deutschland erzielte im Jahr 2015 einen Umsatz von 3,40 Milliarden Euro und beschäftigt 10.770 Mitarbeiter. ABB ist weltweit führend in der Energie- und Automatisierungstechnik. Das Unternehmen ermöglicht seinen Kunden in den Bereichen Energieversorgung, Industrie und Transport & Infrastruktur ihre Leistung zu verbessern und gleichzeitig die Umweltbelastung zu reduzieren. Die Unternehmen der ABB-Gruppe sind in rund 100 Ländern tätig und beschäftigen weltweit etwa 135.000 Mitarbeiter.



ABB AG

Karl Auer (Leiter Nachhaltigkeits- und Qualitätsmanagement Deutschland)
Kallstadter Str. 1 | 68309 Mannheim
Tel. +49 (0)621 4381220
karl.auer@de.abb.com | www.abb.de

EINE STARKE KLAMMER FÜR 1000 BETRIEBE

Südwestmetall: Das Netzwerk der Metall- und Elektroindustrie



Südwestmetall ist der starke Partner für die Metall- und Elektroindustrie (M+E) in Baden-Württemberg. Als Arbeitgeberverband bildet Südwestmetall die Klammer für rund 1000 tarifgebundene Betriebe und ihre 500.000 Mitarbeiter. Die Unternehmen der M+E Industrie und ihre Mitarbeiter sind dabei das Herz der Wirtschaft im Land. Hier entstehen Autos und Lastwagen, Werkzeugmaschinen und Anlagen, Satellitensysteme und Medizintechnik – Produkte, die weltweit einen hervorragenden Ruf genießen. Wer in der M+E Industrie arbeitet, erfährt Sicherheit, beweist Innovationsgeist und blickt in eine chancenreiche Zukunft. Für ihre internationale Wettbewerbsfähigkeit kämpfen die M+E Betriebe täglich. Bei Themen wie Tarifrecht und Vergütung, soziale Sicherung und Arbeitsrecht gilt es, zukunftsfähige Rahmenbedingungen zu gestalten. Südwestmetall hilft den Unternehmen dabei. An 13 Standorten im Land beraten erfahrene Juristen und Ingenieure sowie Bildungs- und Kommunikationsexperten die Mitgliedsunternehmen vor Ort und bündeln

deren Interessen. Die Anliegen vertritt Südwestmetall mit einer starken Stimme gegenüber Politik, Gewerkschaften und Öffentlichkeit. In den zurückliegenden Dekaden war Südwestmetall immer wieder an wichtigen Weichenstellungen in der Sozial- und Tarifpolitik beteiligt. Beispielhaft zu nennen sind hier der neue Entgeltrahmen ERA, der für mehr Gerechtigkeit, Transparenz und Durchlässigkeit gesorgt hat, das Pforzheimer Abkommen, das den Betrieben deutlich mehr Flexibilität verschafft, oder Abkommen zur betrieblichen Altersvorsorge und zum flexiblen Übergang in die Rente. Südwestmetall orientiert sich am Leitbild der Sozialen Marktwirtschaft. Hinter dem Verband standen und stehen vorbildliche Unternehmer und vehemente Verfechter dieser Wirtschaftsordnung. Die Förderung der Initiative Ludwig-Erhard-Preis (ILEP) ist Ausdruck dieser Haltung.

Tarifpolitik

Die Mitgliedsunternehmen von Südwestmetall sind an den Flächentarif gebunden. Das hat Vorteile: Der Tarifvertrag bietet eine Komplettlösung für wichtige Personalthemen und entlastet so die Betriebe. Dazu zählen beispielsweise Arbeitszeit, Entgeltfragen oder Urlaub. Und sollte eine Regelung nicht mehr passen, so kann diese durch einen Ergänzungstarifvertrag oder eine Betriebsvereinbarung mit Unterstützung des Verbands betriebsnah gestaltet werden.

Rechtsberatung und -vertretung

Rechtsberatung beginnt bei Südwestmetall bereits bei der Personalauswahl. Ob maßgeschneiderte Verträge oder die betriebliche Altersversorgung – Südwestmetall steht mit Rat und Tat und jahrzehntelanger Erfahrung zur Seite. Die Juristen bei Südwestmetall führen für die Mitgliedsunternehmen jährlich mehrere tausend Prozesse. Das gilt auch für Angelegenheiten im Ausland.

Aus- und Weiterbildung

Südwestmetall ist Impulsgeber für Bildungsfragen – vom Kindergarten über die Schulen und Hochschulen bis hin zur beruflichen Aus- und Weiterbildung. Im Mittelpunkt steht dabei die Ausbildungs- und Qualifizierungsinitiative START 2000 Plus, mit der Südwestmetall in Pilotprojekten neue Wege aufzeigt. Der naturwissenschaftlich-technische Nachwuchs hat besonders hohe Priorität. Durch das langjährige Engagement ist Südwestmetall ein geschätzter Partner in der Bildungspolitik im Südwesten – auch im Verbund mit dem Bildungswerk der baden-württembergischen Wirtschaft.

SPONSORING PARTNER
LUDWIG-ERHARD-PREIS

2016



Arbeitsorganisation

Die Verbandsingenieure bei Südwestmetall begleiten Unternehmen kontinuierlich bei der Verbesserung ihrer Wettbewerbsfähigkeit. Sie entwickeln passgenaue Lösungen bei der Arbeitsflexibilisierung ebenso wie bei der Entgeltgestaltung. Weiter unterstützen sie Veränderungs- und Anpassungsprozesse in Krisen- und in Boomzeiten, angefangen bei der Konzeption über die Verhandlung bis hin zum Abschluss von Betriebsvereinbarungen oder Ergänzungstarifverträgen.

Kommunikation

Die Kommunikationsexperten sind für Pressevertreter wichtige Ansprechpartner bei allen politischen Themen, die die Metall- und Elektroindustrie betreffen. Sie informieren Medien regelmäßig über aktuelle Entwicklungen. Die Positionen von Südwestmetall bringen sie über ein Verbändernetzwerk in Politik und Gesellschaft ein, so über die Arbeitgeberverbände Baden-Württemberg, den Branchendachverband Gesamtmetall und die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA).

SÜDWESTMETALL

SÜDWESTMETALL e. V.

Volker Steinmaier | Leitung Kommunikation

Löffenstraße 22-24 | 70597 Stuttgart

Tel. +49 (0)711 7682-128

steinmaier@suedwestmetall.de

www.suedwestmetall.de

AUSLOBUNG

Ludwig-Erhard-Preis 2017

In Kooperation mit der Standortinitiative „Deutschland – Land der Ideen“ lobt die Initiative den Ludwig-Erhard-Preis 2017 aus. Der Bundesminister für Wirtschaft und Energie ist Schirmherr des Preises.

Der Preis wird auf Basis eines intensiven Bewertungsprozesses an Organisationen und Unternehmen vergeben, die sich durch den nachhaltigen Erfolg in ihrer Geschäftstätigkeit auszeichnen. Neben dem Preis werden eine Auszeichnung an den Zweitplatzierten und Ehrungen an die Finalisten des Wettbewerbs vergeben. Alle anderen Bewerber-Organisationen werden im Rahmen des Ligaprinzips einem Reifegrad zugeordnet und entsprechend geehrt.

Preisträger

Auszeichnung

Finalist

Recognised for Excellence 5 stars

Recognised for Excellence 4 stars

Recognised for Excellence 3 stars

Das Erreichen der Auszeichnung oder gar der Gewinn des Preises qualifiziert zur Teilnahme am EFQM Excellence Award (EEA) – dem europäischen Pendant des Ludwig-Erhard-Preises.

Ablauf des Wettbewerbs

– Die Initiative informiert in einem ersten Schritt interessierte Organisationen vor Ort über die Grundlagen des Verfahrens und die Perspektive einer Teilnahme werden besprochen.

– In enger Abstimmung wird ein kompetentes Assessorenteam aus vier bis acht erfahrenen Führungskräften zusammengestellt. Dieses investiert pro Person mehr als zehn Tage ehrenamtliches Engagement, um Ihre Organisation zu begutachten und zu bewerten.

– Die Initiative bietet den teilnehmenden Organisationen Workshops zur Erstellung einer kurzen Bewerbungsbroschüre (tabellarischer Aufbau) an.

– Die Assessoren kommen zu einem ersten Treffen in Frankfurt/Main zusammen. Dabei findet ein intensiver Austausch zwischen Ihrer Unternehmensführung und dem Assessorenteam statt.

– Während der sogenannten Vor-Ort-Besuchswache sprechen die Assessoren mit einer großen Zahl Ihrer Mitarbeiter und verbreiten so den „Spirit der Excellence“.

– Aus dem Besuch resultiert ein umfänglicher Ergebnisbericht, der Ihnen die wesentlichen Stärken und Verbesserungspotenziale Ihrer Organisation aus Sicht des Assessorenteam aufzeigt.

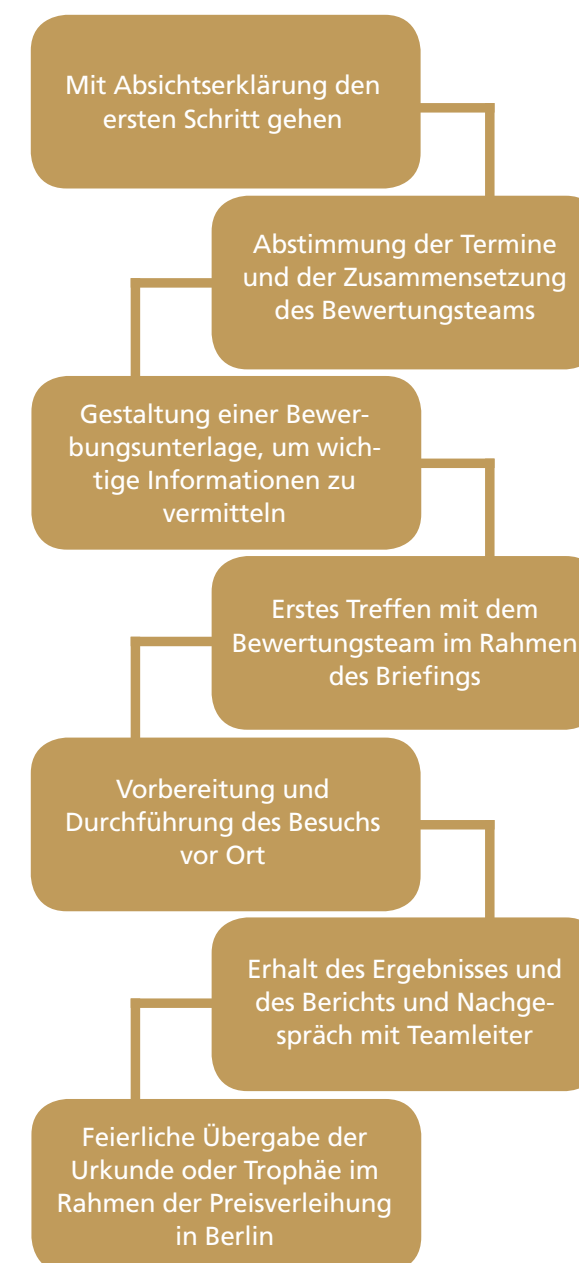
– Nach Zustellung des Ergebnisberichts besucht der Teamleiter des Assessorenteam Ihr Unternehmen noch einmal, um den Führungskräften das Ergebnis zu erläutern und Fragen zu beantworten.

– Es tagt die unabhängige Jury des Ludwig-Erhard-Preises – bei der Preisverleihung in Berlin wird den Gewinnern schließlich die begehrte Trophäe des Ludwig-Erhard-Preises vom Schirmherrn überreicht.

– Die Verleihungsveranstaltung ist eine ausgezeichnete Möglichkeit, Ihren Kunden, Partnern, Mitarbeitern und Lieferanten zu zeigen, wie außergewöhnlich leistungsfähig Ihr Unternehmen ist.

– Alle Bewerber-Organisationen werden im jährlich erscheinenden Ergebnisband des Ludwig-Erhard-Preises genannt und profitieren vom Prestige dieser ausgewählten Gruppe herausragender Unternehmen und Organisationen.

Abfolge für die Ausschreibung



DER AUFWAND FÜR DIE TEILNAHME

Auslobung – Ludwig-Erhard-Preis 2017

<i>Bewerbungsgebühren in den Größenklassen:</i>	<i>Als weitere Aufwendungen fallen an:</i>
Kleinste Organisationen Euro 2.000,- für Bewerber mit 1 bis 15 Mitarbeitern	Übernachtungs- und Verpflegungskosten beim Briefing je Assessor Euro 250,-
Kleine Organisationen Euro 2.000,- für Bewerber mit weniger als 100 Mitarbeitern	Reise- und Übernachtungskosten je Assessor für den Vor-Ort-Besuch ca. Euro 300,- bis Euro 500,-
Mittelstand Euro 4.000,- für Bewerber mit 101 - 500 Mitarbeitern	Eintritt je Person für die Preisverleihung Euro 250,-
Große Organisationen Euro 9.500,- für Bewerber mit mehr als 500 Mitarbeitern	Produktionskostenanteil für den Ergebnisband Euro 750,-

Sämtliche Preisangaben zzgl. der gesetzl. MwSt.

EXCELLENCE ASSESSOR WERDEN

Ein Netzwerk aus Führungskräften

Die Assessoren des Ludwig-Erhard-Preises bilden ein Netzwerk aus Führungskräften, die sich aktiv mit den Methoden ganzheitlichen Managements befassen. Sie sind qualifiziert, den EFQM Excellence-Ansatz in Unternehmen und Organisationen unterschiedlicher Größen und Branchen anzuwenden. Im Rahmen des Bewertungsprozesses des Preises werden sie regelmäßig aktiv und geben den antretenden Bewerberorganisationen ein neutrales Feedback zu ihren Leistungen.

Ihr Nutzen als Assessor

- Sie erhalten Einblicke in andere Unternehmen/ Branchen, um zu lernen wie der Excellence Ansatz erfolgreich umgesetzt wird.
- Als neuer Assessor werden Sie vor Ihrem Einsatz zu Themen wie Interview-Technik, analytisches Vorgehen und Feedback geben geschult.
- Sie werden jährlich zum aktuellen Preisprozess gebrieft und erhalten alle Informationen zu den Neuerungen des EFQM Excellence Modells.
- Als Assessor des Ludwig-Erhard-Preises erfahren Sie regelmäßig, welche relevanten Entwicklungen in der Nutzung des Excellence-Ansatzes es in Europa gibt. Das Netzwerk der Assessoren wird gepflegt. Es werden Erfahrungen und Kontakte zwischen Assessoren ausgetauscht und Arbeitsgruppen zu unterschiedlichen Themen im Kontext Business Excellence gebildet.

- Kostenfreie Teilnahme als aktiver Assessor an der Preisverleihung.
- Im Assessorenkonvent nach der Preisverleihung werden die Assessoren in die Weiterentwicklung des LEP-Bewertungsprozesses eingebunden.
- Sie erhalten ein dezidiertes Feedback zu Ihren Leistungen (360-Grad-Feedback).
- Sie erhalten eine attraktive Dankesurkunde für Ihren Einsatz, die als Kompetenznachweis auf Ihre Fähigkeiten und die bewältigte Aufgabe hinweist.

Wie werden Sie Excellence Assessor?

Der erste Schritt ist eine fundierte Assessoren-ausbildung. Dazu bietet die Initiative zusammen mit ihren Partnern in Deutschland Assessorentrainings an. Diese Trainings bilden die Zugangsvoraussetzung für diese anspruchsvolle Aufgabe im Ludwig-Erhard-Preis. Im Januar und Februar finden Delta-Trainings statt, die dazu dienen, neue Assessoren an den LEP heranzuführen. Circa 30 neue Assessoren werden jährlich aufgrund ihrer Kompetenzen und überzeugenden Leistungen im Ludwig-Erhard-Preis eingesetzt. Möchten Sie als Assessor tätig werden? Dann richten Sie Ihre formlose Bewerbung mit tabellarischem Lebenslauf an Dr. André Moll, den Geschäftsführer der Initiative Ludwig-Erhard-Preis e. V..

DIE ASSESSORINNEN UND ASSESSOREN DES LUDWIG-ERHARD-PREISES

Ehrenamtliche Botschafter des Excellence-Gedankens

Niemand repräsentiert den Excellence-Gedanken besser als unsere Assessoren: Sie investieren mehr als 10 Tage ihrer wertvollen Zeit in die ehrenamtliche Bewertung einer Organisation.

Was treibt diese Menschen an, sich in dieser Intensität zu engagieren?

Für Ihre idealistische Mitarbeit im Bewertungsprozess eröffnen sie für sich einen Lernprozess, der einem Manager in Deutschland sonst nicht zugänglich ist. Welches Training vermittelt den Blick auf die komplexen Zusammenhänge einer Organisation, die sich intensiv mit dem Excellence-Gedanken befasst hat? Der Austausch mit

den Führungskräften und Mitarbeitern dieser Organisation führt zu einem Erkenntnisgewinn und vermittelt die Kenntnis bester Praktiken.

Durch keine andere Maßnahme kann man mehr Erfahrungswissen kennenlernen und sein Netzwerk um Menschen erweitern, für die der Austausch die Normalität ist – gemäß dem Leitspruch der EFQM: Shares what works.

Der Vorstand der Initiative dankt den Assessoren für ihren Beitrag und würde sich wünschen, dass möglichst viele Menschen diesen Weg gehen, um ebenfalls Botschafter des Excellence-Gedankens zu werden.



BMW Dingolfing

Teamleiter: Dr. Norbert Hecking

Teammitglieder:

- Karl Barton
- Michael Boxheimer
- Robert Bunzel
- Markus Faulhaber
- Bernd Rehberg
- Klaus Wagner

ASSESSORINNEN | ASSESSOREN
LUDWIG-ERHARD-PREIS 2016



BMW Werk München

Teamleiter: Dr. Andreas Rinn

Teammitglieder:

- Kristina Schiffer
- Michael Rese
- Sabine Richter
- Karin Ferring
- Hermann Ziegler
- Johannes Uhl
- Alexander Neumann
- Dirk Machel



Bosch

Teamleiter: Jürgen Freisl

Teammitglieder:

- Michael Küchler
- Matthias Wettig
- Sven Rudolph
- Andreas Kirchner
- André Leonhardt
- Andreas Knapp



Evenordbank

Teamleiterin: Heike Mühlbauer

Teammitglieder:

- Christian Schröter
- Susanne Reif
- Walter Weber
- Mirko Auerbach



Gedikom

Teamleiter: Dr. Rolf Gauert

Teammitglieder:

- Walter Ludwig
- Julia Rückels
- Ronald Nölte
- Georg Braunwarth



Haus Ohrbeck

Teamleiter: Markus Nitsch

Teammitglieder:

- Elmar Müller
- Markus Krieger
- Stephan Becker
- Dr. Richard Schieferdecker



Schneider Weisses Bräuhaus

Teamleiter: Christiane May

Teammitglieder:

- Sabine Thiele
- Tobias Hölzel
- Johanna Sommerfeld
- Franz Emmert
- Reiner Serr
- Eckhard Hunger

DIE JURY DES LUDWIG-ERHARD-PREISES

Ludwig-Erhard-Preis 2016

Der Bewertungsprozess zur Vergabe des Ludwig-Erhard-Preises besteht aus zwei Stufen. In der ersten Stufe besuchen ehrenamtliche Assessoren die Bewerberorganisationen. In der zweiten Stufe werden die daraus resultierenden Berichte der Assessorenteams von der Jury des Preises gesichtet und analysiert. Die Jury vergibt anhand der Erkenntnisse dieser Analyse die Preise und Auszeichnungen, sowie den Finalisten-Rang in den vier Größenklassen.

Es ist die Aufgabe der Jury, auf Fairness und Chancengleichheit zu achten, die Ergebnisse der Assessorenteams kritisch zu hinterfragen und im Zweifel im Gespräch mit den Teamleitern einzelner Teams Klärung zu offenen Fragen zu finden, die relevant für die Vergabe der Ehrungen sind.

Die Jury ist mit hochrangigen Vertretern unterschiedlicher Branchen besetzt. Aktuell sind folgende Personen Mitglieder der Jury des Preises:



Dr. Wolfgang Schirmer
Vorsitzender
Leiter Business Excellence | Inhouse Consulting
Rheinmetall AG



Bitgit Huber
Geschäftsführerin
Clementinen-Krankenhaus Hannover



Ingrid Hofmann
I.K. Hofmann GmbH



Holger Lösch
Vorsitzender des Aufsichtsrats
von „Deutschland – Land der Ideen“



Gerhard Schierhorn
Bürgermeister



Armin Schuster
Mitglied des Bundestages



Lars Vogel
Ludwig-Erhard-Stiftung e. V.



DER VORSTAND

der Initiative Ludwig-Erhard-Preis e. V.

Die Mitglieder der Initiative wählen einen Vorstand, der die Aufgabe hat, die Geschicke der Initiative zu steuern.

Er ist besetzt mit Repräsentanten der Mitglieder und beauftragt die Geschäftsführung mit der Umsetzung der geplanten Maßnahmen.

Die Geschäftsführung der Initiative ist qua Amt Mitglied des Vorstands.

Zusammen mit dem Vorsitzenden und seinem Stellvertreter bildet, die Geschäftsführung das Präsidium des Vereins.



Thomas Kraus
Vorsitzender



Johann Simmel
Stellvertretender Vorsitzender



Dr. André Moll
Initiative Ludwig-Erhard-Preis e. V.
geschäftsführendes Vorstandsmitglied



Karl Auer
Vorstand



Lars Vogel
Vorstand



Prof. Dr. Joachim Zülch
Vorstand



Christoph Pienkoß
Vorstand

DIE INITIATIVE LUDWIG-ERHARD-PREIS E.V.

Die deutsche Excellence-Initiative

Mission

Unser Verein dient dem Zweck, den Excellence-Gedanken zu verbreiten und jährlich den Ludwig-Erhard-Preis zu vergeben. Er dient dazu, Spitzenleistungen im Wettbewerb in allen Bereichen der deutschen Wirtschaft, in öffentlichen Verwaltungen/Einrichtungen, Wissenschaft und sonstigen Institutionen zu fördern. Dem Ludwig-Erhard-Preis liegt der Excellence-Gedanke zugrunde, wie er im EFQM Excellence Modell festgelegt wurde. Aus deutscher Sicht geht es dabei um Soziale Marktwirtschaft im Sinne von Ludwig Erhard: um Wirtschaftsleistungen, die Verbrauchern nutzen, mit denen sich Mitarbeiter identifizieren, die die Umwelt schonen und um gesellschaftliche Leistungen, die den sozialen Frieden fördern.

Vision

Unsere Vision ist es, dass wir einen sichtbaren Beitrag dazu leisten können, die Attraktivität des Standorts Deutschland nachhaltig zu steigern. Als meinungsprägende Organisation und nationaler Partner der EFQM verbreiten wir den Excellence-Gedanken in Deutschland in allen Branchen, Regionen und Bereichen. Von uns gehen Impulse aus, die die Weiterentwicklung des Excellence-Gedanken unterstützen und Nutzen für die Anwender schaffen, um deren Wettbewerbsfähigkeit zu steigern. Zusammen mit unseren Partnern sind wir in der Lage eine so große Wirkung im Land zu entfalten, dass die Bekanntheit und Verbreitung des Excellence-Ansatzes das Niveau der bekanntesten Managementansätze erreicht oder übertrifft.

Unsere Strategie

Wir erreichen unsere Vision, indem wir Führungskräfte befähigen, den Excellence-Ansatz anzuwenden, Organisationen bewerten und ihre Leistungen durch den Ludwig-Erhard-Preis, der unter der Schirmherrschaft des Bundesministeriums für Wirtschaft und Energie steht, ehren. Als Verein bieten wir allen Anwender-Organisationen eine Heimat. Da wir kein wirtschaftliches Ziel verfolgen, bieten wir beispielsweise den Einstieg in die Anwendung des Excellence-Modells unentgeltlich an, um so die Bekanntheit unserer Sache zu erhöhen.

Unsere Partner

Zusammen mit unseren Partnern erreichen wir als Netzwerk-Organisation eine große kommunikative und operative Wirkung. Jede Organisation, die sich mit der Verbreitung des Excellence-Gedankens befasst, kann sich als Partner der Initiative anschließen und synergetisch die Wirkung der eigenen Organisation und unserer Bewegung vergrößern. Unsere Partner haben sich einem Code of Conduct verpflichtet. Sie teilen die Werte der Initiative und agieren im Sinne unserer Sache am Markt. Die Initiative wird nie Organisationen beraten und strebt, wenn möglich, eine indirekte Position an. Dadurch wahren wir unsere Neutralität und Unabhängigkeit.

EXCELLENCE FÜR DEUTSCHLAND

Entwickeln Sie mit uns und unseren Partnern Ihre Organisation

Trainings

Die Initiative bietet Ihnen:

Assessorentraining

- EFQM Excellence Assessor Training (EAT)
- Assessorentraining mit ILEP Zertifikat

Validatorentraining

Qualifizierung zur Durchführung von Committed to Excellence Verfahren

EFQM-lizenzierte Ausbildungen

- Journey to Excellence (J2E)
- Leaders for Excellence (L4E)

Web Based Trainings (WBTs)

- Online-Kurse rund um das EFQM Excellence Modell

Bewertungen

Die Initiative validiert Ihren Selbstbewertungsprozess und verleiht Ihnen bei Erfüllung der erforderlichen Voraussetzungen die EFQM-Anerkennung:

- **Committed to Service Excellence** –
- **Committed to Sustainability** –
- **Committed to Excellence 1 star** –
- **Committed to Excellence 2 stars** –
- **Recognised for Excellence 3 stars** –
- **Recognised for Excellence 4 stars** –
- **Recognised for Excellence 5 stars** –

Sie finden die Leitfäden als kostenlosen Download auf unserer Website.

Seit 2012 findet jeden Sommer ein EFQM Sommer Camp statt. Die Veranstaltung richtet sich an Unternehmer und Führungskräften der ersten Ebene, die ein vertieftes Verständnis zum Excellence-Ansatz aufbauen wollen. In angenehmem Ambiente wird in kleiner Runde an einem Beispiel die Umsetzung diskutiert und individuelle Fragen beantwortet. Martin Köster, geschäftsführender Gesellschafter der P. Krücken Organic GmbH, Mannheim: „Durch dieses Training konnte ich mein Modellverständnis deutlich verfeinern und kreative Impulse für mein Geschäft mitnehmen. Das Training kann ich nur empfehlen!“

Nächster Termin: 6. - 9. Juni 2017

Nähere Informationen gibt Ihnen Dr. André Moll

BESONDERE TRAININGSANGEBOTE

Excellence-Veranstaltungen in 2017



Foto: © Adrian Elßler

EAT-Assessorentrainings

Als deutscher Partner der EFQM führt die Initiative die EFQM Assessorentrainings durch, die die methodische Voraussetzung für eine Mitarbeit beim EFQM Excellence Award oder Ludwig-Erhard-Preis sind. Normale Assessorentrainings finden in einer Bildungsstätte mit einer Fallstudie statt. In 2017 kann die Initiative wieder mehrere Termine anbieten, bei denen das Training mit Vertretern einer Organisation stattfindet, die sich in besonderem Maße schon mit dem Excellence-Ansatz befasst haben und in externen Assessments ihre hohe Reife belegen konnten.

Training im Schindlerhof

Vom 21. bis 23. September 2017 findet im Schindlerhof in Nürnberg ein Training anhand der Fallstudie dieses LEP-Preisträgers statt. Die Geschäftsführerin wird als Gesprächspartnerin zur Verfügung stehen, um die Assessmentsituation authentisch erlebbar zu machen.

Training im MANDALA Hotel

Vom 14. bis 16. Dezember 2016 findet ein Assessorentraining anhand der Fallstudie dieses mit 5 star for Excellence prämierten Hotels statt. Eine Managerin wird als Gesprächspartnerin zur Verfügung stehen, um die Assessmentsituation authentisch erlebbar zu machen.

EFQM Sommer Camp

Einmal im Jahr scharft sich eine kleine Gruppe von Geschäftsführern und Top-Führungskräften zu einer intensiven Diskussion und vertieften Betrachtung des Excellence-Ansatzes zusammen mit Dr. André Moll. Das EFQM Sommer Camp 2017 wird in Köln stattfinden. Das Konzept basiert darauf, dass eine intensive und einzelfallbezogene Betrachtung der Umsetzung des Excellence-Ansatzes zu einem präziseren Verständnis des Modells führt. Die Teilnehmer der vorangegangenen Camps halten immer noch Kontakt und tauschen sich aus.



Foto: © Eckhard Henkel

Die Initiative wird dieses Format vom 6. bis 9. Juni 2017 erneut anbieten. Wir werden wieder in einer kleinen Gruppe von maximal sechs Teilnehmern dieses Training für Entscheider durchführen.

Delta-Trainings

Sie haben bereits eine Ausbildung zum Assessor durchlaufen und möchten in 2017 beim Ludwig-Erhard-Preis mitwirken? Dann ist das Delta-Training die richtige Veranstaltung. Das Training wird von Dr. André Moll persönlich durchgeführt und vermittelt alle Kenntnisse, die zur Mitwirkung im Preisverfahren nötig sind. Gleichzeitig ist es ein Kennenlernen, damit Sie in einer Weise zum Einsatz kommen, dass Ihre Kernkompetenzen zu Geltung kommen können.

Die Termine finden im September 2016 statt. Weitere Informationen finden Sie auf unserer Homepage.

Briefings für Assessoren

Wenn Sie am Preisverfahren teilnehmen, durchlaufen Sie ein Briefing. Diese Veranstaltung dient der

Teambildung und Sie lernen den Bewerber kennen. Die Briefings sind der erste Höhepunkt des Bewertungsprozesses. In diesem Jahr werden die Assessoren im Rahmen des Briefings über die Neuerungen informiert, die sich aus der Überarbeitung des Prozesses ergeben. Falls Sie teilnehmen möchten, sind folgende Termine möglich:

1. Runde

Briefing 2017-1 17.-18.10.2016 im Spenerhaus
Briefing 2017-2 03.-04.11.2016 im Spenerhaus
VOB KW 49

2. Runde

Briefing 2017-3 01.-02.02.2017 im Spenerhaus
Briefing 2017-4 07.-08.02.2017 im Maternushaus
VOB KW 11

3. Runde

Briefing 2017-5 22.-23.03.2017 im Maternushaus
Briefing 2017-6 27.-28.03.2017 im Spenerhaus
VOB KW 19

DIE PUBLIKATIONEN

der Initiative Ludwig-Erhard-Preis und ihrer Partner

**Excellence-Handbuch****Grundlagen und Anwendung
des EFQM Excellence Modells***André Moll, Gabriele Kohler (Hrsg.)**Symposion Publishing, 2013, 2. Auflage*

Alle Unternehmen stehen heute vor derselben Frage: Wie gelingt es, herausragende Ergebnisse zu erzielen und diese Fähigkeit dauerhaft in der Organisation zu verankern? Managementansätze, die nur auf vorübergehende Leistungsverbesserung im Tagesgeschäft abzielen, helfen hier nicht weiter. Nachhaltige Verbesserung ist gefragt.

Hierfür hat sich das EFQM Excellence Modell bewährt. Es unterstützt Führungskräfte dabei, die Stärken und Verbesserungspotenziale ihrer Organisation zu identifizieren, den eigenen Reifegrad zu bestimmen und dabei die Interessen aller Stakeholder zu berücksichtigen. Darüber hinaus findet das Modell Anwendung als externes Bewertungsinstrument. Dabei ist das Modell keineswegs starr, sondern wird regelmäßig

weiterentwickelt, wie die aktuelle Revision zum EFQM Excellence Modell 2013 zeigt. Dieses Handbuch erläutert anschaulich die Anwendung des EFQM Excellence Modells und erklärt die Bedeutung der Neuerungen der Version 2013. Dabei behandelt es u. a. folgende Themen:

- Wie ist das EFQM Excellence Modell aufgebaut?
- Was ändert sich mit der neuen Version 2013?
- Wie lässt sich das EFQM-Modell als Bewertungsinstrument anwenden?
- Welchen Beitrag leistet das Modell für Strategie, Organisation und Führung?
- Einsatz des Modells in ausgewählten Branchen und Anwendungsfeldern.

Aktuelle Fallstudien illustrieren Good Practice, aber auch die Herausforderungen bei der Anwendung des Modells. Eine wertvolle Sammlung von Inspirationen, wie der Weg zur Excellence beschritten werden kann.

Add-on zum Download:

- Original-Bewerbungsbroschüre für den Ludwig-Erhard-Preis 2012
- Leitfaden zur Erstellung eines EFQM Management Dokuments
- Kompetenz-/Prozessmatrix, Diagrammvorlage, Interessengruppenmatrix/-portfolio

**Excellence-Leitfaden****Praktische Umsetzung
des EFQM Excellence Modells***André Moll, Gabriele Kohler (Hrsg.)**Hardcover inkl. digitale Ausgabe,
ISBN 978-3-86329-627-8**Symposion Publishing, Düsseldorf*

Das Buch stellt gängige und kreative Methoden zur Einführung des Excellence-Ansatzes in einer Organisation dar. Von einer Low-Budget-Überlegung bis hin zu Erfahrungen späterer Preisträger des Ludwig-Erhard-Preises wird die Breite der Möglichkeiten aufgezeigt und erläutert. Ergänzend erhalten Sie exemplarisch Hilfsmittel zum Download. Der Leitfaden ergänzt das Excellence-Handbuch um die konkrete Beschreibung der Möglichkeiten des Einstiegs.

Add-on zum Download:

u. a. Fragelisten zur Selbstbewertung



Auszug aus dem Inhaltsverzeichnis ...

André Moll

Die Wettbewerbsfähigkeit
mit dem Excellence-Ansatz stärken

André Moll

Der Zusammenhang von
Unternehmenskultur und Umsetzungserfolg

Frank Slawik, André Moll

Die Einführung des Excellence-Modells
in 8 Schritten

André Moll, Walter Ludwig

Die ständige Verbesserung im Tagesgeschäft

Gabriele Kohler

Der Weg zur lernenden Organisation

... und weitere.

MITGLIEDSCHAFT

Initiative Ludwig-Erhard-Preis e. V.

Die Initiative Ludwig-Erhard-Preis ist ein Verein, dessen Mitglieder, Unternehmen und Organisationen (juristische Personen) sind, die sich mit der Anwendung des Excellence-Ansatzes befassen. Als Mitglied wird Ihr Unternehmen Teil dieses starken Netzwerks, das kompetente Organisationen zum Austausch nutzen.

Mit Ihrer Mitgliedschaft fördern Sie die Verbreitung des Business Excellence-Gedankens in Deutschland:

- Mitglieder dürfen das Mitglieds-Logo der Initiative auf ihrer Homepage und nach Absprache auf weiteren Veröffentlichungen führen.
- Die Initiative verlinkt ihre Mitglieder auf der Homepage der Initiative Ludwig-Erhard-Preis einschließlich deren Logo.
- Die Initiative bietet den Assessoren von Mitgliedern die bevorzugte Teilnahme am LEP-Bewertungsprozess an.
- Die Initiative vermittelt ihren Mitgliedern Benchmark-Kontakte rund um das Thema Business Excellence.
- Die Initiative vermittelt regelmäßig die Neuigkeiten zum Excellence-Modell, die aus der Mitarbeit bei der EFQM in Brüssel resultieren. z. B. durch regelmäßige Rundmails oder BestPractice4Excellence Veranstaltungen.

Kosten für die Mitgliedschaft

Die Mitgliedsbeiträge betragen jährlich:

- > für Vereine und Verbände EUR 1.500,-
- > für Unternehmen und Organisationen
 - bis 500 Mitarbeitende EUR 500,-
 - bis 5.000 Mitarbeitende EUR 1.500,-
 - über 5.000 Mitarbeitende EUR 5.000,-

**Management von Kundenbegeisterung****Wie Sie Kunden durch Excellence überzeugen**

Matthias Gouthier, André Moll;

Gabriele Kohler (Hrsg.)

Hardcover, ca. 300 Seiten

ISBN: 978-3-86329-650-6

Symposion Publishing, Düsseldorf

www.symposion.de

Ein zufriedener Kunde ist kein Geschenk, sondern das Ergebnis harter Arbeit. Viel wertvoller als der zufriedene Kunde ist allerdings der begeisterte Kunde. Dieser ist nicht nur loyal, sondern teilt sich anderen Kunden mit und verbessert die Verkaufssituation eines Unternehmens erheblich. Wie jedoch lässt sich Kundenbegeisterung zielgerichtet und nachhaltig organisieren? Unter dieser Leitfrage steht das unter der Herausgeberschaft von Prof. Dr. Matthias Gouthier, Dr. André Moll und Gabriele Kohler erscheinende Fachbuch im Verlag Symposion Publishing (www.symposion.de) Management von Kundenbegeisterung.

Es vereint mit der neu entwickelten europäischen Technical Specification „Service Excellence“ und dem bekannten und etablierten EFQM Excellence Modell zwei bedeutende Excellence-Ansätze, um das Ziel der Kundenbegeisterung zu erreichen. Dazu werden zum einen wissenschaftlich fundierte Grundlagen anwendungsorientiert dargelegt und zum anderen lesenswerte Best-Practices aus der Praxis präsentiert. Zur Strukturierung der Best-Practices dient das Service Excellence-Modell. Im Buch finden Sie eine ausführliche Gegenüberstellung der beiden Ansätze, wobei beide von den Herausgebern hinsichtlich der Bedeutung zur Erreichung von Kundenbegeisterung kritisch gewürdigt werden.

Das Buch richtet sich somit sowohl an Fach- und Führungskräfte wie auch an Wissenschaftler, die fundierte Hinweise, Modelle, Handlungsempfehlungen und Best-Practices suchen, um die Zielsetzung der Begeisterung von Kunden zu realisieren.



MITGLIEDER

Initiative Ludwig-Erhard-Preis e. V. (ILEP)

a:nton – Unternehmensentwickler	Deutsches Zentrum für Luft- und Raumfahrt e. V.	Höltzel, Tobias Hoesch Hohenlimburg	MAHO Consulting Martin Holzwarth	Schöck Bauteile GmbH	Volkswagen AG
Aachener Institut für Mittelstandsentwicklung e. V.	DGQ Deutsche Gesellschaft für Qualität e. V.	Homag Holzbearbeitungssysteme AG	Maschinenfabrik Reinhausen GmbH	sdh-consult	VQB Verein für Qualitätsförderung Brandenburg e. V.
ABB AG	domino world™	I. K. HOFMANN GmbH	menschen gestalten unternehmen®	Sozial-Holding der Stadt Mönchengladbach GmbH	WAREMA Renkhoff SE
ASSA ABLOY Sicherheitstechnik GmbH	DQS GmbH	IMAQ GbR	mib Management Institut Bochum GmbH	Sparkasse Ingolstadt	WERTarbeit GmbH & Co. KG
Bestform Consulting	EFQM	Incipio-Hannover by Gabriele Gralla; MSc	mosaiic GmbH	SP kommunikation beratung + training GbR	WISAG Gebäudereinigung Holding GmbH & Co. KG
BMW Group	Endress+Hauser Conducta GmbH + Co. KG	Ingenieurbüro Richard Schieferdecker	MP-BusinessManagement GmbH	SÜDWESTMETALL e. V.	Wrafter UnternehmensBeratung & TrainingServices
BO Consult – Services for Excellence	Eternit AG	Institut für Medizinische Diagnostik Oderland	mpool consulting AG	Symbio Consult GmbH	WSS AKTIV BERATEN GbR
Busch-Jaeger Elektro GmbH	Europäischer Arbeitskreis für Information&Kommunikation e. V.	Institut für Sozialforschung & Organisationsberatung	NK excellence consulting	TC&T Consult und Training GmbH	ZBG Zerspanungstechnik Bruck GmbH
BUSINESS-Partner GmbH	Excellence Center Bayern und Baden-Württemberg	IVUT Institut für Veränderungsmanagement, Unternehmensentwicklung und Training	OPTIMAL AG & Co. KG	THE MANDALA HOTEL	
bvv – Bayerischer Volkshochschulverband e. V.	EXCELLENCE CENTER NÜRNBERG	Jemacon	Otto Richter GmbH	Thüringische Weidmüller GmbH	
Caritasverband für den Kreis Olpe e. V.	freisl Beratung Training Coaching	Kinder- und Jugendhilfezentrum Groß Börnecke GmbH	OVALO GmbH	TKW Gebäudeservice GmbH	
Caritasverband für die Diözese Speyer e. V.	Gitte Landgrebe S.A.R.L.	Klejbor’s Entertainment Factory – KBO Management GmbH	Praxis für Zahn-, Mund- und Kieferheilkunde – Schöttelndreier & Dr. Rapsch	TQU International GmbH	
carriere & more private Akademien	Gudo Großpietsch Unternehmensberatung	Konkret Consult Ruhr GmbH	PROTEMA Unternehmensberatung GmbH	trainInstinct GmbH	
Clariant Produkte (Deutschland) GmbH – Global Quality Management	Hagen Consulting & Training GmbH	KRBE GmbH	Quality Consult – Dipl.-Ing. Lutz Berninger	TÜV NORD CERT GmbH	
cmxKonzepte GmbH & Co. KG	Heinz-Michael Dickmann Prozessberatung, Training & Coaching	L’Orange GmbH	RICOH Deutschland GmbH	TÜV Rheinland Consulting GmbH	
Conceptual Quality		Ludwig-Erhard-Stiftung e. V.	Robert Bosch GmbH	VDI Verein Deutscher Ingenieure e. V.	
DLT Innovation GmbH			Schindlerhof Klaus Kobjoll GmbH	Veev – Veeel Excellent Visions	
				Vereinigte Sparkassen im Landkreis Weilheim i. OB	
				VHS Reckenberg-Ems FARE gGmbH	



AUFNAHMEANTRAG

Die nachfolgende Organisation möchte Mitglied der Initiative Ludwig-Erhard-Preis – Auszeichnung für Spitzenleistungen im Wettbewerb e.V. werden.

Bezeichnung der Organisation

Anschrift der Organisation

Verantwortliche/-r Vertreter/-in / Ansprechpartner/-in der Organisation:

Name, Vorname

Anschrift innerhalb der Organisation

Anzahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Beitrag p. a.

Ort, Datum

Unterschrift des zeichnungsberechtigten Repräsentanten



ABSICHTSERKLÄRUNG

Bewerbung um den Ludwig-Erhard-Preis

Name der Organisation:

Straße:

Postleitzahl/Ort:

Name der Kontaktperson:

Tel.-Nr.:

Fax-Nr.:

E-Mail:

Anschrift der Kontaktperson (falls von obiger Anschrift abweichend):

Name der ranghöchsten Führungskraft:

Tel.-Nr.:

Fax-Nr.:

E-Mail:

Hauptstandorte:

Zahl der Mitarbeiter:

Hat sich die Aktivität des Bewerbers in den vergangenen Jahren zu mindestens 50 % auf Deutschland erstreckt?

☐ ja

☐ nein

Bezieht sich die Bewerbung auf die Gesamtorganisation?

☐ ja

☐ nein

Unser Briefingtermin:

Unsere Vor-Ort-Woche:

KW

Name der Muttergesellschaft:

Straße:

Postleitzahl | Ort:

Ich erkläre im Namen meiner Organisation, dass wir die Regeln der Ausschreibung des Ludwig-Erhard-Preises einhalten werden und erkenne die Entscheidung der von der Initiative Ludwig-Erhard-Preis – Auszeichnung für Spitzenleistungen im Wettbewerb e.V. bestimmten Jury an. Ich bestätige, dass meine Organisation die Zulassungsbedingungen für die Ausschreibung des Preises erfüllt, dass sämtliche in dem Bewerbungsformular enthaltenen Angaben korrekt sind und dass die Bewerbungsgebühren auf das in der uns zugehenden Rechnung angegebene Konto überweisen werden.

Ort, Datum

Unterschrift der ranghöchsten Führungskraft des Bewerbers

SPONSOREN

des Ludwig-Erhard-Preises 2016



SÜDWESTMETALL

SCHLUSSWORT

Dr. André Moll

Der Ludwig-Erhard-Preis ist dieses Jahr zum 20. Mal vergeben worden. Das ist eine gute Gelegenheit kurz auf das Vergangene zu blicken, um dann den Blick wieder auf die Zukunft zu richten. Wenn ich an die Anfänge denke, denke ich vor allem mit Respekt an meinen Vorgänger, der in schwierigen Startzeiten Großes geleistet hat. Ich denke an einen bewegten Übergang der Verantwortung für den Preis und auf inzwischen 12 Jahre Geschichte des Preises, die auch meine Geschichte ist.

Ich sehe die über 350 Bewerber, die sich mit viel Herzblut dem Excellence-Gedanken verschrieben haben. Ich sehe die gut 25 Preisträger, die inspirierend aus der Menge der gut 3000 Anwenderunternehmen herausstechen, um selbst als Botschafter deutscher Spitzenleistung das Label „Made in Germany“ zu bewahren.

Schließlich sehe ich die weit über 500 ehrenamtlich arbeitenden Assessorinnen und Assessor, die es ermöglicht haben, dass über 20 Jahre engagierte, neutrale und aus ihrer praktischen Erfahrung heraus kompetente Assessorenteams für das Preisverfahren im Einsatz waren.

Mit dieser nationalen Excellence-Bewegung im Rücken, kann der Preis zuversichtlich weiter als Leuchtturm für Spitzenleistungen made in Germany wirken.

Ich lade Sie ein, sich kommendes Jahr als Teil dieser Bewegung mit einzubringen.

Herzliche Grüße,

Dr. André Moll
geschäftsf. Vorstandsmitglied

IMPRESSUM

Initiative Ludwig-Erhard-Preis – Auszeichnung für Spitzenleistungen im Wettbewerb e. V. (ILEP)

Ludwig-Erhard-Straße 16a
61440 Oberursel

Tel. +49 (0)6171 887688-0
Fax +49 (0)6171 887688-9
info@ilep.de
www.ilep.de

Registergericht:

Amtsgericht Bad Homburg
Registernummer: VR 16001

Geschäftsführendes Vorstandsmitglied:

Dr. André Moll Anschrift s. o.

Inhaltlich Verantwortlicher

gemäß § 10 Absatz 3 MDStV:
Dr. André Moll, Anschrift s. o.

Haftungsausschluss:

Für den Fall, dass im Ergebnisband unzutreffende Informationen veröffentlicht sein sollten, kommt eine Haftung nur bei grober Fahrlässigkeit der ILEP oder ihrer Mitarbeiter in Betracht. Ebenso wird keine Haftung übernommen für Gestaltung und Inhalte der externen Organisationen, die im Ergebnisband dargestellt sind. Die Redaktion übernimmt keine Haftung für die Manuskripte, Fotos und Illustrationen der dargestellten Organisationen.

Redaktion:

Dr. André Moll, ILEP e. V.

Layout und Gestaltung:

mediendesign : kai royer, Berlin
www.mediendesign-berlin.com

Druck:

Gotteswinter und Aumaier GmbH
Druck und Medien seit 1862

Texte, Abbildungen und Grafiken sind urheberrechtlich geschützt und dürfen nur mit schriftlicher Genehmigung der Initiative Ludwig-Erhard-Preis e. V. reproduziert, wiederverwendet, für gewerbliche Zwecke verwendet oder verbreitet werden. Dies gilt auch für die Aufnahme in elektronische Datenbanken und Vervielfältigung auf CD-ROM.

Der Ludwig-Erhard-Preis steht
unter der Schirmherrschaft des



Bundesministerium
für Wirtschaft
und Energie

EFQM  **Partner**
Shares what works.

INITIATIVE LUDWIG-ERHARD-PREIS E.V.

Ludwig-Erhard-Straße 16a
61440 Oberursel

Tel. +49 (0)6171 887688-0
Fax +49 (0)6171 887688-9

info@ilep.de
www.ilep.de

