



Deutschland
Land der Ideen



DEUTSCHER EXCELLENCE PREIS

Ergebnisband 2018

GRUSSWORT

Roland Tichy

Wer die Stärke von Marktwirtschaft und Wettbewerb anerkennt, „kann dieses Prinzip nicht da und dort aus Opportunismus und Zweckmäßigkeit willkürlich ablehnen, heute bejahen und morgen verwerfen“ (Ludwig Erhard 1955).

Unternehmen bestehen im Wettbewerb nur durch hervorragende Leistungen für ihre Kunden; das verlangt exzellente Unternehmensführung und -organisation. Die „Initiative Ludwig-Erhard-Preis“ zeichnet diese Spitzenleistungen – auch im Sinne der Sozialen Marktwirtschaft – aus und trägt damit zur Stärke des Wettbewerbsstandorts Deutschland bei.



Roland Tichy

Vorsitzender der Ludwig-Erhard-Stiftung e. V.



VORWORT

Vorstand ILEP

Sehr geehrte Leserinnen und Leser,

der Ludwig-Erhard-Preis 2018 zeigt sich in einem neuen Gewand. Die drei Stufen der Anerkennung folgen der Medaillen-Logik. Gold, Silber oder Bronze definieren die Platzierungen im Wettbewerb. Diese können in den vier Größenklassen beliebig häufig vergeben werden.

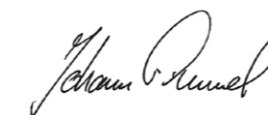
Der Preis ist ein Symbol hoher Wettbewerbsfähigkeit und zeichnet Unternehmen und Organisationen aus, die sich positiv am Standort Deutschland engagieren.

Dieses Jahr blicken wir auf Organisationen aus fast allen Bereichen der deutschen Wirtschaft: Schwerindustrie, Dienstleistung, Finanzdienstleistung, Technologie, Gesundheitswesen und Bildung.

Zusammen mit unserem Partner „Deutschland - Land der Ideen“ freuen wir uns über die Erfolge unserer Preisträger, die dazu beitragen den Standort Deutschland zu stärken.



Thomas Kraus | Vorsitzender



Johann Simmel | stellv. Vorsitzender



Dr. André Moll | geschäftsf. Vorstandsmitglied

INHALTSVERZEICHNIS

Der Ludwig-Erhard-Preis Ergebnisband 2018

		Ludwig-Erhard-Preis – Deutscher Excellence Preis in Gold 2018	
Grußwort – Roland Tichy	3	GROSSE ORGANISATION	
		I. K. Hofmann	20
Vorwort – Vorstand ILEP	5	MITTELSTAND	
Aktuelle Neuerungen des Preisverfahrens	8	Volkshochschule Reckenberg-Ems / FARE	22
Soziale Marktwirtschaft	10	Ludwig-Erhard-Preis – Deutscher Excellence Preis in Silber 2018	
Der Great Place to Work Ansatz	12	MITTELSTAND	
Made in Germany	14	Evenord-Bank	24
Die Levels of Excellence	16	KLEINSTE ORGANISATION	
Der Ludwig-Erhard-Preis 2018	18	carriere & more	26
		Ludwig-Erhard-Preis – Deutscher Excellence Preis in Bronze 2018	
		GROSSE ORGANISATION	
		Deutsche Rentenversicherung Braunschweig-Hannover	28
		thyssenkrupp Hohenlimburg	30
		KLEINE ORGANISATION	
		ehrhorn vermessung	32
		Sphera	34
		KLEINSTE ORGANISATION	
		Hornhautbank Aachen	36

EFQM Auszeichnungen 2018

Schindlerhof Klaus Kobjoll	38
All Service Sicherheitsdienste	40
Lock Antriebstechnik	42
Auto-Niedermayer	44
Islamic Relief Deutschland	46
Schabmüller Automobiltechnik	48
SchwörerHaus UB Schwörer Bauindustrie	50
HSP STEUER Hannover	52
WINSTONgolf	54

Exzellente deutsche Unternehmen

Alle in Deutschland 2018 ausgezeichnete Organisationen	56
Alle Preisträger des Ludwig-Erhard-Preises	58
Sozial-Holding der Stadt Mönchengladbach	60

Expertennetzwerk

Das Expertennetzwerk der Initiative	62
mib Management Institut	64
SchmidtColleg	66
ArbeitsInnovation, Volker David	68
PARTNERS4EXCELLENCE	70
MP-BusinessManagement	72
Heinz-Michael Dickmann	73

Sponsoring Partner

ABB AG	74
SÜDWESTMETALL e. V.	76
Great Place to Work GmbH	12

Preisverfahren 2018

Auslobung des Ludwig-Erhard-Preis 2019	78
Der Aufwand für die Teilnahme	80

Initiative Ludwig-Erhard-Preis e. V.

Excellence Assessor werden – Ein Netzwerk aus Führungskräften	81
Erstellung von Bewerbungsdokumenten Das EFQM Management Dokument	82
Die Assessorinnen und Assessoren – Ehrenamtliche Botschafter des Excellence-Gedankens	84
Die Jury des Ludwig-Erhard-Preises 2018 Der Vorstand 2018	86 88
Die deutsche Excellence-Initiative	90
Excellence für Deutschland – Entwickeln Sie mit uns und unseren Partnern Ihre Organisation	91
Besondere Trainingsangebote	92
Die Publikationen der Initiative Ludwig-Erhard-Preis und ihrer Partner	94
Mitgliedschaft	99
Mitglieder Initiative Ludwig-Erhard-Preis e. V.	100
Aufnahmeantrag	102
Absichtserklärung	103
Sponsoren	104
Schlusswort	105

AKTUELLE NEUERUNGEN DES PREISVERFAHRENS

Die Medaillen-Logik des Ludwig-Erhard-Preises

Ludwig-Erhard-Preis – Excellence made in Germany

Ludwig-Erhard-Preis – „Deutscher Excellence Preis in Gold“	> 600 Punkte
Ludwig-Erhard-Preis – „Deutscher Excellence Preis in Silber“	> 500 Punkte
Ludwig-Erhard-Preis – „Deutscher Excellence Preis in Bronze“	> 400 Punkte
Recognised for Excellence 3 Star	> 300 Punkte
Committed to Excellence 2 Star	> 200 Punkte

Beginnend mit dem aktuellen Prozessjahr treten wesentliche Neuerungen hinsichtlich des Preisverfahrens in Kraft. So wird der Preis in den Kategorien verliehen:

Ludwig-Erhard-Preis –
„Deutscher Excellence Preis in Gold“
„Deutscher Excellence Preis in Silber“
„Deutscher Excellence Preis in Bronze“

Jede Preiskategorie kann dabei mehrfach besetzt sein, sodass der Erfolg eines Bewerbers nicht durch den Erfolg eines anderen Bewerbers beeinflusst wird. Dadurch setzt der Ludwig-Erhard-Preis das Liga-Denken des Global EFQM Excellence Indexes um. Die Platzierten des deutschen Verfahrens werden auch dort im internationalen Ranking sichtbar. Aus einem qualifizierten Recognised for Excellence-Assessment ist es möglich sich mit dem daraus resultierenden Bewertungsergebnis ebenfalls um den Ludwig-Erhard-Preis zu bewerben. Ab Recognised for Excellence 4 Stars hat Ihre Organisation

eine Chance, sich im Preisverfahren zu platzieren. Details hierzu finden Sie bei der Ausschreibung des Preises in einem eigenen Abschnitt.

Was bedeutet das für Ihre Organisation?

Grundsätzlich kann sich jede Organisation/jedes Unternehmen am Wettbewerb beteiligen, die ihren Sitz in Deutschland hat; unabhängig von ihrer Größe oder Branchenzugehörigkeit. Durch die Bewerbung wird deutlich, dass Ihre Organisation zur Community der erfolgreichen Anwender des Excellence-Ansatzes zählt. Sie gewinnt dadurch Sichtbarkeit in dieser Gruppe und qualifiziert sich für Benchmarking-Aktivitäten und bilateralen Austausch, der prägend für diese Gruppe ist. Der Preis wurde geschaffen, um den Excellence-Gedanken in Deutschland zu verbreiten. Dabei ist das Ziel jedoch weniger nur einzelnen Preisträgern Sichtbarkeit zu verleihen, sondern im Sinne eines Liga-Prinzips allen Anwendern ein Forum zu bieten, sich hinsichtlich der eigenen Reife zu verorten und Organisationen gleicher Reife zu erkennen. Es geht daher, anders als in vielen

anderen Preisen, stärker um das Gestalten einer Gruppe ambitionierter und leistungsfähiger Organisationen. Die Preisträger dienen dabei als Leuchttürme, die den Anwendern eine Orientierung hinsichtlich der Realisierbarkeit bester Praktiken geben.

Bewerbung um den Ludwig-Erhard-Preis über Recognised for Excellence

Das Bewertungsverfahren Recognised for Excellence dient dazu den betrachteten Organisationen ein Feedback zu den wesentlichen Stärken und Verbesserungschancen zu geben und sie im Liga-Prinzip der EFQM einzuordnen. Die Anerkennung wird in den Stufen 3, 4 und 5 Sterne vergeben. Diese Sterne symbolisieren die Hunderterbänder der zugrundeliegenden Bewertungslogik. Alle Organisationen, die sich über Committed to Excellence oder Recognised for Excellence haben bewerten lassen, können im Kontext der Preisverleihung in Berlin auf der Bühne geehrt werden. Für die Preisverleihung 2018 ist es allen Organisationen, die vier oder fünf Sterne erreicht haben möglich, sich dem Jury-Prozess des Ludwig-Erhard-Preises zu stellen. Dazu reicht die Organisation ihren Ergebnisbericht und ihre RADAR-Bewertung zusammen mit einer kurzen (nach einem vom Ludwig-Erhard-Preis vorgegebenen Schema gestalteten) Beschreibung der Organisation ein und kann mit einer Bewerbungsgebühr von 2.000,- Euro zzgl. MwSt. ohne eine weitere Begutachtung vor Ort in das Preisverfahren eintreten. Theoretisch können Organisationen auf diesem Weg den Ludwig-Erhard-Preis in Gold gewinnen. Praktisch regelt eine Festlegung der Jury die Rahmenbedingungen, unter welchen Voraussetzungen Organisationen auf diesem Weg die Top-Platzierung erreichen kann. Das Recognised for Excellence-Verfahren wird oft nur mit zwei oder drei erfahrenen Assessoren durchgeführt, die zwei bis drei Tage vor Ort die Organisation begutachten. Im Vergleich zum Assessment des

Ludwig-Erhard-Preises ist die betrachtete Stichprobe viel kleiner. Dadurch ergibt sich eine größere Unwägbarkeit hinsichtlich der Exaktheit des Ergebnisses. Die Jury hat hinsichtlich der Vergabe der Bronze-Platzierung deswegen kein Bedenken, da die Richtigkeit der Vergabe von über 400 Punkten durch die Recognised-Verfahren typischerweise sicher gegeben ist. Wenn jedoch mit dem gleichen Aufwand Wertungen von über 500 Punkten oder gar über 600 Punkten, korrelierend zur Silber- oder Gold-Platzierung, erzielt werden, hat die Jury Zweifel, ob die Ergebnisqualität vergleichbar zu denen der hochplatzierten Organisationen ist, die durch das aufwendigere Ludwig-Erhard-Preis-Verfahren gelaufen sind. Deshalb sollten sich Organisationen, die erwarten, dass ein Ergebnis oberhalb 500 Punkte erzielt wird vor dem Assessment erfragen, welche Vorgaben eingehalten werden müssen, um auf diesem Weg eine Gold- oder Silber-Platzierung zu erreichen. Ihr Vorteil liegt darin, dass Sie die Bewerbung für den Ludwig-Erhard-Preis erst nach dem erfolgreichen Durchlaufen des Recognised-Verfahrens einreichen müssen, wenn Sie Ihr Ergebnis schon kennen. Es ist daher eine große Wahrscheinlichkeit gegeben, im Preisverfahren eine Platzierung zu erreichen. Die Bewerbung um den Ludwig-Erhard-Preis ist bis zu 13 Monate nach dem Recognised-Verfahren möglich. Es ist auch möglich sich aus Recognised-Verfahren der EFQM heraus zu bewerben, wobei dieselben Regelungen gelten wie für die Teilnehmer des nationalen Recognised-Verfahrens. Die Unternehmensbeschreibung ist in diesem Fall mit der Initiative abzustimmen, um den Juroren eine strukturgleiche Information abgeben zu können. Die Ergebnisse anderer Verfahren, die nicht nach dem Konzept der EFQM entstehen, können mit dieser Regelung nicht berücksichtigt werden.

Weiterführende Informationen gibt Ihnen Dr. André Moll (am@ilep.de).

SOZIALE MARKTWIRTSCHAFT

Wirtschaftsordnung für Spitzenleistungen im Wettbewerb



**LUDWIG
ERHARD
STIFTUNG**

Die Initiative Ludwig-Erhard-Preis e.V. zeichnet jährlich private und öffentliche Unternehmen für Spitzenleistungen im Wettbewerb aus. Dabei richtet sich der Blick der Initiative nicht nur auf die Bemühungen zur Gewinn- und Umsatzoptimierung oder deren Ergebnisse, sondern auch auf nachhaltige und ganzheitliche Leistungen des Managements. Damit steht die Auszeichnung ganz im Zeichen der Sozialen Marktwirtschaft, wie sie Ludwig Erhard, Alfred Müller-Armack, Walter Eucken und andere in den 1940er Jahren konzipiert haben – und wie sie vor allem der erste Bundeswirtschaftsminister Erhard im Nachkriegsdeutschland umgesetzt hat. Soziale Marktwirtschaft bedeutete für ihre geistigen Väter vor allem Ordnungspolitik zur Sicherung von Freiheit und Verantwortung in Gesellschaft und Wirtschaft:

– Freiheit und Verantwortung im Gesellschaftlichen zielt laut Ludwig Erhard insbesondere auf den mündigen Bürger mit seinen „echten menschlichen Tugenden: Verantwortungsfreudigkeit, Nächsten- und Menschenliebe, Verlangen nach Bewährung, Bereitschaft zur Selbstvorsorge“.

– Freiheit und Verantwortung im Ökonomischen ist vor allem Marktwirtschaft mit funktionierendem Wettbewerb. Wobei „Marktwirtschaft als ökonomisches Prinzip bedeutet, dass sich jeder einzelne Mensch frei entfalten kann; dass er als Unternehmer nicht vom Staat behindert oder gegängelt wird, dass er in der unternehmerischen Sphäre keinem Befehl des Staates zu folgen hat und dass es allein seine Angelegenheit ist – sein Risiko, aber auch seine Chance ausmacht im Markte zu

gewinnen, was seine Existenz gewährleistet. Auf der Seite des Verbrauchers bedeutet Freiheit, dass jeder Einzelne in freier Konsumwahl – und wieder: ohne dem Befehl und der Leitung einer Bürokratie unterworfen zu sein – sein Leben so gestalten kann, wie es seinem eigenen Willen und seinen Vorstellungen von Glück, Zufriedenheit und Würde entspricht“ (Ludwig Erhard).

Unternehmen sollen nicht vom Staat gegängelt werden; alles andere wäre Dirigismus oder gar Planwirtschaft. Im Umkehrschluss müssen Unternehmen aber auch die Risiken eigenen Handelns tragen. Das ureigene Risiko der Unternehmen besteht darin, im Wettstreit mit den Konkurrenten und vor den Augen der Verbraucher dauerhaft zu bestehen. Wettbewerb wirkt hierbei als Entmachtungsinstrument zugunsten des Verbrauchers – und rückt diesen damit ins Zentrum der Sozialen Marktwirtschaft.

Wettbewerb sorgt für die effiziente Verwendung aller verwendeten Produktionsfaktoren, von Arbeitskräften über Kapital bis hin zu Umweltressourcen. Darüber hinaus ist Wettbewerb Treiber für technologischen und organisationalen Fortschritt, durch den sich Unternehmen von ihren Konkurrenten abheben wollen. Dieser Vorteil breitet sich in einer offenen Marktwirtschaft letztlich über alle Bevölkerungsteile aus und wird so zu sozialem Fortschritt. Dabei bewährt sich Wettbewerb als „Entdeckungsverfahren“ (F.A. von Hayek): Denn erst durch das Zusammenspiel von unzähligen Anbietern und Nachfragern auf dem Markt werden Bedürfnisse oder Knappheiten aufgedeckt sowie neue Ideen getestet und ggf. auch wieder verworfen.

Unternehmen können in dieser unbequemen Veranstaltung namens Wettbewerb nur durch Spitzenleistungen bestehen, sei es bei Herstellung und Vermarktung von Produkten oder bei der Erbringung von Dienstleistungen. Dazu sind wiederum Spitzenleistungen in der unternehmerischen Führung und Organisation notwendig. All dies findet man bei privaten, gewinnorientierten Unternehmen und zunehmend auch bei Unternehmen in öffentlicher Hand. Der Ludwig-Erhard-Preis zeichnet diese – auch im Sinne der Sozialen Marktwirtschaft – hervorragenden Organisationen aus und empfiehlt dadurch das gute Beispiel zur Nachahmung.

Lars Vogel

Geschäftsführer der Ludwig-Erhard-Stiftung e. V.

DER GREAT PLACE TO WORK ANSATZ

Wirksamkeit von HR Prozessen messen und steuern



Kundenbegeisterung und Mitarbeiterbegeisterung gehören untrennbar zusammen. Gefragt sind daher Mitdenken, Mitmachen, Mitgestalten – nicht einfach Mitlaufen. Am besten gelingt dies, wenn auf Grundlage einer mitarbeiterorientierten Unternehmenskultur ein Qualitäts- und Managementverständnis entwickelt wird, das Gestaltungswillen und Gestaltungsmöglichkeiten der Beschäftigten wirksam fördert. Unternehmerische Ziele lassen sich so nachhaltiger erreichen, wichtige Zukunftsaufgaben besser meistern.

In diesem gemeinsamen Verständnis kooperieren EFQM und Great Place to Work, um die Entwicklung von Unternehmen substanziell zu unterstützen. Betrachtet man die Liste der bisherigen Träger des Ludwig-Erhard-Preises, ist daher nicht überraschend, dass sich unter den Ausgezeichneten und Finalisten zahlreiche Unternehmen befinden, die sich auch im Great Place to Work Wettbewerb „Deutschlands Beste Arbeitgeber“ unter den Besten platzieren konnten. Anlass zum Ausruhen ist



dies aber nicht. Der Weg zur Exzellenz stellt kontinuierliche Anforderungen und Fragen: Wie lässt sich die Personal- und Führungsarbeit zielgerichtet weiterentwickeln? Wie können HR Maßnahmen und Instrumente so gestaltet werden, dass sie optimale Wirkungsgrade entfalten?

Hier hilft, dass Great Place to Work jährlich in vielen tausend Unternehmen die Personalinstrumente im Rahmen unternehmensspezifischer Kultur-Audits erfasst und deren Wirksamkeit evaluiert. Für alle Branchen und in 60 Ländern weltweit. Als Wirksamkeitsindikatoren dienen repräsentative Mitarbeiterbefragungen sowie personal- und betriebswirtschaftliche Erfolgsindikatoren. Erst die Koppelung der Ergebnisse von Kultur-Audit und Mitarbeiterbefragung sowie das Benchmarking mit anderen erlaubt es, die Wirksamkeit der eigenen Personalarbeit zuverlässig zu messen und zu bewerten. So kann gezeigt werden: Welchen Reifegrad bzw. welches Exzellenzniveau weisen mitarbeiterbezogene Maßnahmen und Prozesse auf? Wie werden die HR Maßnahmen und

Instrumente erlebt? Tragen diese wirksam zu einer begeisterten Unternehmenskultur bei? Das Kultur-Audit erfasst die Personalinstrumente in neun wesentlichen Handlungsfeldern in Bezug auf drei Kern-Fragestellungen:

1. Wie kann durch geeignete Personalinstrumente sichergestellt werden, dass die Mitarbeitenden auf gemeinsame unternehmerische Ziele hin wirken?
2. Wie kann sichergestellt werden, dass die Mitarbeitenden ihr Potential im Sinne dieser Ziele einbringen und Bestleistungen entfalten?
3. Wie kann ein starker Teamgeist gefördert werden, um die Ziele gemeinsam zu erreichen und Reibungsverluste zu minimieren?

Im Handlungsfeld „Entwickeln“ beschreiben Unternehmen z.B. ihre PE/OE-Instrumente: Schulungs- und Entwicklungsangebote, abgeleitete Karrierewege, Feedbackgespräche, Maßnahmen zur Förderung des internen Wissensaustauschs, unterstützende Knowledge-Systeme etc.

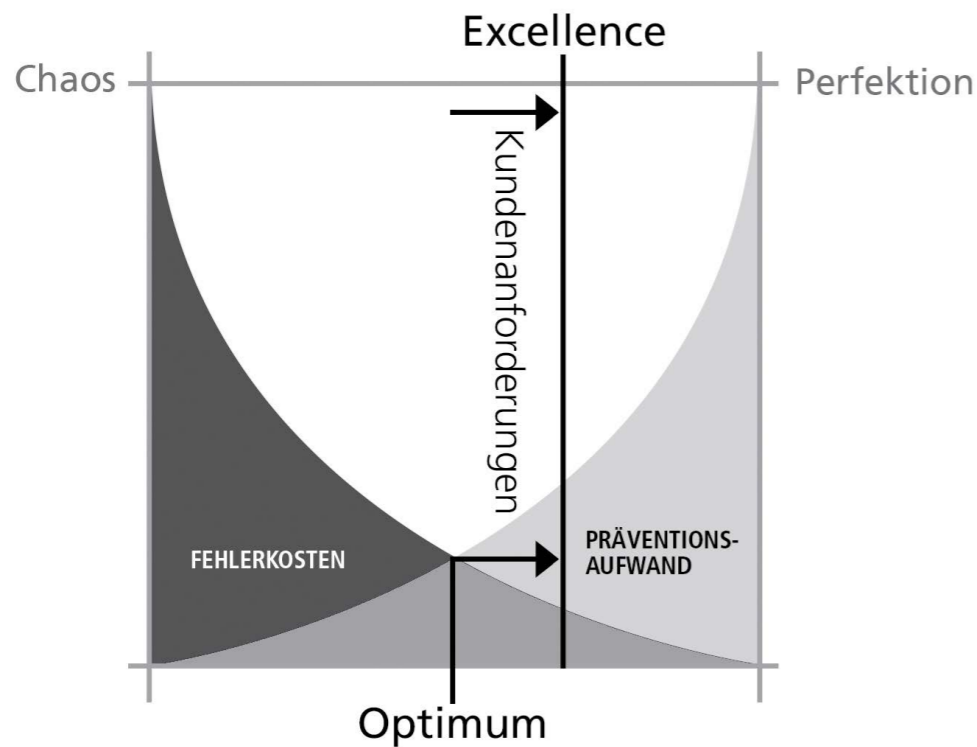
Aus dem Audit erhalten die Unternehmen Feedback, mit welchem Reifegrad ihre Instrumente im Vergleich zu anderen Unternehmen ihrer Branche und Größenklasse aufgestellt sind. Die Koppelung mit den Ergebnissen der Mitarbeiterbefragung liefert zugleich Aufschluss darüber, ob die Instrumente die angestrebte Wirkung erzielen und zu einer erfolgreichen Kultur beitragen. Wesentlich ist auch das Feedback, wie stark verschiedene Instrumente in der Referenzgruppe bereits verbreitet sind, welche Positionierungsmöglichkeit damit verbunden ist. So sind beispielsweise regelmäßige systematische Feedback- und Entwicklungsgespräche in 92 Prozent der Unternehmen mit 50 bis 500

Beschäftigten implementiert. Organisierter Wissensaustausch zwischen den Mitarbeitenden, mit Practice-Sharing, „Learnlys“, bereichsübergreifendem Erfahrungsaustausch etc., hingegen nur zu 34 Prozent. Solche Instrumente können jedoch in puncto schneller Knowhow-Vermittlung und kontinuierlicher Innovationsförderung hohen Nutzen stiften. Der direkte laterale Austausch zwischen den Mitarbeitenden stärkt zugleich die Kooperationsbereitschaft. 2017 haben allein in Deutschland über 740 Unternehmen die Great Place to Work Befragungen genutzt, um sich zu messen und systematisch weiter zu entwickeln. Auch weltweit wächst diese Zahl stetig an. Nicht zuletzt nimmt auch die Zahl der Unternehmen zu, die sowohl das Feedback der Ludwig-Erhard-Initiative als auch das von Great Place to Work einsetzen, um ihre Wettbewerbsfähigkeit nachhaltig zu stärken. Der langfristige Erfolg gibt ihnen Recht. In diesem Sinne laden wir Sie herzlich ein, beide Instrumente zu nutzen. Es lohnt sich!

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

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.

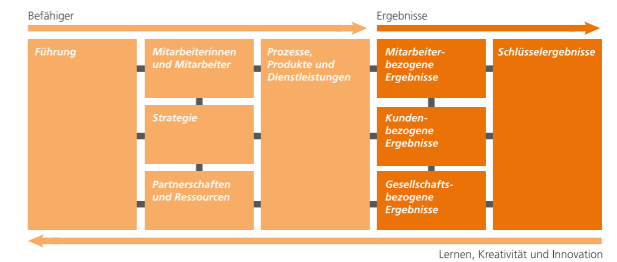
Umgekehrt zeigen jedoch die Bewertungen, dass sich durch die Erfahrungen der Gewinner-Organisationen die Denkstruktur des Modells bestätigt. Es sieht Unternehmen auf einer Skala zwischen Null und Eintausend – zwischen Chaos und Perfektion. Eine wichtige Erkenntnis ist die, dass nicht nur das untere Ende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

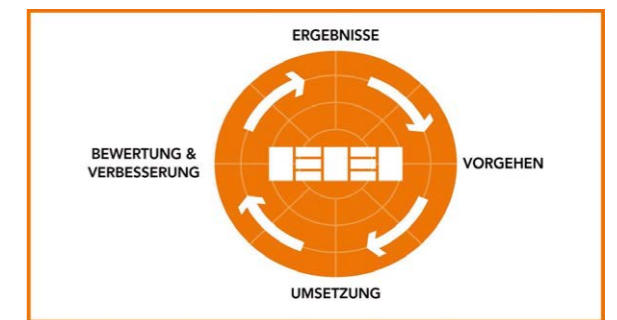
Zwei Aspekte erkennt man als Grundbewegungen deutscher Organisationen. Einerseits ist die stetige Ausrichtung auf die aktuellen Anforderungen der Interessengruppen ein Grund für andauernde Veränderungen. Daneben arbeiten die Organisationen aber auch daran, die Effizienz ihres Handelns zu verbessern. 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.

Auf unserer Homepage bieten wir das EFQM Excellence Modell frei zum Download an.

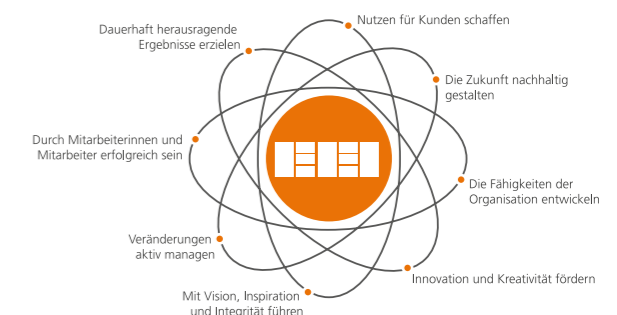
Dieses Modell bietet Ihnen den Ordnungsrahmen für eine strukturierte Bewertung Ihrer Organisation. Es besteht aus einem Kriterienmodell, welches absichert, dass alle relevanten Aspekte bewertet werden, aus einer Bewertungslogik, die eine dezidierte Analyse jedes Aspekts erlaubt und den Grundkonzepten, die am Ende die Sicht auf das „Große und Ganze“ unterstützen und ein übergeordnetes Resümee strukturiert.



Kriterienmodell der EFQM*

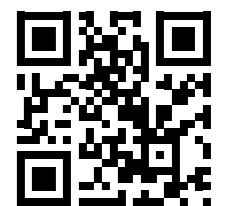


RADAR-Bewertungslogik der EFQM*



Grundkonzepte der Excellence*

*© EFQM



Hier geht es zum EFQM-Modell: www.ilep.de

DIE LEVELS OF EXCELLENCE

Recognised for Excellence und Committed to Excellence

Recognised for Excellence

Die Levels of Excellence ermöglichen eine Unternehmensbewertung, welche eine Einstufung der Reife der eigenen Organisation zulässt, den Einstieg in die Nutzung des Excellence-Ansatzes. Dabei werden drei Stufen der Anerkennung unterschieden:



Aus der Bewertung resultiert ein Ergebnis von über 500 Punkten auf der Bewertungsskala. Ihre Organisation hat eine hohe Reife, wie sie nur eine Spitzengruppe in Europa aufweist.



Aus der Bewertung resultiert ein Ergebnis von über 400 Punkten, was auf eine deutlich überdurchschnittliche Reife hindeutet.



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

Aus der Bewertung ergeben sich gute Hinweise, um die Weiterentwicklung der eigenen Organisation wirkungsvoll zu betreiben.

Committed to Excellence

Es gibt zwei grundsätzliche Pfade, über die sich Unternehmen dem Excellence-Ansatz nähern: Die Einen starten mit einer Selbstbewertung und bearbeiten die erkannten Potenziale. 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 Star knacken können. Im Gegenteil, oft ist es in der frühen Phase der Einführung hilfreich, keinen Druck aufzubauen ein kurzes Assessment mit wenig Aufwand zu nutzen, welches eine qualitative Rückmeldung gibt. Sie haben daher zwei Möglichkeiten.



Mit dem klassischen Verfahren mit Selbstbewertung und Validation etablieren Sie einen wirkungsvollen Organisationsentwicklungsprozess und starten so in die Umsetzung des Excellence-Ansatzes.



Ein Kurzassessment mit qualitativem Feedback gibt Ihnen eine Orientierung, welche nächsten Entwicklungsschritte möglich sind. Das Verfahren

ist das beliebteste Einstiegsverfahren und wird von 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. Sie erhalten so eine erste Standortbestimmung.

Mit der Anerkennung „Committed to Excellence 2 Star“ ist Ihr 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.



In einem eintägigen Assessment begutachten unsere Assessoren den Grad der Digitalisierung Ihrer Organisation und geben Hinweise zu Verbesserungspotenzialen entlang der Kriterien des Excellence-Modells.



In einem eintägigen Assessment ermitteln Experten die Reife Ihres Personalmanagementansatzes. Sie erhalten einen Ergebnisbericht auf Basis der Kriterien des Excellence-Modells in Stärken und Potenziale des Personalmanagements Ihres Unternehmens darstellt. Bei entsprechender Reife können Sie diese Anerkennung, die in Zusammenarbeit mit unserem Partner „Great Place to Work“ entwickelt wurde, erlangen.



Ein weiterer Zugang, um sich dem Excellence Gedanken zu nähern, ist die Stärkung des Service-Gedankens innerhalb der eigenen Organisation. 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 2018

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:



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.

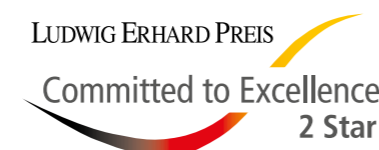


Organisationen, die herausragende Leistungen zeigen und damit in der jeweiligen Größenklasse eine exponierte Position im Wettbewerb.



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 aus der Teilnahme am Ludwig-Erhard-Preis oder aus einem Bewertungsverfahren eine der Anerkennungsstufen der Levels of Excellence erreicht haben. Dazu existieren folgende Anerkennungen:



Die Anerkennungen unterhalb der Bronze-Platzierung entspringen den Levels of Excellence der EFQM. Die Kosten für die Zertifizierung finden Sie auf unserer Homepage im Bereich „Begutachtungen“. Sie können mit Ihrer Organisation sich entweder direkt einem solchen Assessment stellen und sich danach im den Preis bewerben, oder direkt am Preisverfahren teilnehmen. Wir beraten Sie gerne zu den Optionen.

Regeländerung:

Die Statuten des Preises erlauben es, sich mit dem Ergebnis eines Recognised-for-Excellence-Verfahrens, welches durch ein kalibriertes Assessorenteam der Initiative oder der EFQM erarbeitet wurde und nicht wesentlich älter als 1 Jahr ist, dem Jury-Prozess des Preises zu stellen.

Wenn Ihre Organisation über 400 Punkte erreicht hat, können Sie mit einer Bewerbungsgebühr von 2.000,- Euro zzgl. MwSt. am Ludwig-Erhard-Preis teilnehmen. Sie müssen das EFQM Management Dokument inkl. einer Ergebnisdarstellung (oder eine analoge Bewerbungsbroschüre) und den Feedbackbericht (so er nicht schon vorliegt) einreichen.

Es ist auf dieser Weise möglich die Bronze-Platzierung des Preises zu erreichen oder unter Beachtung der Vorgaben hinsichtlich des Umfangs der Betrachtung auch Gold oder Silber auf Basis eines Recognised-Assessments zu gewinnen. In letzterem Fall kann es sein, dass die Initiative nochmals einen Tag vor Ort kommt, um Fragen der Jury zu klären oder sich zu bestimmten Feststellungen des Berichts ein Bild zu machen.

Sie können so nach einer Begutachtung entscheiden, ob Sie am Verfahren um den Preis teilnehmen wollen oder nicht, was das Risiko schlecht abzuschneiden erheblich mindert. Unsere Gold-Platzierungen müssen ein Jahr aussetzen, alle anderen Bewerber können gleich im Folgejahr wieder antreten.

Informieren Sie sich dazu gerne im direkten Gespräch mit uns.

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 der Wunschtermin der Teilnahme sowie die Zusammensetzung des Bewertungsteams. Der Bewerber kann sich aus einer Auswahl sein Assessorenteam aussuchen. Wir bieten einen Tag zum Kennenlernen des Teams an, an dem der Bewerber sich vorstellen 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.

I.K. HOFMANN GMBH (HOFMANN PERSONAL)

Excellence – Grundlage für zukünftiges Wachstum



Hofmann Personal gehört mit über 90 Standorten zu den fünf größten Personaldienstleistern Deutschlands. Einschließlich der Tochterfirmen in England, Italien, Österreich, Schweiz, Slowakei, Tschechien und in den USA beschäftigt das Unternehmen durchschnittlich 25.200 Mitarbeiter.

Wir unterstützen eine flexible Personalpolitik

Mit unserer Dienstleistung unterstützen wir Firmen in ihrer flexiblen Personalpolitik und ermöglichen Arbeitssuchenden einen schnellen Zugang zum Arbeitsmarkt. Wir finden die richtigen Lösungen für unsere Kunden und können Mitarbeiter für uns gewinnen, die engagiert sind. Wir sind es gewohnt, schnell und kompetent auf Veränderungen zu reagieren. So haben wir die Forderungen des 2017 überarbeiteten Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes systematisch und schnell in unser EDV-System und in unsere Prozesse integriert. Mit Newslettern und Veranstaltungen informierten wir

unsere Kunden über die Veränderungen u. a. zum Equal Pay und deren Umsetzung. Kontinuierliche Schulungen unserer Mitarbeiter sorgen für eine gesetzeskonforme Umsetzung der politischen Forderungen und geben unseren Kunden Sicherheit.

Eine win-win Situation schaffen

Die Kernkompetenz von Hofmann Personal liegt in der Arbeitnehmerüberlassung von gewerblichem, kaufmännischem und technischem Personal sowie in der Personalvermittlung. Wir sind erfolgreich, wenn gleichzeitig Mitarbeiter und Kunden zufrieden sind. Dass uns dies gelingt, zeigen die Auszeichnungen wie Beste Arbeitgeber 2018 (durchgehend seit 2008) oder Top Service 2017. Hofmann Personal gehört zu den hundert bedeutendsten Familienunternehmen Deutschlands und erhielt 2016 von der gesetzlichen Unfallversicherung VBG den Arbeitsschutzpreis in Gold. Weitere Tätigkeitsfelder sind: On Site Management/Master Vendor, Outplacement, Outsourcing und Weiterbildung. Die Nachfrage nach High Potentials wird

von der Marke eXperts consulting center betreut. Für das Thema Managed Service Providing zeichnet das Tochterunternehmen Experts Managed Services GmbH (EMS) verantwortlich.

Excellence – Weg und Ziel zugleich

Zwischen 2005 und 2010 beschäftigten wir uns intensiv mit dem EFQM Modell für Business Excellence und der Frage: Mit welcher Strategie und mit welchen entsprechenden Maßnahmen werden wir „excellent“? Eine wichtige Grundlage war der Bayerische Qualitätspreis, den wir 2005 gewannen. Darauf aufbauend nutzten wir neue Instrumente und führten z. B. die Niederlassungs-Balanced Scorecard oder durchgängige SWOT-Analysen ein. Besonders wichtig war bei uns schon immer der Arbeits- und Gesundheitsschutz – wir sind seit 2006 SCP-zertifiziert – sowie eine Werte- und Führungskultur und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie – audit berufundfamilie ebenfalls seit 2006. Der Ludwig Erhard Preis war seit 2005 unsere Orientierung, dessen Kriterien Grundlage für weitere bei uns umgesetzte Maßnahmen waren und den wir 2010 mit der höchsten Punktzahl gewannen. Die darauffolgende Sperrfrist nutzten wir, um die Potentiale aus dem Ergebnisbericht umzusetzen. Zugleich wurde die Infrastruktur weiterentwickelt (IT, Applikationen, Controlling/MIS) und die erweiterte Anforderung der DIN EN ISO 9001:2015 nach einem systematischen Umgang mit Risiken und Chancen umgesetzt. Wir haben deutlicher hinterfragt und dokumentiert, welche internen und externen Belange (z. B. gesetzliche, technische, wettbewerbliche oder soziale) Einfluss auf Ziele, Strategie und Ergebnis des QM-Systems haben.



Der Umgang mit dem zum 1. April 2017 geänderten Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) ist dafür ein Beispiel. Die damit einhergehenden Risiken wurden nicht nur erfasst, sondern auch die Chance erkannt, für unsere Kunden ein Lösungsanbieter zu sein. Die über Monate dauernde politische Diskussion erforderte eine intensive Kommunikation mit unseren Kunden. Gemeinsam erarbeiten wir individuelle Lösungen und sehen das „Risiko neues AÜG“ als Chance, die Kundenbindung zu intensivieren.

Unser Ziel:

Teilnahme am Global Excellence Award

Rückblickend kann man sagen, dass viele strategische Maßnahmen wirksam umgesetzt wurden. Durch die laufende Anpassung von Prozessen sowie die Vorbereitung auf eine Teilnahme an einem Wettbewerb entsteht im Unternehmen eine große Dynamik und eine Sensibilisierung für „Excellence“ und deren Bedeutung am unternehmerischen Erfolg. Die erneute Bewerbung für den Ludwig-Erhard-Preis 2018 ist erfolgt. Im Blick haben wir zudem den Global Excellence Award.



I. K. Hofmann GmbH
Lina-Ammon.Str. 19
90471 Nürnberg
Tel. +49 (0)911 98993-0
Fax +49 (0)911 98993-99
www.hofmann.info

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 (Lifelong Learning) für Kinder, Jugendliche und Erwachsene subsidiär und ergänzend zu den vorhandenen Systemen Schule, duale Ausbildung und Hochschule. Dies ist ein hehres Ansinnen, das jedoch konsequent mit den hoch motivierten Menschen im Unternehmen für alle Menschen der Region mit ihren je unterschiedlichen Bildungsbedarfen und den sehr divergierenden Bildungsfinitäten 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 im Südkreis Gütersloh in Ostwestfalen im Bildungssektor wirkend, haben sich 2003 – damals noch als „normale“ Zweckverbands-Volkshochschule, später sukzessiv als Tochterunternehmen ausgegründet – 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 Erwachsenenbildungunternehmen 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 € 33.000 Unterrichtseinheiten pro Jahr durchgeführt – die VHS Reckenberg-Ems lag damit nach diversen Kennzahlen unter den 5 leistungsstärksten in NRW; 2018 werden annähernd 300 Mitarbeitende auf knapp 150 Vollzeitstellen mit 650 Honorarkräften bei einem Umsatz von 9,5 Mio € gute 222.000 Unterrichtseinheiten (à 45 Minuten in den Bereichen Bildung/ Unterricht, Beratung und Betreuung) leisten – das Gesamtunternehmen VHS | FARE ist damit im Output an der Spitze der VHS-Landschaft in NRW und in Deutschland.

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 und den familiären Finanzen abhängig. In unseren 17 offenen GanztagsGrundSchulen, in unseren Jugendwerkstätten für Schulverweigerer, den Maßnahmen für Jugendliche im Übergang Schule-Beruf und in Kursen im Integrationsbereich – um nur vier Brennpunkte aus dem die traditionelle Erwachsenenbildung einer VHS übersteigenden Portfolio der VHS | FARE zu nennen – wie auch in unseren Werkstätten bis hin zum CNC-TechnologieCentrum arbeiten wir daran, nachhaltig mehr Bildungsgerechtigkeit und Zukunftsfähigkeit für die Menschen der Region zu ermöglichen.



Fazit:

In der Bildung gilt stets das sog. Matthäus-Prinzip: „Denn wer da hat, dem wird gegeben, dass er die Fülle habe...“ (Matth. 13,12a). Richtschnur unserer Mission ist es, jedem Menschen in unserer Region die im Verlauf seiner psychosozialen und physischen Entwicklung je wünschenswerten Bildungsinhalte anzubieten, sie dahin zu beraten und – wo nötig – begleitend zu betreuen.

(Bild: Die Mitarbeiter der VHS | FARE sind stolz auf die Auszeichnung „Beste Arbeitgeber in NRW 2018“ durch Great Place to Work®)



Volkshochschule Reckenberg-Ems
gem. GmbH | Fortbildungs-Akademie
Reckenberg-Ems gGmbH
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 nicht eigentlich sein, dass man ihr vertraut aufgrund ihrer Glaubwürdigkeit? Für die Kunden ist nicht mehr nur die Sicherheit des Geldes wichtig, sondern auch das Wissen darüber, was mit diesem Geld passiert. Transparenz und Nachhaltigkeit werden vorausgesetzt, allerdings nicht immer konsequent umgesetzt. Daher liegt in der Finanzbranche 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, darunter Prof. Dr. Harald Bolsinger von der Hochschule für angewandte Wissenschaften Würzburg-Schweinfurt,

diskutierte die Evenord-Bank intensiv über die Problematik der fehlenden Ethik in der Finanzbranche und ob Bankgeschäfte auf Basis unternehmensethischer Prinzipien generell möglich seien.

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 2011 für alle Mitarbeiter in der Grundwerteklaration 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. Im Endeffekt 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 eine 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. Mit ihrem e-Prinzip, das auf dem Wertemanagementsystem aufbaut, steuert die Bank bewusst die Auswirkungen ihrer Bankgeschäfte. So entsteht durch das Wertemanagementsystem und e-Prinzip zu jeder Zeit eine Glaubwürdigkeit im Kerngeschäft, die 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 Kinderarbeit oder die Verletzung von Menschenrechten 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 stetig durch Kunden- und Mitarbeiterbefragungen überprüft und gegebenenfalls angepasst, wobei die Einhaltung der Kriterien durch bankinterne aber auch externe Kontrollsysteme geprüft wird.

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, als auch in Zukunft Leistung auf höchstem Niveau zu erbringen. 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

CARRIERE & MORE SÜDWEST GMBH

Das Harvard der beruflichen Weiterbildung



Die *carriere & more* Südwest GmbH (*c&m* Südwest) mit Standorten in Stuttgart-Fellbach, Mannheim und Würzburg ist ein Nischenanbieter im Weiterbildungsmarkt. Die private Akademie bietet berufsbegleitende, kaufmännische Weiterbildungen an, die mit einem IHK-Abschluss enden. Lizenzgeber ist die *&more* Medien- und Verlagsgesellschaft Birke Trummer & Partner GmbH. Eigentümer von *c&m* Südwest ist das Ehepaar Simone und Jochen Stargardt. Seit der Gründung im Jahr 2005 verfolgt *c&m* Südwest eine Wachstums- und Marktdurchdringungsstrategie.

Schneller schlau

Nach dem Motto „Freude am Lernen – schneller schlau“ bereitet *c&m* Südwest alle Lehrgangsteilnehmer auf kaufmännische Prüfungen vor, wie etwa den IHK-Fach oder -Betriebswirt. Die Lehrgänge finden als Präsenzunterricht statt ergänzt um eine Online Plattform bzw. App. Ziel ist es, die Inhalte anschaulich, praxisbezogen und erlebbar zu vermitteln. Dank des *eva*[®]-Lernsystems (erfassen,

verarbeiten, aktivieren) reduziert sich die Prüfungs-Vorbereitungszeit bei *c&m* im Vergleich zu anderen, gängigen Anbietern um durchschnittlich 50 Prozent. Grundlage des Lernsystems ist eine Kombination aus lernbiologischen Techniken aus dem sogenannten Superlearning und dem Mentaltraining. 80 Prozent der Teilnehmer bestehen die Prüfung auf Anhieb, was deutlich über dem Durchschnitt der bundeseinheitlichen Prüfungen liegt.

Wesentliches Ziel der *c&m* Südwest ist es, ehrlich und verlässlich zu handeln, um so das Vertrauen der Kunden zu gewinnen und deren Zufriedenheit zu erhalten. Um dieses Ziel zu erreichen, sind folgende Maßnahmen im Unternehmen implementiert:

1. Verantwortungsbewusstes Management

Einfache Prozesse und flache Strukturen ermöglichen kurze Entscheidungswege und schaffen eine Basis für effizientes, kostenbewusstes Arbeiten und schnelles Handeln.

2. Hoch motivierte Mitarbeiter

Die Mitarbeiter sichern dem Unternehmen den Vorsprung im Wettbewerb. Mit Weiterbildungen fördert *c&m* Südwest deren fachliche und soziale Kompetenz.

3. Effizientes Lernsystem

Das *eva*-Lernsystem[®] ist ganzheitlich ausgerichtet und spricht durch die Lernmedien-Vielfalt alle Lerntypen an. Die Lernmedien sind aufeinander abgestimmt und die Inhalte an den DIHK Rahmenplänen und Prüfungen zielgerichtet aufgearbeitet.

4. Ausgesuchte Lehrgänge

Im Sinne der Nischenstrategie bietet *c&m* Südwest bewusst nur Lehrgänge im kaufmännischen Bereich zur Vorbereitung auf IHK Fortbildungs-Prüfungen an.

Gelebte Werte

In einem mehrstufigen Prozess haben Simone und Jochen Stargardt mit dem Lizenzgeber und ihren Mitarbeitern 2010 die Werte der *carriere & more* Gruppe reflektiert, überarbeitet und festgelegt und im April 2011 am Standort Stuttgart implementiert. Sie lauten:

- Streben nach Spitzenleistung
- Konsequenz
- Freundschaftlichkeit
- Vertrauen
- Respekt

Wie Mitarbeiterbefragungen zeigen, werden die Werte seitdem in der Organisation gelebt. Aufbauend auf den Firmenwerten wurde die Vision



von *carriere & more* festgeschrieben: Wir sind das Harvard der beruflichen Weiterbildung.

Zertifizierte Qualität

Um den hohen Anspruch „Wir sind das Harvard der beruflichen Weiterbildung“ gerecht zu werden, hat sich *carriere & more* Stuttgart in den letzten Jahren zahlreichen Assessments und Zertifizierungen gestellt. So ist etwa das Qualitätsmanagement zertifiziert nach DIN EN ISO 9001. Bei der Zertifizierung nach dem EFQM-Modell für Business Excellence erreichte *carriere & more* Stuttgart im Jahr 2012 drei, im Jahr 2014 fünf Sterne. Außerdem wurde die private Akademie am Standort Stuttgart-Fellbach 2012 als Deutschlands Kundenchampion und Deutschlands Mitarbeiterchampion ausgezeichnet, 2013 als Deutschlands kundenorientiertester Dienstleister. In den Jahren 2015 und 2017 erreichte *carriere & more* Stuttgart die Jurystufe „Großer Preis des Mittelstands“.



carriere & more
private Akademie Südwest GmbH
Porscherling 14 | 71404 Korb
Geschäftsführerin: Simone Stargardt
Tel. +49 (0)7151 1690656
stuttgart@schneller-schlau.de

BEGEISTERUNG & PERSPEKTIVEN – MIT SICHERHEIT

Deutsche Rentenversicherung Braunschweig-Hannover



Wir sind als Träger der gesetzlichen Rentenversicherung ein wesentlicher Teil des sozialen Sicherungssystems und stehen unseren Kunden als kompetenter Dienstleister und zuverlässiger Partner in allen Beitrags-, Renten- und Rehabilitationsangelegenheiten sowie als unabhängiger Berater in allen Fragen der Altersvorsorge zur Seite.

Mit Paragraphen und Innovation

Die rechtskonforme, zeitgerechte und optimale Leistungserbringung auf Grundlage des gesetzlichen Auftrags gehört zu unseren Kernaufgaben. In diesem Rahmen wollen wir für unsere Kunden das Bestmögliche erreichen. Mit der innovativen Fortentwicklung individueller und erwerbsbezogener Rehakonzepte tragen wir zum Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit, zur Beitragsstabilität und zur Verminderung eines demografiebedingten Fachkräftemangels bei. Wir verbinden damit zudem das Ziel, einen bedeutsamen Beitrag für eine auskömmliche wirtschaftliche Sicherung auch nach Ende des Erwerbslebens zu leisten. Bei

allem bestimmt Wertschätzung im Umgang mit den Menschen und ihren Anliegen unser Handeln nach außen und innen.

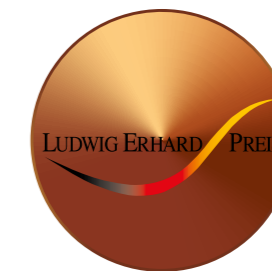
Mit Elan und Verantwortung

Die Deutsche Rentenversicherung Braunschweig-Hannover hat den bereits Mitte der 1990er Jahre über die Umstrukturierung der gesetzlichen Rentenversicherung absehbaren verstärkten Wettbewerb zwischen den Trägern als Chance begriffen, die Verwaltung als erster deutscher Rentenversicherungsträger orientiert am EFQM-Modell zu einer beispielhaft modernen Leistungsverwaltung umzubauen. Die Ziele sind hierbei klar definiert: Erreichen optimaler Wirtschaftlichkeit durch bessere Balance zwischen Leistung und Kosten, Steigerung der Zufriedenheit von Kunden und Beschäftigten, Stärkung der gesellschaftlichen Überzeugung von der Unverzichtbarkeit und Bedeutung der umlagefinanzierten Rentenversicherung und klare Positionierung der Deutschen Rentenversicherung Braunschweig-Hannover im

Wettbewerb. Die Deutsche Rentenversicherung Braunschweig-Hannover versteht hierbei das EFQM-Modell als Rahmen, innerhalb dessen die Unternehmens- und Personalentwicklung, die Anpassung der Aufbau- und Ablauforganisation sowie die Ergebnisorientierung optimiert werden. Seit der Einführung von Qualitätsmanagement hat die Deutsche Rentenversicherung Braunschweig-Hannover als Organisation eine grundlegend positive Entwicklung vollzogen. Indikator hierfür ist vor allem die positive Resonanz unserer Versicherten und Rentner sowie unserer Partner, mit denen wir kontinuierlich zusammenarbeiten, wie Krankenkassen, Arbeitgebern, Hochschulen und Kliniken. Gleichzeitig haben sich die prozessbezogenen Kennzahlen fortlaufend verbessert. Eine ausgeprägte Mitarbeiterorientierung ist uns wichtig, wird beständig fortentwickelt und bedarfsorientiert angepasst. Sichtbar wird dies durch die seit dem Jahr 2000 durchgängige Zertifizierung im audit berufundfamilie sowie die sechsfache Auszeichnung mit dem Deutschen Unternehmenspreis Gesundheit.

Mit Excellence in Richtung PoLEPosition

Nach vier internen Überprüfungen hat sich die Deutsche Rentenversicherung Braunschweig-Hannover im zweiten Halbjahr 2017 erstmals einem externen Assessment im Rahmen einer Bewerbung um den Ludwig-Erhard-Preis gestellt. Die im Bewerbungsverfahren gewonnenen Erkenntnisse sowie die formulierten Stärken und Potenziale liefern uns wichtige Hinweise für den Weg der Excellence. Die konsequente Bearbeitung der Themen und Umsetzung von Maßnahmen soll uns in die



DEUTSCHER
EXCELLENCE
PREIS
2018
BRONZE

Lage versetzen, noch besser zu werden und der PoLEPosition ein Stück näher zu kommen. Entscheidender Erfolgsfaktor für die weiteren Schritte sind vor allem unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die tagtäglich eine Kultur der Kundenorientierung leben, indem sie Versicherte, Leistungsempfänger und Arbeitgeber als ihre Kunden begreifen, entsprechend behandeln und dabei eine hohe Motivation und Begeisterung für das „Produkt“ Rentenversicherung mitbringen! Sie sind es, die „für unsere Versicherten gern da“ sind (Zitat aus dem Assessmentbericht) und die dies im Kundenkontakt spürbar werden lassen. Und sie sind es, die Lösungen suchen und finden, mit- und vorausdenken und erlebbarer Treiber der Excellence sind. Die Würdigung unserer Arbeit mit der EFQM-Anerkennung „Recognised for Excellence 4 stars“ bestätigt uns auf unserem bisherigen Weg und ist für uns Ansporn, noch besser zu werden – für unsere Kunden, für unsere Beschäftigten und im Sinne des von Gewinnabsichten und den Risiken des Kapitalmarkts unabhängigen Solidarprinzips der gesetzlichen Rentenversicherung!



Deutsche Rentenversicherung
Braunschweig-Hannover
Lange Weihe 6 | 30880 Laatzen
Tel. +49 (0)511 829-0
info@drv-bsh.de
www.deutsche-rentenversicherung-
braunschweig-hannover.de

THYSSENKRUPP HOHENLIMBURG GMBH

Ihr Spezialist für warmgewalzten Bandstahl



Über uns und unser Geschäftsmodell

Die thyssenkrupp Hohenlimburg GmbH mit Sitz in Hagen/Westfalen steht für eine mehr als 150-jährige Kompetenz in der Stahlverarbeitung eines warmgewalzten Spezialbandes: Hohenlimburger Mittelband. Es handelt sich um ein Stahlprodukt, mit hohem technischen Anspruch, das individuelle Kundenanforderungen erfüllt. Hohenlimburger Mittelband findet Verwendung als Vormaterial für die Kaltwalzindustrie sowie in der Direktverarbeitung, vornehmlich in der Automobilzulieferindustrie. Die kontinuierlich modernisierte Mittelbandstraße ist durchgehend prozessautomatisiert. Sie bietet somit die besten Voraussetzungen für das optimale Einstellen enger Toleranzen und technologischer Eigenschaften. Zudem bietet thyssenkrupp Hohenlimburg GmbH durch eine variable und wirtschaftliche Fertigung auch kleiner Losgrößen ein hohes Maß an Flexibilität zur Erfüllung vielfältiger Kundenwünsche. Die vorrangigen Unternehmensziele von thyssenkrupp Hohenlimburg sind Werkstoff- und Prozessoptimierungen, Innovationen, kontinuierliche

Anstrengungen zur Verbesserung von Produkt- und Dienstleistungsqualität für unsere Kunden sowie die Erwirtschaftung einer angemessenen Kapitalrentabilität als Voraussetzung und Grundlage für Investitionen zur nachhaltigen Weiterentwicklung des Fertigungsstandortes. Unser Geschäftsmodell stellt den Kunden in den Mittelpunkt und umfasst vier Säulen:

1. Ganzheitlicher Ansatz: Schnelle Reaktionen auf Geschäftsanforderungen durch direkten Kontakt der Fachbereiche untereinander („kurze Wege“); jeder Fachbereich „fühlt“ den Kunden und damit den Markt als Treiber der Weiterentwicklung.
2. Innovation & Kundenorientierung: Herstellung kundenindividueller Maßprodukte und Entwicklungspartnerschaften, hohe Lieferflexibilität durch die Möglichkeit kurzfristiger Auftragsänderungen, Prozessberatung für unsere Kunden sowie eine durchgängige und transparente Wertschöpfungskette mit unseren Kunden.
3. Digitalisierung/Industrie 4.0: Ganzheitliche Gestaltung und Weiterentwicklung der Geschäftsprozesse entlang der gesamten Wertschöpfungskette.

4. Mittelständischer Auftritt: Unsere Kunden sind in weiten Teilen mittelständisch geprägt und fordern einen partnerschaftlichen Kundenservice auf Augenhöhe.

Über unser Mittelband

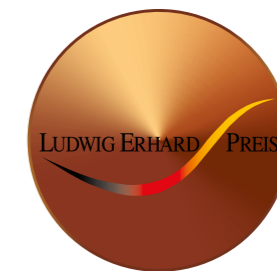
Das Spezialband ist das ideale Vormaterial für Produkte, an die höchste Ansprüche bezüglich der Weiterverarbeitung und Umformung gestellt werden. Beste Oberflächeneigenschaften und besonders gleichmäßige Werkstoffeigenschaften zeichnen unser Material aus, das in Breiten von maximal 720 mm und in Dicken von 1,5 bis 16 mm produziert wird. Zudem ist es mit feinperlitischem Gefüge über die gesamte Bandlänge und Breite herstellbar. Mittelband bietet somit beste Verarbeitungseigenschaften – auch bei höherfesten Stählen – und ist aufgrund seiner optimalen Gefügestruktur auch für den Direkteinsatz geeignet. Ob gebeizt oder ungebeizt, walzhart oder gegläht – Mittelband bietet bei Oberflächen und Werkstoffeigenschaften für die Weiterverarbeitung immer passende Lösungen.

Our Commitment to Precision

drives your Value

Unsere Vision ist nicht nur unser Versprechen an den Kunden, sondern auch unser interner Leitfaden zur stetigen Weiterentwicklung und Verbesserung. Das EFQM-Modell und die einhergehenden Assessments sind die Basis für unsere internen Aktivitäten, um Präzision und Wertschöpfung allen Interessenspartnern gegenüber zu gewährleisten.

Auf Basis des "Recognized for Excellence"-Assessments in 2015 haben wir uns gezielt Schwerpunkte ausgewählt und an diesen mit Erfolg gearbeitet:



DEUTSCHER
EXCELLENCE
PREIS
2018
BRONZE

- Etablierung von KVP als Motor der Veränderungsprozesse mit derzeit 23 aktiven KVP Teams in operativen und administrativen Bereichen
- Der „Health Check“, eine interne Selbstbewertung durch die Mitarbeiter
- Systematische und regelmäßige Strategieworkshops und damit Schärfung der Strategie und des Geschäftsmodells
- Fortsetzung unserer digitalen Reise im Rahmen von Industrie 4.0
- Entwicklung von Führungsleitlinien
- Einführung von flexiblen Arbeitszeitmodellen auch in der Produktion
- Deutliche Steigerung der Produktivität aller Produktionsaggregate und Stärkung des thyssenkrupp Produktionssystems
- Stärkung und Weiterentwicklung der Vertriebs- und Produktentwicklungsaktivitäten

Wir freuen uns, dass dies durch das diesjährige Assessment im Rahmen des Ludwig-Erhard-Preisverfahrens bestätigt wurde.



thyssenkrupp

thyssenkrupp Hohenlimburg GmbH

Oeger Str. 120, 58119 Hagen
Christiane May (Head of Business
Development and Marketing)
Tel. +49 (0)2334 91-2753
christiane.may@thyssenkrupp.com
www.thyssenkrupp-steel.com

NICHT DEN ÜBLICHEN WEG GEHEN

Vermessungs- und Sachverständigen Büro Dipl.-Ing. Uwe Ehrhorn FRICS



Das Vermessungsbüro Ehrhorn aus Achim bei Bremen zählt mit seinen 21 Mitarbeitern zu den großen Vermessungsbüros im Norden Deutschlands. Seit der Ernennung zum Öffentlich bestellten Vermessungsingenieur und Gründung des Büros im Jahr 1985 haben sich das Tätigkeitspektrum, die Mitarbeiterzahl und Auftraggeber stetig entwickelt. Von Beginn an hat das Büro Leistungen auf allen Gebieten des Vermessungswesens erbracht. Neben hoheitlichen Vermessungsaufgaben im Bereich des Liegenschaftskatasters werden zahlreiche Bauprojekte unserer Kunden vermessungstechnisch betreut. Durch die ständige Zusammenarbeit mit verschiedenen Kundengruppen haben sich Mitarbeiter und Büroinhaber ein fächerübergreifendes Know-How angeeignet, das durch Aus- und Fortbildung stetig weiterentwickelt wird.

Managementsystem

Im Laufe von mehr als zweieinhalb Jahrzehnten ist das im Anschluss dargestellte Managementmodell

im Büro Ehrhorn aufgebaut und weiterentwickelt worden.

Erfolgsbasis Qualitätsmanagementsystem

Die nachhaltige Organisationsentwicklung hat in den Jahren 1997/1998 mit der Einführung und der erstmaligen Zertifizierung eines Qualitätsmanagementsystems nach ISO 9001 begonnen und ist seitdem kontinuierlich verbessert und ununterbrochen zertifiziert worden. Parallel dazu hat das Vermessungsbüro ein auf seine Bedürfnisse angepasstes Controlling-System aufgebaut und in das QMS integriert.

Wissensbilanz – Made in Germany

Nachdem die Entwicklungspotenziale des QM-Systems ausgeschöpft waren, wurde mit der „Wissensbilanz – Made in Germany“ ein weiterer Treiber für die Organisationsentwicklung genutzt. Mit ihrer Hilfe wurden die für den Unternehmenserfolg bedeutenden Schlüsselfaktoren erfasst, bewertet und in strukturierter Form ausgewiesen

und weitere Entwicklungspotenziale abgeleitet.

EFQM – Modell

Das EFQM – Modell ist jetzt als letzter Baustein zu unserem Managementsystem hinzugefügt worden. Mit ihm werden wir in die Lage versetzt, weitere Entwicklungspotenziale zu erkennen, zu bewerten und umzusetzen.

Der Weg zur Fan-Meile

Gute Beziehungen zu Kunden und Networking sind im Büro Ehrhorn Erfolgsfaktoren der ersten Stunde. Verbindungen aufbauen, Kunden begeistern und durch Weiterempfehlungen wachsen, dieses Beziehungsmanagement wird im Vermessungsbüro durch ein vertrauensvolles Miteinander mit den Kunden gepflegt.

Unternehmer unternehmen

Kunden als Fans zu gewinnen ist das eine, das andere sind die Mitarbeiter. Es gelingt dem Team auch bei hohem Arbeitsaufkommen jeden Auftrag in höchster Qualität zu erledigen, ohne dass die Mitarbeiterzufriedenheit leidet. Und auch wenn einmal Fehler passieren, werden diese offen und konstruktiv behandelt. Im Vordergrund steht dabei, aus den Fehlern zu lernen und Verbesserungen daraus abzuleiten. Die jahrelange gemeinsame Arbeit an der Entwicklung des Unternehmens und die Beteiligung eines jeden Einzelnen daran haben dazu geführt, dass die Mitarbeiter über die Jahre eine Unternehmerrmentalität entwickelt haben. Die mittlerweile zahlreichen Auszeichnungen als Achimer Unternehmer des Jahres, im Großen Preis des Mittelstandes, in



DEUTSCHER
EXCELLENCE
PREIS
2018
BRONZE

der Beste Finanzkommunikation im Mittelstand sowie als Beste Arbeitgeber Nds/HB bestätigen die Bemühungen des Teams, gemeinsam Erfolg zu erzielen.

Ehrhorn 4.0 oder The next New Generation

Das Streben nach Exzellenz hat neben dem Pioniergeist, dem inneren Antrieb neue Geschäftsfelder zu erschließen und dem Spaß am Wachstum auch einen familiären Hintergrund: Im nächsten Jahrzehnt steht die geplante Staffelübergabe an die nächste Generation an. Der Firmeninhaber möchte mit einem zukunftssicheren Unternehmen und einem bestens aufgestellten Team den Stab weitergeben. Also gilt es, die Familien- wie auch die Unternehmensstrategie in Einklang zu bringen. Für das Vermessungsbüro sind, neben allen anderen Werkzeugen, das EFQM-Modell und der LEP bestens geeignet, um das Unternehmen auf diesem Weg zu unterstützen.



ehrhorn vermessung
Georgstr. 15 | 28832 Achim
Tel. +49 (0)4202 9691-0
Fax +49 (0)4202 9691-33
info@ehrhorn.de
www.ehrhorn.de

SPHEREA GMBH, ULM

Pioniere in Testsystemen seit mehr als 50 Jahren



Die Spherea GmbH in Ulm ist Teil der Spherea Gruppe, die europaweit führend in der Entwicklung von Prüfsystemen für komplexe, elektronische Baugruppen ist. Unsere internationalen Kunden schätzen unsere hochtechnologischen Projekte und Produkte für sicherheitskritische Einsatzgebiete. Die Schwerpunkte liegen in der Zusammenarbeit in internationalen Konsortien zu Test und Simulation. Mit über 40 hochqualifizierten Mitarbeitern erwirtschaftet das Unternehmen einen Jahresumsatz von über 12 Millionen Euro. SPHEREA ist auf Wachstumskurs und entwickelt stetig neue Märkte und Zielgruppen.

Jung mit viel Erfahrung

Im Jahr 2014 wurden die Aktivitäten der CASSIDIAN Test & Services in die neugegründete Spherea-Gruppe ausgelagert. Der deutsche Teil wurde in die Spherea GmbH überführt. Gemäß seiner Tradition liegt die Stärke des deutschen Entwicklungsteams bei den Hochfrequenz-Technologien sowie bei der militärischen Luftfahrtelektronik.

In den meisten Fällen beginnt ein Projekt mit der Beratung der Kunden hinsichtlich einer Prüfstrategie. Später konzipiert das Team in Ulm ein Prüfsystem, definiert die Hardwareanforderungen und entwickelt die Prüfsoftware. Ein Hauptbestandteil der Aufgaben ist das Austesten, Integrieren und Validieren komplexer Prüfanwendungen nach den Richtlinien für sicherheitskritische Anwendungen durch die öffentlicher Auftraggeber. Das Fachwissen und die Kompetenz der Ingenieure bilden das Herzstück des Teams in Ulm. Die Produktion von Hardware erfolgt durch strategische Zulieferer.

50 Jahre Erfahrung im Dienste der ambitioniertesten zivilen und militärischen Luftfahrtprogramme ermöglichten es der Spherea Gruppe, ein unübertroffenes Know-how zu entwickeln. Dieses Wissen überträgt Spherea erfolgreich in andere Branchen wie die Bahnindustrie, Sicherheitstechnik, Halbleiterfertigung und Raumfahrt.

Ergebnisse sind kein Zufall

2017, als das Unternehmen dort stand, wo es sein wollte, wurde überlegt, welche Verbesserungen und Maßnahmen in 2018 angegangen werden sollen, um optimal für die nächste Phase vorbereitet zu sein. Wo steht das Unternehmen im Vergleich zu anderen, wenn es ein wirklich besonderes Unternehmen sein möchte? Wo liegen die Stärken? Wo sind Entwicklungschancen? Audits durch Behörden, Zertifizierer und Wirtschaftsprüfer wurden mit hervorragenden Ergebnissen bestanden, aber bringen das junge Unternehmen nicht weiter. In diesem Zusammenhang wurden sie auf das EFQM-Modell aufmerksam. Die Frage, ob getätigte Investitionen in die „Befähiger“ auch zu den nachhaltigen „Ergebnisse“ führen, wird durch das Modell sehr gut beantwortet.

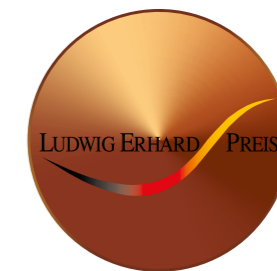
Seit Herbst 2017 auf Exzellenz-Kurs

Im Herbst 2017 hat sich das Führungsteam mit dem Modell auseinandergesetzt und eine erste Selbstbewertung durchgeführt. Da es zum einen als große Hilfe wahrgenommen wurde und zum anderen durchaus in einigen Bereichen zu einer guten Selbstbewertung kam, haben sie sich im Dezember dazu entschieden, sich um den Ludwig-Erhard-Preis zu bewerben.

Bis zum Assessment haben**wir bereits viel gelernt**

Der Geschäftsführer Martin Kugelmann berichtet enthusiastisch von seinen Erfahrungen:

„Durch die intensive Arbeit mit dem Modell verstehen wir unser eigenes Unternehmen sehr viel besser.“



DEUTSCHER
EXCELLENCE
PREIS
2018
BRONZE

„Wir haben eine Reihe von Verbesserungen eingeführt, beispielsweise im Kundenmanagement, im Kompetenzmanagement oder bei Mitarbeitergesprächen.“

„Wir richten uns deutlich stärker an Ergebnissen aus.“



SPHEREA

Spherea GmbH

Martin Kugelmann | Geschäftsführer

Magirus-Deutz-Straße 13

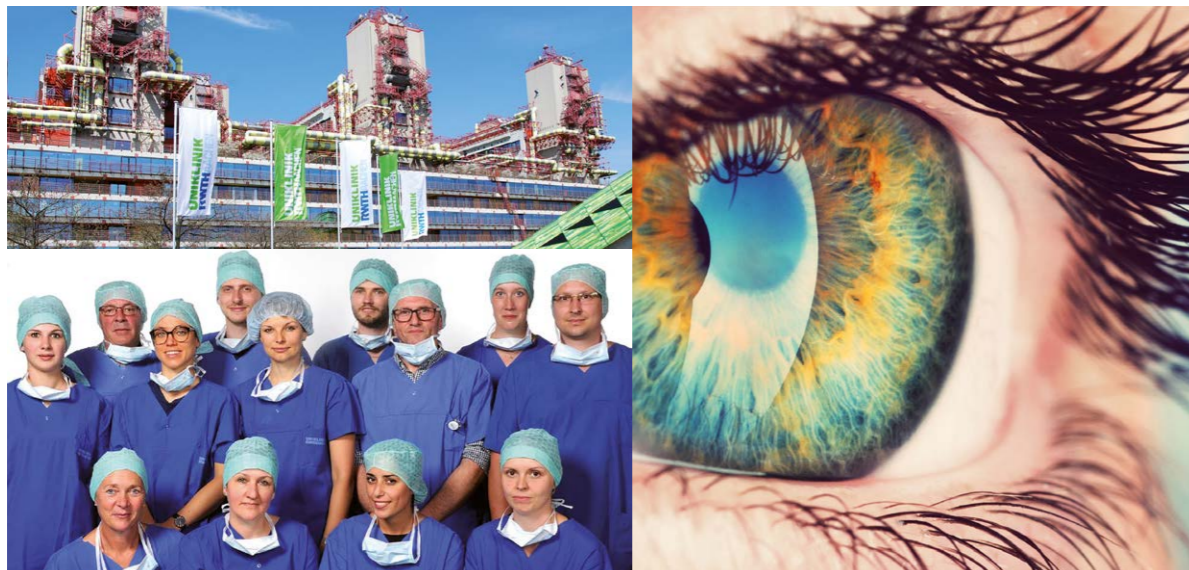
89077 Ulm

Tel. +49 (0)731 17630-0

info@spherea.de | www.spherea.de

WIR SCHENKEN NEUES AUGENLICHT

Die Hornhautbank Aachen



In Deutschland profitieren mehrere Zehntausend Patienten pro Jahr von der Transplantation kleiner oder großer Gewebeteile. Gewebespenden werden nicht sofort transplantiert, sondern in speziellen Gewebebanken aufbereitet und konserviert. Die Hornhautbank Aachen ist als anerkannte Gewebeeinrichtung i. S. d. Transplantationsgesetzes verantwortlich für die Bereitstellung von humanen Spenderhornhäuten zur Transplantation. Sie wurde 1988-1989 als zweitälteste deutsche Hornhautbank gegründet und gehört zur Klinik für Augenheilkunde der Uniklinik RWTH Aachen – einem in Deutschland einmaligen Beispiel für die Verwirklichung der Idee, Lehre, Forschung und Krankenversorgung auf maximal Niveau unter dem Dach eines der größten Krankenhausbauwerke Europas zu vereinen. Eine Hornhauttransplantation (Keratoplastik) kann Erblindeten und/oder stark in ihrem Sehvermögen eingeschränkten Patienten zu neuem Sehen verhelfen. Die Keratoplastik ist die häufigste und erfolgreichste Transplantation weltweit. In jedem Jahr werden

in Deutschland tausende dieser Transplantationen durchgeführt, doch der Bedarf ist deutlich höher.

Excellence Gedanke

Unser Handeln nimmt eine positive oder negative Wende, je nach der Absicht, die es trägt, genauso wie ein Kristall die Farbe der Unterlage, auf die man ihn stellt, widerspiegelt. (Dilgo Khyentse Rinpoche)

Die zentrale Aufgabe der Hornhautbank Aachen ist es humanes Hornhautgewebe qualitätsgesichert zur Transplantation bereit zu stellen. Unser Bemühen um Hornhautgewebespenden ist geprägt von dem Wunsch Patienten zu einer neuen Lebensqualität zu verhelfen. Das Handeln unserer Mitarbeiter ist bestimmt von der Auseinandersetzung mit ethischen Werten und hohem Verantwortungsbewusstsein gegenüber den Menschen, die sich zur Spende Ihrer Hornhäute bereit-erklärt haben sowie Ihren Angehörigen, die in einer oftmals schwierigen und belastenden Situation, ihr Einverständnis zur Hornhautspende ihres Angehörigen

geben – und schließlich den bedürftigen Patienten und ihren behandelnden Augenärzten.

Fachliche Kompetenz, ein hohes Maß an Motivation, Verbindlichkeit und Teamgeist ermöglichen uns offen und flexibel an Fragestellungen und Anforderungen unserer Kunden, d.h. der zu versorgenden Patienten und ihren behandelnden Augenärzten heranzugehen. Wir sind in der Lage die Bedürfnisse unserer Kunden umfassend zu erfüllen und auch in Notfall-Situationen verlässlich zu handeln.

Vernetzung und Wissenstransfer

National besteht eine enge Zusammenarbeit mit externen Entnahmekrankenhäusern, anderen Hornhautbanken sowie der Deutschen Stiftung Organtransplantation. International ist die Hornhautbank Aachen in der European Eye Bank Association organisiert. Diese umfassende Vernetzung fördert exzellente Fachkompetenz und macht unser Ziel realisierbar, Transplanteure in der Versorgung ihrer Patienten qualifiziert zu unterstützen. Regelmäßige Weiterbildungsmaßnahmen unseres Personals und bewusste Nähe zu unseren Kunden und Partnern sind die Grundlagen unserer Arbeit.

Anspruchsvoll und engagiert

Unser Fokus liegt auf folgenden Themen:

– Aufklärungsarbeit, denn seit 2012 wurde mit Inkrafttreten des novellierten Transplantationsgesetzes die bis dato „erweiterte Zustimmungslösung“ durch die „Entscheidungslösung“ zur Organ- und Gewebespende ersetzt. Darin vorgesehen ist auch, dass alle Bundesbürger regelmäßig



DEUTSCHER
EXCELLENCE
PREIS
2018
BRONZE

die Möglichkeit erhalten, sich über das Thema Organspende zu informieren um eine eigene Entscheidung zu treffen.

– Fortbildungsangebot für Ärzte, die Gespräche mit trauernden Angehörigen führen und diese über eine mögliche Gewebespende eines Verstorbenen aufklären.

– Öffentlichkeitsarbeit, um ethischen Problemen, die sich aus dem im Gewebegesetz definierten Arzneimittelstatus von Gewebesubereitungen ergeben entgegen zu wirken.

Von der ISO zur Excellence

Im Jahr 2004 wurde die Hornhautbank Aachen als erste Einrichtung der Uniklinik RWTH Aachen ISO zertifiziert und verzeichnet seitdem wachsende Leistungszahlen und eine hohe Kundenzufriedenheit. 2015 konnten wir bereits Recognised for Excellence 4 Star entgegennehmen. Davon nachhaltig motiviert und geleitet wollen wir 2018 einen weiteren Meilenstein auf unserem Excellence-Weg setzen und haben uns in diesem Jahr erneut dem Wettbewerb um den Ludwig-Erhard-Preis gestellt.



Hornhautbank Aachen
Klinik für Augenheilkunde
Uniklinik RWTH Aachen
Pauwelsstraße 30 | 52074 Aachen
Tel. +49 (0)241 8088185
au-hornhautbank@ukaachen.de
www.hornhautbank.ukaachen.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 Resümée 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 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

ALL SERVICE SICHERHEITSDIENSTE GMBH

Sinne für Kunden- und Mitarbeiterbedürfnisse geschärft



Sicherheitsdienstleister erhält die Anerkennung für „Recognised for Excellence 4 star“

Als privater Sicherheitsdienstleister wickelt die All Service Sicherheitsdienste GmbH die „klassischen“ Bewachungsleistungen mit 2.000 Mitarbeitern ab. Sie verfügt über eine moderne 7/24 Notruf- und Serviceleitstelle mit rund 35.000 Kunden in der Alarmaufschaltung und Alarmverfolgung. Als einziger und innovativer Dienstleister verfügt die All Service über eine einzigartige Bike Security für die Alarmverfolgung. Aktuell befindet sich das Sicherheitsunternehmen laut der „Lünendonk Studie“ auf Platz 19 der Anbieter in der Sicherheitsbranche.

Steigender Wettbewerbsdruck, zu viele Anbieter mit ähnlichen Leistungen, enormer Preisdruck, steigende Qualitätsanforderungen der Kunden an die Mitarbeiter sowie eine immer aufwendigere Personalsuche prägen das Umfeld. Besonders im Bereich der Mitarbeiterrekrutierung

werden neue Wege eingeschlagen. Die sozialen Medien sind mittlerweile ein sehr wichtiger Bestandteil der Kommunikation geworden.

All Service gehört zu den ersten Firmen in Deutschland, die konsequent einen Ombudsmann und in der Qualitätssicherung Compliance fest verankert haben. Das Excellence Handbuch wird nicht nur jährlich überprüft sondern auch bei Bedarf aktualisiert und den neuen Herausforderungen angepasst.

Seit 2003 verfolgt das Management der All Service Sicherheitsdienste GmbH den Weg der Business Excellence. 2007 bewarb sich das Unternehmen nach zwei Selbstbewertungen zum ersten Mal um den Ludwig-Erhard-Preis. 2012 erreichte das Unternehmen die Auszeichnung „Recognised for Excellence 3-Star“. Die Prozesse wurden unaufhörlich gelebt und weiter optimiert.

„Mit dem 4. Stern haben wir einen wichtigen Meilenstein in unserem Ansatz einer ganzheitlichen



kunden- und mitarbeiterorientierten Unternehmensführung erreicht.“ so Peter Haller, geschäftsführender Gesellschafter der All Service Sicherheitsdienste GmbH. „In Deutschland verfügt zur Zeit in der Sicherheitsbranche keiner über diese Qualitätsauszeichnung, die international einen sehr hohen Stellenwert besitzt.

Seit unserer Gründung vor genau 30 Jahren ist es immer unser Ziel gewesen, den Mitarbeiter und auch den Kunden fair zu behandeln und als Partner zu sehen. Ich bin in der Tarifkommission in unserem Bundesverband der Sicherheitswirtschaft (BDSW e.V.) sehr aktiv. Darüber hinaus engagiere ich mich als Vizepräsident im BDLS e.V. (Bundesverband der Luftsicherheitsunternehmen).

In beiden Organisationen kann ich einen Beitrag dazu leisten, die Rahmenbedingungen für die ca. 260.000 in der Sicherheitsbranche tätigen Kräfte zu optimieren.“ führte Peter Haller weiter aus.

Die Vision, Qualitätsführer in der Sicherheitsbranche und größter Alarmverfolger bundesweit zu werden, gilt für das Unternehmen unverändert. Die Kunden und Mitarbeiter stehen durch EFQM stärker im Zentrum aller Dienstleistungen. Regelmäßige Befragungen über „forum!“ liefern wertvolle Daten, um Schwächen zu erkennen und die Kunden- und Mitarbeiterbindung zu stärken. 2017 wurde an die All Service Sicherheitsdienste GmbH der Qualitätssiegel „Deutschlands Kundenchampions 2017“ verliehen. Diese Auszeichnung erhielt sie zum vierten Mal.



Die All Service Sicherheitsdienste GmbH folgt dem eingeschlagenen Weg und wird weiterhin ihre Prozesse nach EFQM ausrichten.



All Service Sicherheitsdienste GmbH
Serife Tülay Özkazanc | Prokuristin
Karl-von-Drais-Straße 16-18
60435 Frankfurt am Main
Tel. +49 (0)69 95423-252
SerifeTuelay.Oezkazanc@all-service.de
www.all-service.de

LOCK ANTRIEBSTECHNIK GMBH IM WANDEL

Excellence ist unser Weggefährte auf dem Weg zum Erfolg



Gartenbau



Stallbau



Hebetechnik



Glasbau

Unsere Herausforderungen

Als Antriebshersteller agiert Lock in unterschiedlichen Nischenmärkten mit speziellen Anforderungen an Hebe- und Stellvorgängen. Dies erfordert höchste Flexibilität in Prozessen und Variabilität im Produktportfolio, um die unterschiedlichen Kundenbedürfnisse mit einem attraktiven Preis-/Leistungsverhältnis zu befriedigen. Auf der anderen Seite gilt es, die Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens durch stetige Produkt- und Prozessinnovationen zu sichern. Demgegenüber steht die Herausforderung, dem zunehmenden Fachkräftemangel entgegenzuwirken. Speziell im oberschwäbischen Raum zeigt sich dieser sehr ausgeprägt. In Ertingen südlich von Biberach in der Nähe des Bodensees befindet sich der Sitz des Unternehmens. Für unser Unternehmen bedeutet dies, die Arbeitgeberattraktivität stetig zu verbessern und nach außen sichtbar zu machen, um die für den zukünftigen Erfolg des Unternehmens entsprechenden personellen Ressourcen zu gewinnen. Dabei stehen wir im Wettbewerb zu anderen Unternehmen der Region.

Hidden Champion aus Oberschwaben

„Wir unterstützen unsere Kunden dabei, überall auf der Welt eine Umgebung zu schaffen, in der sich Menschen, Tiere und Pflanzen sicher und wohl fühlen.“ Das ist die Vision von Lock Antriebstechnik, die im Rahmen der Strategieentwicklung formuliert wurde. Bereits seit über 170 Jahren widmet sich das Unternehmen dieser Vision indem es Antriebstechnik für die natürliche Lüftung und Schattierung entwickelt und produziert. Denn Luft und Licht sind zwei wesentliche Parameter, um den Wohlfühlfaktor in Arbeitsräumen und -plätzen, industriellen Gewächshäusern, Gartencentern und Viehställen für Menschen, Pflanzen und Tiere positiv zu beeinflussen. Doch unter „Wohlfühlfaktor“ verstehen wir auch, Arbeitserleichterungen und -sicherheit für die Menschen im industriellen Umfeld zu schaffen. Ob die Flügel und Klappen der Glasfassade am Empac Center in New York oder die Lüftungs- und Sonnenschutzlamellen am Glasgewölbe der Stuttgarter Königsbaupassagen zu bewegen sind – bei allen Stellvorgängen sind unsere Antriebe im



Einsatz. Unser Schwerpunkt liegt jedoch in anderen Bereichen: Den Antriebslösungen für natürliche Lüftung und Schattierung im Garten- und Stallbau. Im Bereich Hebetechnik werden Lock – Antriebe für Hebe- und Arbeitsbühnen, höhenverstellbare Wartungsplattformen oder Verstelleinrichtungen von Förderbändern und Solartrackern eingesetzt.

Unsere Reise zur Excellence

(Recognized for Excellence 4 star)

Die Reise zur Excellence trat die Firma Lock mit dem Start des Strategie-Entwicklungsprozesses 1999 und dem darauf folgenden erfolgreichen Generationenwechsel 2002 an. Im Rahmen der Strategieentwicklung und der jährlichen Zielplanung wurden Programme und Projekte zur kontinuierlichen Weiterentwicklung der Organisation definiert und umgesetzt. Die kontinuierliche Verbesserung ist neben Mitarbeiter- und Kundenorientierung tief im Selbstverständnis von Lock als Familienunternehmen verankert und stellt die wesentlichen Erfolgsfaktoren des Unternehmens dar. So begann die Reise mit der Formulierung der Strategie und dem Unternehmensleitbild. Darauf folgte der Start des übergeordneten strategischen Programms „LOLA“ (Lean Organization Lock Antriebstechnik) mit dem vorrangigen Ziel, Prozesse kundenorientierter und effizienter zu gestalten. Der Aufbau des Lock Produktionssystems „LOLA PIT“ sowie der Aufbau eines normkonformen QM-Systems nach DIN EN ISO 9001:2008 waren die ersten Programme, die den Weg zur Excellence ebneten und stellen heute einen Teil der Bausteine des Lock Unternehmensmodells dar. In den Folgejahren wurden weitere Projekte wie zum Beispiel das betriebliche Gesundheitsmanagement „LOLA FIT“



und das Wertemodell mit seinen Führungsgrundsätzen gestartet. Eine Liefertermintreue von 99 % und eine Kundenzufriedenheit von 96,5 % waren erste messbare Erfolge. Doch nicht nur Kennzahlen, sondern auch eine regelmäßige objektive Beurteilung des Managementsystems auf Basis von vorgegebenen Normen und Modellen lassen das Unternehmen Schwachstellen konsequent aufdecken und liefern Lock neue Impulse für Verbesserungen. Zu Beginn galt die Bewertung unseres QM-Systems nach DIN EN ISO 9001:2008 (2015) als Bewertungsmaßstab. Doch mit dem Erreichen der Zertifizierungsreife stellten sich Geschäftsführer und Managementteam die Frage: Wie können neue Impulse entstehen, um die Organisation weiter auf dem Weg zur Excellence voranzutreiben? Die Lösung wurde mit dem EFQM-Modell gefunden. 400 Punkte im ersten Anlauf macht uns stolz, zeigt uns aber auch Entwicklungspotentiale auf. So z.B. die interne Kommunikation. Klarer, einfacher und auf die Bedürfnisse der Mitarbeiter zugeschnitten soll sie zukünftig sein und einen Lock Spirit entfachen.



Lock Antriebstechnik GmbH
Freimut-Lock-Str. 2 | 88521 Ertingen
Tel. +49 (0)7371 9508-0
Fax +49 (0)7371 9508-80
info@lockdrives.com
www.lockdrives.com

AUTO NIEDERMAYER GMBH, NEUKIRCHEN

Die Kundenverbindung hat absoluten Vorrang



Seit nunmehr 40 Jahren sind wir als sogenanntes „freies“ Autohaus, also ohne Markenbindung in Neukirchen bei Bogen als Neu- und Jungwagen-spezialist erfolgreich am Markt. Auf einer Ausstellungsfläche von rund 12.000 Quadratmetern stehen über 300 Fahrzeuge der Marken VW, Skoda, Seat, Audi sowie Bequem-Einsteiger zur Verfügung.

Der Großteil der Fahrzeuge wird mittlerweile deutschlandweit, sowohl an Endkunden als auch Wiederverkäufer vermarktet. Wichtigste Kundenbringer sind das Internet, insbesondere die großen Marktplätze sowie die hohe Stammkunden- und Weiterempfehlungsquote. Es werden drei Zielgruppen bzw. Geschäftsfelder bedient: Handel regional, Handel überregional, Werkstatt (regional).

Seit 2001 führen die Geschwister Heinz, Andrea und Thomas Niedermayer den Betrieb in zweiter Generation. Ihnen zur Seite steht ein 40-köpfiges Mitarbeiter-Team.

Unsere Philosophie

Wir streben danach weiterhin als bayerisches markenunabhängiges Autohaus zu den Besten der Branche Deutschlands zu gehören. Unsere Philosophie „Die Kundenverbindung hat absoluten Vorrang“ liegt uns am Herzen bei unserem täglichen Tun.

Motivierte Mitarbeiter sorgen für begeisterte Kunden und begeisterte Kunden sorgen für neue Kunden. Gemeinsam mit unseren traditionellen Werten und der Verpflichtung zur Innovation ist das die Grundlage für unsere erfolgreiche Zukunft.

Zu unserem Werte – Rad gehören Selbstverantwortung, Selbstachtung, Lebendigkeit, Liebe zum Beruf, Vertrauen und Ehrlichkeit, Zuverlässigkeit, Respekt, Herzlichkeit, Offenheit.

Das ist die Basis für unser ganzheitliches Erfolgskonzept. Durch eine klare Organisationsstruktur mit entsprechenden Aufgabengebieten sind



unsere Mitarbeiter jederzeit kompetente und zuverlässige Ansprechpartner. Wir gehen freundlich, schnell und zuverlässig auf Kundenwünsche ein. „Aus Fehlern lernt man“. Daher haben wir eine positive Fehlerkultur.

Die Einführung des Qualitätsmanagementsystems EFQM sorgt für eine ganzheitliche und positive Unternehmensentwicklung. Durch Weiterbildung wird eine stetige Verbesserung unserer Arbeitsqualität und Kreativität sichergestellt. Höchstmögliche Qualität ist für uns selbstverständlich.

Wir bieten ein außerordentlich attraktives Angebot von hochwertigen, interessanten Fahrzeugen und eine im wahrsten Sinne des Wortes „ausgezeichnete“ Werkstattdienstleistung. Bei allen Arbeitsabläufen achten wir auf Umweltfreundlichkeit.

Excellence-Reise seit 2012

Radikal verändert hat sich unser Unternehmen seit dem Jahr 2012 mit der Installation eines Qualitätsmanagements-Systems. Nach der DIN-ISO Zertifizierung begann im Jahr 2013 die Excellence-Reise, die 2014 mit der ersten Stufe: committed to excellence 1 Star endete. Seither wird konsequent an der Entwicklung der Potentiale, die sich aus den Assessments ergeben, gearbeitet um sich als Organisation ständig weiter zu entwickeln.

Im Dezember 2016 konnten wir als erstes Autohaus in Deutschland die 4 Sterne erreichen. Zu unserer Positionierungs-Strategie gehört die Teilnahme an Branchen-Wettbewerben. Hier ist z.B. der Gewinn des Gebrauchtwagen-Award 2014



ebenso zu nennen wie bereits zum zweiten Mal der 2. Platz bundesweit beim deutschen Werkstattpreis.

Im Jahr 2016 wurden wir als erstes deutsches Unternehmen mit der Anerkennung Committed to Service Excellence ausgezeichnet. Jüngst wurden wir bei der Auto-Bild Umfrage „beste Autohändler Deutschlands“ mit der Note 1,1 als bester Händler im PLZ-Bereich 9 bewertet.

Das EFQM-Modell sorgt dafür, dass wir alle relevanten Bereiche, die unser Unternehmen beeinflussen zum einen beachten und zum anderen positiv gestalten. Und dies dauerhaft anhand der RADAR-Logik.

Dies führte in den vergangenen Jahren zu ungeahnten Steigerungsraten in allen relevanten Bereichen, wie z.B. Mitarbeiter-, Kundenzufriedenheit, Motivation, Produktivität und nicht zuletzt Umsatz und Ergebnis.



Auto-Niedermayer GmbH

Bogener Str. 8

94362 Neukirchen

Tel. +49 (0)9961 94130

info@niedermayer.de

www.niedermayer.de

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 CHS Alliance 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 geht weiter

Die ILEP hat nach ihren Prüfungen am 7. März 2018 Islamic Relief Deutschland mit der „Recognised for



Excellence-4 Stars“ der EFQM ausgezeichnet. Wir sehen uns damit auf unserem Weg der kontinuierlichen Verbesserung, professionellen Umsetzung und stetigen Weiterentwicklung unserer Qualitäts- und Exzellenz-Ansprüche, für die wir bereits 2016 mit „Recognised for Excellence-3 Stars“ ausgezeichnet wurden, bestätigt und weiter motiviert. Hierdurch wird aufgezeigt, dass IRD den Gedanken der Excellence erfolgreich weiter verfolgt hat, insbesondere in der Strategiearbeit aber auch durch eine interne Umstrukturierung. Mit einer fortgesetzten und vertieften Arbeit an der Strategieplanung sowie weitergehenden Aktivitäten hinsichtlich der Prozesse und deren Verknüpfung mit der Strategie werden wir den Weg der Excellence unter Berücksichtigung der neuen Bewertungsergebnisse weitergehen. Dabei verwenden wir die EFQM-Methode zur Strategie-Priorisierung und Implementierung. Ziel ist es, die Ergebnisse jedes Jahr mit allen Abteilungen nach dem EFQM-Modell zu bewerten, Verbesserungspotenziale zu identifizieren und Maßnahmen zu ergreifen, die Organisation weiter zu entwickeln und zu verbessern.



Islamic Relief Deutschland

Julia Lehmann-Bahar
Kordinatorin Strategie- und
Qualitätsmanagement
Max-Planck-Str. 42 | 50858 Köln
Tel. +49 (0)221 200499-2224

40 JAHRE QUALITÄT AUS BAYERN

Schabmüller Automobiltechnik GmbH



Ein Unternehmen mit Geschichte

Die Schabmüller Automobiltechnik ist ein familiengeführtes Unternehmen, welches nun mit Stolz auf eine 40-jährige Tradition zurückblicken kann. Beginnend mit der Produktion von Hofladern und Kleintraktoren im Spezialfahrzeugbau, entwickelte sich die Schabmüller Automobiltechnik durch den ständigen Wandel zu einem kompetenten Partner im Zuliefererbereich der Automobilindustrie mit heute rund 140 Beschäftigten.

Das Geheimnis dahinter? Die Kraft, von vorne zu beginnen. Der Mut, sich auch von einzelnen Produktionssegmenten und Abteilungen zu trennen. Und der Glaube daran, dass gewöhnliche Menschen außergewöhnliche Leistungen erreichen können.

Heute fertigen wir Serienteile für namhafte Automobil- und Motorradhersteller im Interpark in Großmehring. Unser Produktionsspektrum reicht von der Zerspanung von Metallteilen

mittels Fräs- und Drehtechnik über Dichtprüfung bis hin zur Montage komplexer Baugruppen. Dabei garantiert modernste Maschinenteknologie für Produktion und Qualitätskontrolle eine effiziente Fertigung auf höchstem Niveau.

Höchstleistung an Präzision, Qualität und Flexibilität

Schon bei der Gründung bildeten diese Dimensionen den Grundsatz der Unternehmensphilosophie und unseres heutigen Excellence Ansatzes. Seit Beginn an dürfen wir mit hoher Zuverlässigkeit, Flexibilität und höchstem Qualitätsbewusstsein unsere geschätzten Premiumkunden mit unseren Produkten bedienen und unser Produkt- und Bearbeitungsspektrum regelmäßig ausbauen. Dabei sind Ansehen, soziale Verantwortung und Engagement am Standort und in der Region wichtige Eckpfeiler und Werte, denen wir gerecht werden wollen.

Bezeichnend hierfür ist, dass sich nahezu alle unsere Führungskräfte direkt im Unternehmen



entwickeln. Die Ausbildung qualifizierter Facharbeiter und ihre kontinuierliche Weiterentwicklung und Qualifizierung stärken den Zusammenhalt nicht nur im Team, sondern auch im gesamten Unternehmen. Eine besondere Freude ist es uns, dass unter unseren Auszubildenden fast jedes Jahr einige als Innungsbeste, mit dem Landkreispreis oder dem Bayerischen Staatspreis ausgezeichnet werden.

Darüber hinaus ist unser Qualitätsmanagement nach der höchsten europäischen Leistungsklasse IATF 16949:2016 und die Umweltleistungen nach EMAS zertifiziert. Die Auszeichnung „Recognised for Excellence 3 Star“ bei unserer ersten Teilnahme bestätigt unseren Einsatz einer dauerhaften Unternehmensentwicklung mit höchsten Qualitätsstandards.

Reise zur Excellence

Honoriert wurde der hohe Anspruch an überdurchschnittliche Qualität bereits 1994 mit der Verleihung des Bayerischen Qualitätspreises. Seit 1995 erfolgt die kontinuierliche Zertifizierung unseres Qualitätsmanagementsystems. Mit der ersten Auditierung nach dem EFQM-Excellence-Modell möchten wir den ganzheitlichen Ansatz unserer Organisation in den Mittelpunkt stellen. Die aus der Auditierung gewonnenen Erkenntnisse dienen uns als Ansatz und Orientierung für unsere Zukunftsentwicklung.

Unser Ziel

Unser Ziel ist es, mithilfe des EFQM-Excellence-Ansatzes unsere Unternehmensorganisation



kontinuierlich weiterzuentwickeln um somit alle unsere Interessensgruppen stets zu begeistern. Hierzu ist es von außerordentlicher Bedeutung, hochqualifiziertes und motiviertes Personal auszubilden, zu fördern und nachhaltig an das Unternehmen zu binden. Darüber hinaus halten wir unsere Maschinen und Anlagen stets auf dem neuesten technischen Stand und streben nach einer ständigen Optimierung unserer Prozesse zur reibungslosen Auftragsbearbeitung und Logistik.

Wir sind stolz auf das bisher Erreichte. Der Weg zur Excellence ist jedoch für die Schabmüller Automobiltechnik GmbH noch nicht zu Ende.

SCHABMÜLLER
AUTOMOBILTECHNIK

Schabmüller
Automobiltechnik GmbH
Dieselstraße 10 | 85098 Großmehring
Tel. +49 (0)8456 9677-0
info@schabmueller.com
www.schabmueller.com

SCHWÖRER FERTIGBAD-SYSTEME

Schwörer Bauindustrie: Ein Unternehmensbereich der SchwörerHaus GmbH & Co. KG



STEIGENBERGER HOTEL AM KANZLERAMT Design: Büro Markus-Diedenhofen

Als Familienunternehmen ist die Schwörer-Gruppe seit mehr als 60 Jahren kompetenter und zuverlässiger Partner in der Fertigbaubranche mit mehreren Standorten in Deutschland.

Die Schwörer Bauindustrie, als Unternehmensbereich der SchwörerHaus GmbH & Co. KG, entwickelt, produziert und liefert hochwertige Fertigbäder für Hotels, Seniorenresidenzen, Wohnungsbauten und Studentenappartements.

Unser Schwörer-Bad bietet durch die industrielle Vorfertigung nicht nur eine gleichbleibend hohe Ausführungsqualität, sondern vereinfacht mit seiner Systembauweise ganz erheblich die Bauabläufe, reduziert Bauzeiten und damit auch Baukosten. Vom Musterbad, über die Festpreisgarantie, der just-in-time-Anlieferung unserer Bäder auf der Baustelle bis hin zum eigenen Kundendienst und der Gewährleistung aus einer Hand stellen wir eine professionelle Betreuung unserer Kunden sicher.

Unsere Kunden profitieren davon, dass alle Fertigbäder individuell nach Kundenwunsch entwickelt, von eigenen Fachingenieuren mittels 3-D-Software konstruiert und in den Produktionshallen in Ahrensfelde/Berlin von qualifizierten und langjährigen Schwörer-Mitarbeitern hergestellt werden.

Unser bisheriger Weg

Um den steigenden Anforderungen unserer Kunden gerecht zu werden und um ein Höchstmaß an Individualität im Hinblick auf die Gestaltung der Fertigbäder wirtschaftlich realisieren zu können, haben wir eine Reihe von Optimierungen umgesetzt:

– Der Aufbau einer Fertigungsstraße über mehrere Produktionshallen: Im Ergebnis erhöhten wir unsere Produktionskapazität, konnten alle Arbeitsplätze optimal einrichten und eine Arbeiterleichterung für die Mitarbeiter erreichen.

– Die Einführung eines Qualitätsmanagement-Systems nach ISO 9001: Das Wachstum erforderte



eine Anpassung der Strukturen. Im Ergebnis haben wir transparente und messbare Ziele, eine Erfolgsmessung mittels Kennzahlen, klare Prozesse und Verantwortlichkeiten, ein Projektmonitoring, Risikomanagement und mehr Kostentransparenz.

– Die Umstellung von einer 2D- auf 3D-Planung: Unsere Kunden profitieren von einer 3D-Visualisierung und der frühzeitigen Erkennung eventueller Kollisionspunkte. Zudem wurde die Effizienz unserer Planungsprozesse gesteigert.

Um den Arbeits- und Gesundheitsschutz sicherzustellen, haben wir das Arbeitsschutzmanagementsystem AMS Bau eingeführt.

Die Energiemanagementzertifizierung nach ISO 15001:2011 unterstützt uns bei Investitions- und Instandhaltungsentscheidungen für den Standort. Aktuell führen wir eine neue Produktionsplanungs- und Steuerungssoftware ein und sind auf dem Weg zu Industrie 4.0.

Würdigung unserer Leistungen

Die erfolgreiche Einführung der jeweiligen Maßnahmen wurde uns zudem bei der Teilnahme am Wettbewerb zum „Bauunternehmen des Jahres 2013“ der TU München in Kooperation mit dem Lehrstuhl für Bauprozessmanagement und Immobilienentwicklung bestätigt. Wir sind als Sieger in der Kategorie „Systemlösungen“ ausgezeichnet worden.

In 2016 erhielten wir die Qualitätsauszeichnung Berlin-Brandenburg „Qualität und guter Service aus der Hauptstadtregion“.



Warum EFQM?

Um die nächsten maßgebenden Entwicklungsschritte für unseren Standort zu identifizieren, unsere hohe Kundenzufriedenheit und Produktqualität zu sichern und uns auch zukünftig erfolgreich am Markt zu behaupten, begannen wir in 2017 den EFQM Excellence Ansatz einzuführen.

Im März 2018 durchliefen wir das externe EFQM-Assessment und wurden mit „Recognised for Excellence – 3 Star 2018“ ausgezeichnet. Ein Ergebnis, das uns mit Freude und Stolz erfüllt, gleichzeitig aber auch den Mut und Ansporn gibt für die nächsten Schritte. Der Excellence Ansatz bietet aufgrund seines Kriterienmodells und der durchgehenden Radar-Bewertungslogik eine optimale Grundlage, um Stärken und Potentiale zu erkennen und die sich daraus ergebenden Chancen wirksam für das gesamte Unternehmen zu nutzen.

Mit Blick nach vorn freuen wir uns auf die weiteren Herausforderungen, denen wir uns gerne stellen!



SchwörerHaus GmbH & Co. KG
 UB Schwörer Bauindustrie
 Blumberger Chaussee 2
 16356 Ahrensfelde bei Berlin
 Tel. +49 (0)30 93899-0
 info@schwoererbau.de
 www.schwoererbau.de

PHILOSOPHIE, HISTORIE & ZUKUNFTSVISIONEN

HSP STEUER Hannover



Unsere Steuerberatungskanzlei HSP STEUER Hannover versteht sich als Branchenvorreiter – sie ist modern, innovativ, zukunftsorientiert. Vor neuen Trends fürchten wir uns nicht, sondern gestalten diese mit. Zum Beispiel die Digitalisierung von Finanzbuchhaltungen oder die Umsetzung der „Grundsätze zur ordnungsmäßigen Führung und Aufbewahrung von Büchern, Aufzeichnungen und Unterlagen in elektronischer Form sowie zum Datenzugriff“ (GoBD). Immer wieder bieten wir unseren Mandanten zudem neue Beratungsansätze wie die Begleitung bei betriebswirtschaftlichen Fragestellungen oder der privaten Finanz- und Vermögensplanung.

Bei aller Modernität ist HSP STEUER Hannover ein traditionsreiches Haus: Der Vorläufer des Unternehmens wurde schon in den frühen dreißiger Jahren des vergangenen Jahrhunderts als Handwerksbuchstelle Niedersachsen gegründet. Seither wurden das Mandantenspektrum und die angebotenen Dienstleistungen zusehends

erweitert. Am 1. Juli 2004 schloss sich schließlich Silke Henniges, die die jahrzehntealte Kanzlei von ihrem Vater übernommen hatte, mit Carsten Schulz zusammen und beide gründeten gemeinsam mit Ina Ansorge die Kanzlei Henniges, Schulz und Partner.

Damit fiel der Startschuss für eine grundlegende Umstrukturierung des Unternehmens und einen ganzheitlichen Beratungsansatz. Eine Vielzahl von Neuerungen hielt Einzug in das umfirmierte Unternehmen. Die EDV wurde umgestellt, die Büros wurden papierlos, Arbeitsprozesse wurden optimiert und zertifiziert und schließlich avancierte die Gesellschaft zur Referenzkanzlei der DATEV.

Schon in den ersten beiden Jahren verzeichnete die Kanzlei aufgrund dieser Maßnahmen einen Mandantenzuwachs, der eine Umsatzsteigerung von jeweils 20 Prozent nach sich zog. Ein Erfolg, der in der Branche nicht unbeachtet blieb: So durfte Carsten Schulz als Referent für die DATEV



bundesweit vor über 3.000 begeisterten Kollegen über die moderne Steuerkanzlei referieren. Als andere Steuerberater ebenfalls nach dem Hannoveraner Modell arbeiten wollten, drängte sich die Etablierung einer Marke auf und so wurde aus Henniges, Schulz und Partner HSP STEUER. Der daraus gewachsene Kooperationsverbund der HSP GRUPPE ist mittlerweile durch Kanzleien im gesamten Bundesgebiet vertreten.

Derzeit beschäftigt HSP STEUER Hannover 29 Mitarbeiter, davon acht Berufsträger, also Steuerberater, Wirtschaftsprüfer oder Rechtsanwälte. Neben dem reinen betriebswirtschaftlichen Erfolg geht es der Kanzleileitung auch stets um andere Erfolgsparameter, etwa die Mitarbeiterzufriedenheit oder Außenbewertungen zu zahlreichen Themen wie etwa zur Fachkompetenz oder dem Qualitätsmanagement. Im Laufe der Jahre ergaben sich so zahlreiche Auszeichnungen – solche Erfolge möchten wir auch in der Zukunft fortschreiben.

Und damit diese Erfolgsstory fortgeschrieben werden kann, haben wir uns dazu entschlossen, die weitere Entwicklung der Kanzlei auf Grundlage des EFQM-Modells zu gestalten – ein in der Steuerberatungsbranche noch weitgehend ungenutzter Ansatz zu Kanzleientwicklung.

Eine richtige Entscheidung, denn das erste Assessment im Kalenderjahr 2016 bestätigte uns den Status „Committed to excellence“ und brachte vielfältige Impulse und Motivation für die weitere aktive und systematische Gestaltung unserer Kanzlei.



Diese Aktivitäten wurden mit einem weiteren Stern innerhalb der EFQM-Bewertung belohnt, sodass wir in 2018 erneut sagen können: „Berlin, Berlin, wir fahren nach Berlin ...“

Da diese Reise zur Preisverleihung das Ergebnis einer konzentrierten und zielstrebigem Arbeit der gesamten Mannschaft ist, werden wir diesen weiteren Meilenstein mit der gesamten Mannschaft feiern. Wir werden damit unserem Selbstverständnis und Anspruch als „Beste Arbeitgeber Niedersachsen/Bremen“ gerecht.

HSP STEUER Hannover ist beim regionalen Great Place to Work® Wettbewerb in den Jahren 2014, 2016 und 2018 ausgezeichnet worden. Dies ist eine weitere Bestätigung, dass wir auf dem richtigen Weg sind. Denn Excellence in unserer Dienstleistungsbranche ist ohne Excellence in der Personalführung nicht denkbar.

HSP STEUER®
HANNOVER

HSP STEUER Hannover
Holger Bodmann | StB/RA
Gehägestraße 20 Q | 30655 Hannover
Tel. +49 (0)511 39964-0
h.bodmann@hsp-steuer.de
www.hsp-steuer.de/hannover

GEMEINSAM STÄRKER

WINSTONgolf GmbH



„Wir gehören mittlerweile zu den besten Golfplätzen Europas – dank dem Engagement unserer 50 Mitarbeiter, dem Vertrauen der Inhaber und dem Einsatz des EFQM-Modells“, ist Jenny Elshout, Geschäftsführerin von WINSTONgolf, überzeugt.

Die 45-Loch-Golfanlage in Mecklenburg zählt zu den prestigeträchtigsten Golf-Eldorados deutschlandweit. Für die Architektur und Qualität ihrer Golfplätze werden die Verantwortlichen stetig mit Auszeichnungen und Erstplatzierungen in renommierten Fachzeitschriften geehrt. Und auch passionierte Golfspieler wissen einen Abschlag auf Deutschlands bester Golfanlage immer zu schätzen – darunter Golflegende Bernhard Langer, welcher mittlerweile zum Mitglied und Botschafter von WINSTONgolf avanciert ist.

„Du bist wertevoll“

Mit dem Erreichen des „1 star“ begann vor vier Jahren die „EFQM-Karriere“ des mittelständischen Unternehmens nahe Schwerin.

Mitarbeiter-Verwöhntage, Job-Rotation, Workshops und Teamveranstaltungen stehen seitdem regelmäßig auf der Agenda, um Verbundenheit, gegenseitiges Vertrauen und Verständnis unter den Kolleginnen und Kollegen zu fördern. Gelebte Transparenz und Offenheit machen unternehmerische Erfolge und Misserfolge für jeden sichtbar und spornen an. Ebenso wie das MAX-System, ein Kommunikationskanal für Mitarbeiter und Führungskräfte, der Stimmungslagen rechtzeitig transportiert. Zahlreiche Möglichkeiten zur Mitbestimmung und Weiterentwicklung werden auf allen Ebenen geboten; vier interne Business Coaches betreuen zudem die Menschen in führenden Schlüsselpositionen. Die symbolische „Wertblume“, die jedem Firmenangehörigen überreicht wird, fasst die Philosophie von WINSTONgolf zusammen – und gibt dem Empfänger gleichzeitig mit: „Du bist wertevoll“. Allesamt wichtige Personalaspekte, die nicht nur nach innen wirken, sondern Grundstein sind für hohe Servicequalität und Exzellenz am Gast.

**Auf Sternenjagd**

Ein „Ziehen am selben Strang“ ist in der Zusammenarbeit mit Partnerunternehmen und externen Dienstleistern ebenso relevant. „Allzu oft wird dieser zwischenmenschliche Bereich noch stiefmütterlich in Firmen behandelt. Dabei ist auch hier genaues Hinhören gefragt, wenn Befindlichkeiten oder Missverständnisse auftreten“, sagt Jenny Elshout über ihre künftigen Bestrebungen. „Schließlich hören Human Resources nicht an der Grenze der Personalabteilung auf.“ Und diese sind heute überall gefragter denn je. Dem Fachkräftemangel stemmt sich WINSTONgolf mit vielfältigen Maßnahmen entgegen: Das Unternehmen setzt Suchagenten ein, veröffentlicht Stellenanzeigen auf dem eigenen Job-Portal im Internet und auf Social-Media-Kanälen, bietet flexible Arbeitszeitmodelle, Mitarbeiterwohnungen, Kita-Zuschüsse oder kostenloses Golftraining an. Alles für ein Ziel: Die Macher wollen nicht nur in der Golfplatz-Liga ganz oben mitspielen, sondern sich auch als attraktive Arbeitgebermarke positionieren. Auf dem Weg dorthin werden sie auch weiterhin die Prozesse innerhalb des EFQM-Modells einsetzen. Schon jetzt ist WINSTONgolf mit der aktuellen Prämierung „Recognised to Excellence – 3 star“ der erfolgreichste Golfclub auf der Sternenjagd. Und vielleicht heißt es ja bald: Herzlichen Glückwunsch zu Nummer vier!

Über WINSTONgolf

Golfer aus der ganzen Welt kommen zu WINSTONgolf – nicht nur während der internationalen Turniere, die hier ausgetragen werden. Die mehrfach prämierten Golfplätze der 45-Loch-Golfanlage führen die Spitze nationaler Ranglisten an. Auf



dem traumhaft schönen 18-Loch-Meisterschaftsplatz WINSTONopen spielten bereits Golfgrößen wie Martin Kaymer und Bernhard Langer. Der Inland Linkscourse WINSTONlinks, dessen Architektur schottischen Küstenstreifen nachempfunden ist, fordert Golfer mit 18 spektakulären Bahnen heraus: Bis zu zehn Meter hohe Dünen türmen sich mitten im mecklenburgischen Binnenland auf. Die weitläufige Übungsanlage mit dem Par 3-Course WINSTONkranich und die Golfschule bieten hervorragende Trainingsmöglichkeiten für Einsteiger und fortgeschrittene Golfer. Urlauber können einen mehrstündigen Golf-Schnupperkurs absolvieren oder – mit einer Portion Fleiß – die Golf-Platzreife in fünf Tagen erlangen. Zu WINSTONgolf gehören die Golfhotels GUT VORBECK und Schloss Kaarz, die sich auch schon mit EFQM-Sternen schmücken dürfen. Gemeinsam bildet das Ensemble mit Rad-, Wander- und Wasserwegen auf 90 Quadratkilometern das kleine Urlaubsparadies „Liebschaft Mecklenburg“.



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

EXZELLENT DEUTSCHE UNTERNEHMEN

Alle in Deutschland 2018 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:

**LUDWIG-ERHARD-PREIS –
„DEUTSCHER EXCELLENCE PREIS IN GOLD“**

I.K. Hofmann GmbH

Volkshochschule Reckenberg-Ems
gem. GmbH | Fortbildungs-Akademie
Reckenberg-Ems gGmbH

**LUDWIG-ERHARD-PREIS –
„DEUTSCHER EXCELLENCE PREIS IN SILBER“**

carriere & more
private Akademie Südwest GmbH

Evenord-Bank eG-KG

**LUDWIG-ERHARD-PREIS –
„DEUTSCHER EXCELLENCE PREIS IN BRONZE“**

Deutsche Rentenversicherung
Braunschweig-Hannover

Vermessungs- und Sachverständigen Büro
Dipl.-Ing. Uwe Ehrhorn FRICS

Hornhautbank Aachen – Klinik für Augen-
heilkunde – Uniklinik RWTH Aachen

Spherea GmbH

thyssenkrupp Hohenlimburg GmbH

RECOGNISED FOR EXCELLENCE ★★★★★

BMW AG, Technical Planning

Schindlerhof Klaus Kobjoll GmbH

SportBildungswerk des Landessportbundes
Nordrhein-Westfalen e. V.

RECOGNISED FOR EXCELLENCE ★★★★★

All Service Sicherheitsdienste GmbH

Lock Antriebstechnik GmbH

T-Systems Multimedia Solutions GmbH –
Business Unit „Application Management
and Cloud Services“

Auto-Niedermayer GmbH

Islamic Relief Deutschland e. V.

Volkshochschule Fürth gGmbH

RECOGNISED FOR EXCELLENCE ★★★

Technische Werke Ludwigshafen AG

Pierburg Business Unit Actuators

Pierburg Werk Berlin GmbH

Phoenix Compounding Technology GmbH

Schabmüller Automobiltechnik GmbH

Schwörer Fertigbad-Systeme

Great Place to Work Deutschland GmbH

Akademie Frankenwarte / Gesellschaft für
Politische Bildung e. V.

BMW Group Niederlassung Regensburg

HSP Steuer Hannover

Schwarzbach-Schule der Johannes-Diakonie
Mosbach

WINSTONGolf GmbH

COMMITTED TO EXCELLENCE ★★

AMT Abken Medizintechnik GmbH

Bayerischer Volkshochschulverband e. V.

VHS Marktoberdorf e. V.

Volkshochschule Aschaffenburg

Volkshochschule Chiemsee e. V.

Volkshochschule Donauwörth e. V.

Volkshochschule Herzogenaurach

Volkshochschule im Landkreis Neu-Ulm e. V.

Volkshochschule Moosburg

Volkshochschule Unteres Remstal e. V.

COMMITTED TO EXCELLENCE

VHS Lingen gGmbH

Volkshochschule Wasserburg

EXZELLENT DEUTSCHE UNTERNEHMEN

Alle Gold-Platzierten des Ludwig-Erhard-Preises

Im Folgenden ehren wir die erfolgreichsten deutschen Excellence-Anwender:

Die Preisträger des Ludwig-Erhard-Preises.

Über die Jahre haben insgesamt 28 Unternehmen den Deutschen Excellence-Preis in Gold gewinnen können.

Diese Unternehmen, die sich als Gold-Platzierte 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 gut 700 betrachteten Organisationen, die aus einer Grundgesamtheit von über 1700 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 Gold-Platzierten 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 Gold-Platzierten stellen sich vor.

Zu den aktuellen Erfahrungsaustauschveranstaltungen finden Sie auf unserer Homepage die Ausschreibungen in unserem Webshop. Die meisten dieser Veranstaltungen sind kostenlos oder auf Selbstkostenbasis und sind wesentlicher Teil des gemeinnützigen Zwecks unseres Vereins.

Schindlerhof Klaus Kobjoll GmbH (3x)

dominoworld™ (2x)

I. K. Hofmann GmbH (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

KAUTEX TEXTRON, Werk Wissen

MDK Berlin-Brandenburg

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

Volkshochschule Reckenberg-Ems
gem. GmbH | Fortbildungs-Akademie
Reckenberg-Ems gGmbH

Voss und Partner AG

WSS AKTIV BERATEN GmbH

BEST OF EXCELLENCE
LUDWIG-ERHARD-PREIS

SOZIAL HANDELN – WIRTSCHAFTLICH ARBEITEN

Sozial-Holding der Stadt Mönchengladbach GmbH



Der demografische Wandel trifft die Pflegebranche gleich in mehrfacher Hinsicht: Während die Zahl der Pflegebedürftigen rasant steigt, ist der Fachkräftemangel eklatant und allein durch Ausbildung nicht zu bewältigen. Qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für die Pflege zu gewinnen, ihnen eine berufliche Perspektive mit vernünftigem Einkommen zu geben und sie trotz der hohen Belastungen langfristig zu halten: Dies ist eine der zentralen Herausforderungen – für Arbeitgeber und politisch Verantwortliche gleichermaßen. Gefordert ist eine demografiesensible, lebenslauforientierte Personalpolitik, mit der es gelingt, die Qualität der Pflegedienstleistung zu verbessern.

Menschen im Mittelpunkt

Das Leistungsspektrum der Sozial-Holding umfasst ambulante, teilstationäre und stationäre Leistungen für Pflegebedürftige, Aus-, Fort- und Weiterbildung in der Altenpflege, sowie die Vermittlung und Qualifizierung arbeitsloser Menschen. In den

sieben städtischen Pflegeheimen des Unternehmens leben rund 650 Menschen in Tages-, Kurzzeit- oder Vollzeitpflege. Die moderne Cook & Chill Küche der Sozial-Holding versorgt sie und weitere Kunden (Essen auf Rädern, Schulverpflegung) mit gesunden und altersgerechten Menüs. So selbständig wie möglich und so viel Unterstützung wie nötig, das bietet das Angebot ‚Wohnen mit Service‘.

Als Dienstleister in kommunaler Trägerschaft und Innovationstreiber für eine generationengerechte Stadtgesellschaft setzt sich das Unternehmen aktiv dafür ein, dass Menschen auch im hohen Alter möglichst selbstbestimmt im vertrauten Umfeld leben können. Deshalb hat es seine Häuser in Abstimmung mit den Bewohnern für Kultur-, Bewegungs-, Beratungs- und Begegnungsangebote geöffnet. Und dementsprechend engagiert es sich in Projekten der altersgerechten Stadt- und Quartiersentwicklung – wie dem bundesweiten Forschungsvorhaben UrbanLife+.

Die Sozial-Holding setzt national und international Akzente durch moderne Organisations- und Unternehmensstrukturen, messbar gute Qualität und das Bemühen, diese stetig zu steigern. Seit 2001 arbeitet das Unternehmen nach dem EFQM-Modell. Die Anerkennung „R4E 3 Star“ dokumentiert den hohen Standard, der inzwischen erreicht ist.

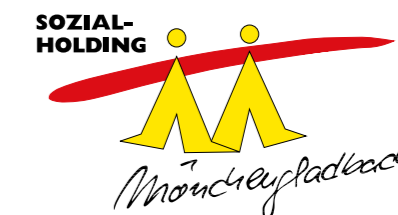
International anerkannt – regional erfolgreich

Als erstes deutsches Pflegeunternehmen hat die Sozial-Holding Qualitätsberichte veröffentlicht und den Standard für ein kundenorientiertes Reporting mit gestaltet. Ein soziales Miteinander und die konsequente Ausrichtung an die Erwartungen der Kunden haben im Unternehmen höchste Priorität. Den rund 900 Beschäftigten bietet es flexible Arbeitszeitregelungen, umfassende Fortbildungsmöglichkeiten, innerbetriebliche Gesundheitsförderung, ein internes Vorschlagswesen und faire Bezahlung nach dem Tarif des öffentlichen Dienstes. Für ihre Beschäftigungspolitik wurde der Sozial-Holding sechsmal das Gütesiegel „ARBEIT PLUS“ der Evangelischen Kirche Deutschlands (2001, 2003, 2005, 2009, 2011, 2013) und dreimal der internationale Arbeitgeberpreis der AARP (2009, 2010, 2014) verliehen. Der Deutsche Unternehmenspreis Gesundheit (2015), das Gütesiegel „Demografie aktiv“ (2017) und die Auszeichnung als „Corporate Health Company“ (2017) bestätigen die Spitzenposition des Unternehmens im Bereich des modernen Personalmanagements.

Teilhabe aktiv gestalten

Lebensqualität im Alter hängt entscheidend davon ab, dass sich Seniorinnen und Senioren sicher in ihrem Lebensumfeld bewegen können. Ziel des Projektes UrbanLife+ ist es, die Selbstbestimmung und Teilhabe älterer Menschen im öffentlichen Raum zu verbessern. Dazu werden städtebauliche Objekte mithilfe innovativer Ansätze der Mensch-Technik-Interaktion (MTI) in „smarte“ Objekte transformiert.


Straßenlaternen, die ihre Helligkeit dem Sehvermögen der Passanten anpassen, Gehwege, die Fußgänger mit Handicap sicher an Gefahrenstellen vorbei leiten, Fußgängerampeln, die auf die Schrittgeschwindigkeit der Nutzer reagieren, Leitsysteme, die Senioren bei Schwäche- oder Schwindelanfällen zur nächsten freien Sitzmöglichkeit führen: Diese und weitere Lösungen erprobt die Sozial-Holding in dem vom Bundesministerium für Bildung und Forschung geförderten Projekt.




Sozial-Holding der Stadt
Mönchengladbach GmbH
August-Monforts-Str. 12/16
41065 Mönchengladbach
Tel. +49 (0)2161 6866-40
info@sozial-holding.de
www.sozial-holding.de


DAS EXPERTENNETZWERK DER INITIATIVE

Kontaktseite

 **AIME**
Aachener Institut für
Mittelstandsentwicklung e.V.
Dr. Richard Schieferdecker
www.mittelstandsentwicklung.org


 **a:nton**
Coaching und Consulting für Familienunternehmen
**a:nton Coaching und Consulting
für Familienunternehmen**
Wiebke Anton
www.wiebkeanton.de

 **ArbeitsInnovation**
Ihr Partner für Business Excellence
Arbeitsinnovation
Volker David
www.arbeitsinnovation.de


 **Bestform
Consulting**
Bestform Consulting
Dirk Kowalewski
www.bestformconsulting.de


 **BO CONSULT**
BALANCE • ZUKUNFT • ERFOLG
**BO CONSULT –
Services for Excellence**
Birgit Otto
www.bo-consult.com

 **CFyour
Advantage.com**
CFyouradvantage.com
Dr. Christian Forstner
www.CFyouradvantage.com

 **cmxKonzepte**
cmxKonzepte GmbH & Co. KG
Gabriele Kohler
www.cmxkonzepte.de

Conceptual Quality
Dr. Detlev Bohle
conceptual.quality@gmail.com

 **DLT INNOVATION**
DISCOVER ... LIVING ... TECHNOLOGY
DLT Innovation GmbH
Oliver Dersch
www.dlt-innovation.de


 **heinz-michael
dickmann**
Excellence in Organisationen
und Projekten
**Heinz-Michael Dickmann – Excellence in
Organisationen und Projekten**
Heinz-Michael Dickmann
www.hmdickmann.de


European Business- Excellence Network e.V.
Andreas Dalluege
cad@ibk-group.eu


 **Excellence Center**
Bayern & Baden-Württemberg
Excellence Center
Bayern & Baden-Württemberg
Bernd Rehberg
www.ecm.institute


freisl | Beratung Training Coaching
Dr. Jürgen Freisl
www.freisl.com

Gauert Management Consulting
Dr. Rolf Gauert
www.gauert-consulting.de


 **Gudo
Großpietsch**
Unternehmensberatung
**Gudo Großpietsch
Unternehmensberatung**
www.gudo-grosspietsch.de

 **IBK**
IBK Management Solutions GmbH
Andreas Dalluege
www.ibk.eu


 **IMAQ**
Kooperationspartner der
Hochschule Fresenius in Köln
IMAQ GbR
www.imaq-online.de

 **incipio**
incipio-hannover e.K.
Gabriele Gralla
www.incipio-hannover.de

**Institut für Sozialforschung &
Organisationsberatung**
Dr. Ursula Reck-Hog
www.reck-hog.de

 **IVUT**
INSTITUT FÜR VERÄNDERUNGSMANAGEMENT
UNTERNEHMENSENTWICKLUNG UND TRAINING
**IVUT Institut für
Veränderungsmanagement
Unternehmensentwicklung Training**
Ulrich F. Schübel
www.ivut.de

 **Jemacon**
Robert Jugan-Elias
www.jemacon.de

 **K R B E**
KRBE GmbH
Dr. Klaus Radermacher
www.xing.com/profile/
Klaus_Radermacher3


Gitte Landgrebe s.a.r.l.
Gitte Landgrebe
GLandgrebe@aol.com

Walter Ludwig Excellence Consulting
Walter Ludwig


MAHO Consulting
Martin Holzwarth
www.martin-holzwarth.de

 **menschengestalten
unternehmen®**
Gerhard Thäsler
www.megun.de

 **mib Management Institut**
Bochum GmbH
Frank Slawik
www.mi-bochum.de


 **mosaiic GmbH**
Daniel Zacher
www.morgenweck-company.de


Movero GmbH
Tanja Rothkegel
www.movero.de

 **MP
Business
Management**
MP-BusinessManagement GmbH
Wolfgang Münch
www.mp-bm.com


 **mpool**
group
mpool consulting AG
Hermann Ziegler
www.mpool-group.de

 **NK excellence consulting**
NK excellence consulting
Norbert Kohlscheen
www.nk-excon.de


 **PARTNERS4
EXCELLENCE**
HEIKELBAUER MANAGEMENT TRAINING
PARTNERS4EXCELLENCE
Heike Mühlbauer
Norbert Kohlscheen
www.partners4excellence.de


 **PROTEMA**
PROTEMA
Unternehmensberatung GmbH
Michael Mezger
www.protema.de

Rausch Management & Training
Jürgen Rausch

 **Sabine Richter**
Personal- und Qualitätsentwicklung
**Sabine Richter Personal-
und Qualitätsentwicklung**
Sabine Richter
www.pq-richter.com

EXPERTENNETZWERK 2018 LUDWIG-ERHARD-PREIS

 **SchmidtColleg**
SchmidtColleg GmbH & Co. KG
Cay von Fournier
www.schmidtcolleg.de


 **SCHNEIDER**
Schneider
Sandra Schneider
www.schneider-audit.de

 **SP kommunikation**
beratung + training GbR
**SP kommunikation
beratung + training**
Frank von Pablocki
www.sp-kommunikation.de

StädteRegion Aachen
Prof. Edeltraud Vomberg
www.staedteregion-aachen.de

**Tobias Höltzel – Personal
und Organisation**
Tobias Höltzel
www.hoeltzel.net


 **tqm.com**
Total Quality Management
TQM Training & Consulting
Eine Marke der WEKA MEDIA
GmbH & Co. KG
Björn Panne
www.tqm.com

 **TUV NORD**
Zertifizierung
TÜV Nord Cert GmbH
Barbara Meyer
www.tuev-nord.de

 **TÜVRheinland®**
Genau. Richtig.
TÜV Rheinland Consulting GmbH
Oliver Althoff
www.de.tuv.com

TÜV Süd Akademie GmbH
Andreas Lindt
www.tuev-sued.de

 **WERTarbeit**
Meike Wilmowicz
WERTarbeit
Meike Wilmowicz
www.wert-arbeit.com

 **Wrafter
UBTS**
**Wrafter
UnternehmensBeratung &
TrainingServices**
Jochen Muskalla
www.wubts.com

MIB MANAGEMENT INSTITUT BOCHUM GMBH

Das Management Institut Bochum (mib) ist Mittelstandsspezialist



Über uns

Die Stärkung der unternehmerischen Fitness unserer Kunden zu deren erfolgreicher Marktpositionierung verstehen wir als unseren Auftrag. Dies wird auch bestätigt durch den Erfolg unserer Kunden, von denen wir mehrere beim Gewinn des LEP begleitet haben. Zur nachhaltigen Entwicklung unserer Kunden werden aufbauend auf der Fachexpertise und dem langjährigen Erfahrungsschatz vom *mib* gemeinsam mit den Kunden individuelle Lösungen erarbeitet und umgesetzt. Das *mib* ist branchenübergreifend tätig und begleitet mittelständische Unternehmen und Organisationen bzw. mittelständisch geprägte Einheiten aus größeren Organisationen und Konzernen bei deren Entwicklung.

Unser Selbstverständnis

Unsere Kunden betonen die besondere vertrauensvolle Zusammenarbeit, die die Basis unseres unternehmerischen Handelns ist, sowie das Streben nach hervorragenden Leistungen im Wettbewerb. Ausgehend von der langfristigen Zielsetzung

sowie der Strategie des Kunden bringen wir Systematik, Struktur und Stringenz in die Weiterentwicklung des Unternehmens und der Unternehmensprozesse. Dabei machen wir das Wesentliche und die tieferliegenden Hintergründe sichtbar und dies gelingt uns – so sagen unsere Kunden – außergewöhnlich gut. Ein Beleg ist eine Fan-Quote von 61% beim Wettbewerb „Deutschlands Kundenchampions 2018“. Durch unsere Art können wir die notwendigen Veränderungen initiieren und die nachhaltige Umsetzung begleiten.

Bei dieser Herangehensweise setzen wir sowohl auf analytisch-strukturiertes Denken als auch auf kreativ-entwickelnde Prozesse. Unser Erfahrungswissen aus unzähligen Projekten sowie die erfahrungsgeleitete Intuition komplementieren das Vorgehen. Dabei ist es uns wichtig, aus gemeinsam entwickelten Zielen klare Aufgaben abzuleiten und diese konsequent umzusetzen. Wir verbinden dabei vorhandene Gegensätze und unterstützen so die Gestaltung der Zukunft unserer Kunden.

Das Digital Excellence Framework zur Bestimmung des digitalen Reifegrades

Die Digitalisierung ist in aller Munde. Viele Organisationen folgen bereits der Aufforderung, sich diesem Mega-Trend zu stellen und entsprechende Schritte der Veränderung einzuleiten. Die Auswirkungen der Digitalisierung sind dabei je nach Ausrichtung, Größe, Kultur und aktueller Situation der Organisation sehr unterschiedlich. Doch wie können Führungskräfte und Mitarbeitende bei der Fülle an Handlungsfeldern fundiert abwägen, welche Entwicklungen sie anstoßen sollen? Das *mib* hat hierfür mit Kunden den Digital Excellence Framework orientiert am EFQM Excellence Modell und weiteren Frameworks entwickelt.

Der inhaltliche Grundansatz ist dabei, die Analyse des digitalen Reifegrades nicht rein auf IT-Aspekte zu beschränken, sondern eine mehrdimensionale Betrachtung anzustellen:

Wie werden Daten genutzt?

- Daten als Befähiger für neue Prozesse
- Daten als Befähiger für neue Produkte
- Daten als Befähiger für neue Geschäftsmodelle

Wie werden die Menschen berücksichtigt?

- Wertewandel und demographische Entwicklung im digitalen Zeitalter
- Sich wandelnde Arbeitsumfelder
- Verändertes Mindset der Beteiligten

Wie werden Technologien genutzt?

- Technologie als Transformationsquelle
- Technisch bedingte Chancen und Risiken

EXPERTENNETZWERK 2018
LUDWIG-ERHARD-PREIS 

Wie geeignet ist die Organisationsstruktur vor dem Hintergrund der anstehenden Aufgaben?

- Organisatorische Verankerung veränderter Prozesse, Produkte und Geschäftsmodelle
- Organisationsmodelle im Sinne der harten und weichen Faktoren der Digitalisierung

Der Erfolg dieser Herangehensweise spiegelt sich unter anderem in der Auszeichnung Recognised for Digital Excellence unseres Kunden Busch-Jaeger Elektro GmbH, die auch schon Gewinner des Ludwig-Erhard-Preises waren, wider (s. Foto).

Durch eine entsprechende Mischung aus erfahrenen EFQM-Assessoren, Digitalisierungs- und Changeexperten verfügt das *mib* über die passenden Kompetenzen, Unternehmen bei ihrem nächsten Schritt in der Digitalisierung zu begleiten.

management institut
bochum // **mib**

mib Management Institut
Bochum GmbH
Konrad-Zuse-Str. 12 | 44801 Bochum
Tel. +49 (0)234 91386-25
frank.slawik@mi-bochum.de
www.mi-bochum.de

WARUM WERTE FÜR UNTERNEHMEN WICHTIG SIND

Werteorientierung in Unternehmen, Wirtschaft und Gesellschaft



Werte waren immer schon wichtig. Die Philosophie widmet den Werten mit der Disziplin Ethik eine eigene Fachrichtung. Es gibt Ethik-Kommissionen und Corporate Governance auch in der Deutschen Wirtschaft. Ähnliches gibt es auch im Sport und in der Politik. Unsere Großeltern hätten mit dem Kopf geschüttelt und uns gesagt, dass das mit der Ethik ganz einfach ist. „Manche Dinge tut man einfach nicht“, wäre ihre Aussage gewesen. Das war früheren Generationen irgendwie klarer, wenn auch in früheren Zeiten grundlegende Werte des Lebens und Arbeitens verletzt wurden. Werte waren schon immer eine Herausforderung. Durch die aktuellen Angriffe auf Wahrheit und Wahrhaftigkeit – „postfaktisch“ nicht zuletzt zum Wort des Jahres 2017 gekürt – wird derzeit viel Vertrauen zerstört. Menschen – zumindest ein Teil von ihnen – beginnen zu spüren, wie wichtig das Vertrauen für eine Gesellschaft, für die Wirtschaft und für jedes einzelne Unternehmen ist. Werte waren immer schon wichtig, aber sie werden heute so wichtig, wie selten zuvor. Im wahrsten Sinne des Wortes werden sie in

einer immer transparenteren Welt über Erfolg und Misserfolg entscheiden, über Aufstieg und Niedergang von Menschen, Unternehmen und ganzen Ländern. Wir sind in einer Welt angekommen, in der eher die es mit Werten nicht so ernst nehmen, die Oberhand zu gewinnen scheinen. Wir kennen die sieben Todsünden. Neid, Gier und Übermaß sind nur drei Beispiele, die in unserer heutigen Wahrnehmung allgegenwärtig sind. „Fake News“ und „postfaktisch“ ersetzen die Worte „Lüge“ und „unwahr“. Auch Verachtung, die in der Weltwirtschaft und -politik verstärkt zu spüren ist, hat fatale Folgen. Alle diese Unwerte führen zu einer Zerstörung von Gemeinschaft, Vertrauen und Verantwortung. Umso wichtiger wird es, den Mut zu haben, dieser ethischen Zerstörungswut gute und anständige Werte entgegenzusetzen. Liebe, Verständnis, Respekt, Ehrlichkeit, Offenheit und nachhaltige Verantwortung. Es gilt wieder die Gemeinschaft über das Ego zu setzen und mit der ewigen Selbstoptimierung aufzuhören. Die Menschen sehen sich danach und Unternehmen, die sich hier

engagieren, werden große und positive Aufmerksamkeit auf sich ziehen.

„Es ist Zeit für die Renaissance der Kaufmannsehre“

Jede Form der Bewertung von Werten basiert auf einem zugrundeliegenden Wertesystem, das die Grundlage des Zusammenlebens ebenso prägt, wie die Grundlage jeder Zusammenarbeit. Diese Wertegrundlage wird mit dem Begriff „Kultur“ beschrieben. Das Thema ist derzeit hoch aktuell, wie die gegenwärtigen Diskussionen rund um eine „Leitkultur“ zeigen. Auch in der Wirtschaft könnten Werte provozierend sein, wenn sie in Zukunft konsequent eingefordert werden. Die Zukunft beginnt immer heute und eine entscheidende Frage bleibt:

In welcher Zukunft wollen wir leben?

Wir haben es in der Hand, die Zukunft von Unternehmen und unserer Gesellschaft aktiv zu gestalten. Das wird aber nur gelingen, wenn wir auch vermehrt über die Konsequenzen von gelebten und auch verletzten Werten sprechen und danach leben. Daher geht es neben Methoden und Werkzeugen in der Unternehmensführung vermehrt um einen Wandel von Bewusstsein, um eine neue Haltung und eine sinnorientierte Führung von Menschen. Dies gelingt durch einen zusätzlichen Fokus auf Werte und damit auf eine wertorientierte Unternehmensführung. An dieser Stelle geht es um exzellente Unternehmen, die ihre Exzellenz auf Methoden und Werkzeuge bauen. Für den nächsten Schritt einer nachhaltigen Exzellenz und vor allem auch für die Fähigkeit zur Veränderung in Zeiten des extrem schnellen und umfangreichen

EXPERTENNETZWERK 2018
LUDWIG-ERHARD-PREIS 

Wandels, braucht es eine neue Haltung.

„Neben den Methoden und Werkzeugen, werden gelebte Werte immer wichtiger.“

Und hier setzt auch das Managementsystem UnternehmerEnergie® und die Weiterentwicklung der Initiative Ludwig-Erhard-Preis e.V. an. Es geht zunehmend um die wesentlichen Fragestellungen:

- Welche Werte repräsentiert das Unternehmen?
- Durch welche gelebten Werte lassen sich Kunden begeistern?
- Welches Werte-System wird in einem Unternehmen gelebt? (Leit-Kultur in diesem Unternehmen)
- Wie unterscheidet sich die Unternehmenswerte vom Wettbewerb?
- Wie gelingt es alle Mitarbeiter für die Werte des Unternehmens zu gewinnen?
- Wird die Leistungs- und Veränderungsfähigkeit eines Unternehmens unterstützt?
- Wie erstellt, vermittelt und lebt ein Unternehmen die Werte möglichst einfach?
- Gibt es einen Ethik-Kodex für das Unternehmen?

 SchmidtColleg

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

DIE SACHEN KLÄREN, DIE MENSCHEN STÄRKEN.

ArbeitsInnovation, Volker David



Kennen Sie den schwarzen Schwan? Steht Ihr Geschäftsmodell durch die Digitalisierung möglicherweise auf dem Prüfstand (We need banking not banks. Bill Gates)? Profitieren Sie mit ihrer Organisation von der Energiewende? Liegt Ihnen die Integration der Geflüchteten in unsere Gesellschaft am Herzen? Bestätigen Sie dauerhaft das Vertrauen durch gute Ergebnisse, dass ihnen ihre Stakeholder regelmäßig entgegenbringen? Nutzen Sie das Potenzial ihrer Beschäftigten durch intelligente Arbeitssysteme die Lust auf Leistung machen und haben Sie Führungskräfte, die mit Vision, Inspiration und Integrität führen? Verhalten sich ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wie die Botschafter ihrer Organisation? Ist ihre Organisation mit ihren Regeln, Abläufen und Strukturen auf rasche Veränderungsbereitschaft ausgelegt? Wenn Sie all diese Fragen guten Gewissens und belegbar mit ja beantworten können, sind Sie entweder ein unternehmerisches Naturtalent oder Sie nutzen intensiv das EFQM-Modell für Excellence. Wenn beides nicht auf Sie zu trifft sollten wir in einen Dialog einsteigen.

Klären wir zunächst die Sachen!

Strategie ist nicht alles, aber ohne Strategie ist alles nichts, um mal eine bekannte Beraterweisheit zu zitieren. Das EFQM-Modell steht für eine stakeholder-orientierte Strategie der ökonomischen, ökologischen und sozialen Nachhaltigkeit. Es stellt ihnen die Frage, ob sie die Einzigartigkeit ihrer Organisation als Stärke nutzen. Einzigartigkeit meint dabei sowohl vergleichbar gut wie die anderen, als auch aber anders als die anderen. Seien sie erkennbar! Suchen sie sich ihre Nische in der Evolution, wie Charles Darwin es nennen würde. Das ergebnisorientierte Ausbalancieren der unterschiedlichen Bedürfnisse und Erwartungen ihrer interessierten Parteien, ist die vornehmste Managementaufgabe. Insofern ist der Ansatz solidarisch, weil er nicht auf Kosten anderer erfolgreich ist. Wenn ihre Führungskräfte ihr wertvollstes Kapital nicht permanent demotivieren, haben sie schon einiges erreicht. Das EFQM-Modell steht für mehr, für eine sinnstiftende, innovationsförderliche und moralisch integre Führungskultur. Der „ehrbare

Kaufmann“ steht hier im Hintergrund ebenfalls als Pate bereit. Diese Art der Führung entspricht nicht nur einer Good Governance, sondern ist sogar auch noch salutogen, d.h. sie ist gesundheitsförderlich. Die Führung verantwortet somit die Bedingungen unter denen die Leistung von einzelnen und Teams sich erst entfalten kann. Eine gute Führungsqualität auf Augenhöhe mit Respekt ist angestrebt. Mitarbeitende sollten den Spirit der Organisation atmen und leben können. Im besten Fall verstehen sie sich als Botschafter ihrer Organisation. Das EFQM-Modell verhilft Ihnen, das Mitarbeiterpotenzial zu nutzen und notwendige Kompetenzen zu entwickeln, es zu beteiligen und loyales Verhalten zu ermöglichen. Die Unterschiedlichkeit der Menschen ist die Quelle für ein starkes Team. Faire Anstellungsbedingungen und Fürsorge für die Mitarbeitenden sind selbstverständliche Faktoren für das Wohlbefinden in und mit der Organisation. Partnerschaftliches Handeln, Ressourceneffizienz und Umweltneutralität tragen zu einem guten Image und zur Übernahme gesellschaftlicher Verantwortung bei. Das EFQM-Modell unterstützt ihre Organisation sich als verlässlichen Partner in den Geschäftsbeziehungen und verantwortungsbewusster Bürger in der Zivilgesellschaft zu positionieren. Compliance-Regeln befolgen und ökologisches Handeln sind Produktivitätsförderer einer zukunftsfähigen Unternehmenskultur. Prozessstabilität einerseits und Veränderungsfähigkeit andererseits miteinander zu verknüpfen, stellt die Herausforderung für die zukünftigen Aufbau- und Ablaufstrukturen einer Organisation dar. Das EFQM-Modell stellt die Anforderung an agiles Handeln in den Vordergrund, um den

EXPERTENNETZWERK 2018
LUDWIG-ERHARD-PREIS 

unterschiedlichen Erwartungen der Stakeholder angemessen gerecht werden zu können.

Nun gilt es die Menschen zu stärken!

Die Lösungen für die anstehenden Herausforderungen in den Organisation liegen meistens nicht außerhalb der Organisation, also nicht bei den klugen Beratern oder den notwendigen Regulierungen durch Akteure im politischen Bereich. Vielmehr wissen Einzelne, Teams und die Organisation 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 gebietet es die organisatorische Instandhaltung Einzelne, Teams und die gesamte Organisation permanent in Reflektionsschleifen zu führen, um die richtigen Dinge auch dauerhaft richtig zu tun. Die notwendigen Coachingprozesse auf allen Ebenen brechen die Widerstände auf, nutzen die vorhandene Energie und erschließen die Ressourcen und Potenziale der Menschen in der Organisation, um die Reise zu Excellence zu beginnen oder fortzusetzen. Machen Sie Organisationsentwicklung mit Qualität!

ArbeitsInnovation
Ihr Partner für Business Excellence

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

IHR NAVIGATOR ZUM ERFOLG!

Change meistern mit dem EFQM Excellence Modell



In der „VUKA-Welt“ von heute, d.h. in einem durch Volatilität, Unsicherheit, Komplexität und Ambiguität geprägten Umfeld, muss die Führung mehr denn je für geeignete Rahmenbedingungen sorgen, um nachhaltigen Unternehmenserfolg sicherzustellen.

Bei PARTNERS⁴EXCELLENCE finden Sie Ihre kompetenten Begleiter, um den permanenten Change in Ihrem Unternehmen zu meistern. Das EFQM Excellence Modell dient uns als Orientierungsrahmen, um das richtige Organisationsdesign und passende Führungsinstrumente sowie eine unterstützende Kultur im Unternehmen zu verankern.

Mit EFQM Selbst- und Fremdbewertungen den richtigen Fokus setzen

Für eine erste Organisationsanalyse moderieren wir Ihre EFQM-Selbstbewertung und „übersetzen“ das Modell für Ihre Branche. Wir stimmen die für Ihre Organisation richtige Methode mit Ihnen ab und moderieren Workshops mit viel Erfahrung, Branchenkenntnis und Handlungsbezug. Als

Ergebnis werden Stärken und Potenziale identifiziert, die Akteure für das EFQM Excellence Modell begeistert und weitere Entwicklungsschritte herausgearbeitet.

Mit dem „Committed to Excellence 2 Star“ – Verfahren geben unsere Assessoren externes Feedback zum Entwicklungsstand Ihrer Organisation. Als Ergebnis dieses eintägigen Verfahrens erhalten Sie einen Bewertungsbericht, der die wichtigsten Stärken und Potenziale für Ihr Unternehmen benennt und Ihnen wichtige Impulse für die Ausgestaltung Ihres Managementsystems und Ihres Change Prozesses aufzeigt. Das Zertifikat „Committed to Excellence 2 Star“ ist als Qualitätszertifikat europaweit anerkannt.

Versierte EFQM-Anwender können sich dem Verfahren „Recognized for Excellence“ (R4E) 3-5 Stars unterziehen. Dabei werden die wesentlichen Stärken und Potenziale der Organisation in allen 5 Befähiger- und 4 Ergebniskriterien ermittelt. Sie können, je nach erreichter Punktzahl, das EFQM-Zertifikat „Recognized for Excellence“ 3, 4 oder

5 Star erreichen. Neben dem europaweit anerkannten Zertifikat erhalten Sie Feedback in einem ausführlichen Bericht, was Ihre Organisation tun kann, um sich auf dem Weg zur Excellence weiterzuentwickeln. Anknüpfend an die Unternehmensstrategie, schärft dies den Fokus im Change Prozess.

Mit dem Ludwig-Erhard-Preis den Erfolg feiern

Beim Ludwig-Erhard-Preis können Sie sich mit den Besten vergleichen und Ihre herausragende Leistungen mit dem gesamten Team feiern! Wir haben zahlreiche Gewinner auf dem Weg zum Ludwig-Erhard-Preis begleitet (Domino World, Robert Bosch Eisenach, MDK Berlin-Brandenburg). Wir unterstützen Sie dabei, die Lücke zur Excellence zu schließen!

Wir vermitteln Kompetenz zur Excellence!

Auf dem Weg zur Excellence qualifizieren wir Sie und Ihre Mitarbeiter in der Anwendung der wichtigsten Change Tools und im Verständnis des EFQM Excellence Modells, passend zu Ihrer Branche. Als akkreditierte Trainer bei der EFQM bieten wir praxisnahe EFQM Assessor Trainings, auch mit branchenspezifischen Fallbeispielen, an.

„Culture eats Strategy for Breakfast“, warnt Managementvordenker Peter Drucker – nicht selten scheitert die Strategie an der Kultur des Unternehmens. Mit Strategieworkshops unterstützen wir Ihren systematischen Strategieprozess und schärfen den Blick für zukünftige Herausforderungen und Chancen. Führung als Haltung und eine Kultur

EXPERTENNETZWERK 2018
LUDWIG-ERHARD-PREIS 

des Miteinanders und des verantwortungsvollen gemeinsamen Handelns und Reflektierens ist Voraussetzung, die Unternehmensstrategie umzusetzen und den EFQM-Weg erfolgreich zu begehen. Mit Excellence-Coachings, Führungskräfte trainings und passenden Führungsinstrumenten unterstützen wir Sie bei der Umsetzung.

Hier vermitteln wir Skills und Kompetenzen, damit Führungskräfte die vielfältigen Veränderungen einer agilen Organisation erfolgreich managen können und die Mitarbeiter als Mitgestalter des Wandels gewinnen können.

Bei PARTNERS⁴EXCELLENCE finden Sie Ihre kompetenten Begleiter, den permanenten Change sicher zu meistern!

**PARTNERS⁴
EXCELLENCE**

BÜRO SÜD

Heike Mühlbauer
Rathsberger Str. 57 | 91054 Erlangen
Tel. +49 (0)163 7971424

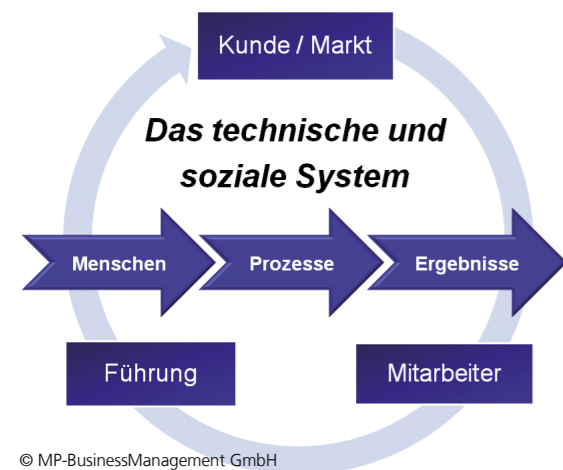
BÜRO NORD

Norbert Kohlscheen
Am Husarendenkmal 24 | 22043 Hamburg
Tel. +49 (0)160 5545688

info@partners4excellence.de
www.partners4excellence.de

MP-BUSINESSMANAGEMENT GMBH

Ihr Partner in den Bereichen Qualität, Produktion und Lieferantentwicklung



© MP-BusinessManagement GmbH

Wir sind im internationalen Umfeld tätig und auf den aktiven Aufbau bzw. die Weiterentwicklung von Geschäftsaktivitäten, Beratungs- und Realisierungsleistungen, Personalqualifizierung und -entwicklung spezialisiert. Wir machen es uns zur Aufgabe, in enger Abstimmung mit dem Kunden, Mensch und Technologie, entlang der Prozesse zu verbinden, um Unternehmenswerte zu steigern. Der Schlüssel zum Erfolg liegt für unser Unternehmen in einer ganzheitlichen, klar definierten und kommunizierten Unternehmensphilosophie.

Partnerschaft: Die erfolgreiche Zusammenarbeit mit unseren Kunden bedeutet für uns, zukunftsorientiert zu handeln. Dieses wird durch gegenseitiges fördern, inspirieren, Wertschätzung und Solidarität auf höchstem professionellen Niveau gewährleistet.

Gemeinsamer Erfolg: Der Weg ist die innovative geschäftliche Weiterentwicklung und die Realisierung von Unternehmenszielen nach klaren und fairen Kriterien.

Kontinuität: Durch die Ergebnisse unseres gemeinsamen Handelns schaffen wir gegenseitiges Vertrauen für eine lange, partnerschaftliche und erfolgreiche Zusammenarbeit.

Zusammen mit unseren Experten, die über langjährige Kompetenz und branchenübergreifendes Fachwissen verfügen, ist es uns möglich, Ihnen umfassende und maßgeschneiderte Lösungen anzubieten. Dabei ist die Ergebnisorientierung in der praktischen Umsetzung ein wesentlicher Baustein unserer Arbeit. Gerne gehen wir gemeinsam mit Ihnen den Weg direkt zum Ziel! Unter dem Motto „FIT FOR FUTURE“ werden wir auch in Zukunft unter dem Ansatz der ganzheitlichen Betrachtung agieren. Wir bringen gemeinsam mit Ihnen, das technische und soziale System – Menschen, Prozesse und Ergebnisse – in Einklang und unterstützen bei der erfolgreichen Umsetzung für einen nachhaltigen Unternehmenserfolg.



MP-BusinessManagement GmbH
Goldbacher Str. 31
63739 Aschaffenburg
Akademie: Tel. +49 (0)6021-4477782
Beratung: Tel. +49 (0)6021-7935788
info@mp-bm.com | www.mp-bm.com

„IHR“ WEG ZUR EXCELLENCE – MEIN ANGEBOT

Excellence in Organisationen und Projekten | Beratung, Training & Coaching



© MP-BusinessManagement GmbH

Den Weg müssen Sie selbst gehen, aber ich kann Sie und Ihr Unternehmen angepasst an Ihre Wünsche und Anforderungen auf Ihrem individuellen Weg zur Excellence begleiten und unterstützen, z. B. bei:

- der Einführung des EFQM-Modells in Ihrem Unternehmen
- bei Schulungen Ihrer Führungskräfte und Mitarbeiter zum EFQM-Modell (z. B. auch Ausbildung von Ihren internen Assessoren)
- einer Selbstbewertung mit dem EFQM-Modell
- der Bewerbung für Recognized for Excellence (R4E)
- der Vorbereitung der Teilnahme am Ludwig Erhard Preis

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

- Schulung der Beteiligten zum EFQM-Modell
- Ausbildung interner Assessoren
- Selbstbewertung (Moderation Konsensmeeting).

Wenn Sie Interesse haben, sollten wir uns bei einem unverbindlichen Gespräch kennenlernen und mögliche Vorgehensweisen diskutieren.

Mein Profil

- 25 Jahre im Siemens Konzern, 1999 erster Kontakt mit dem EFQM-Modell: interner Assessor, Projektleiter Selbstbewertung (in einem Bereich von Siemens)
- Seit 2006 freiberuflicher Berater und Trainer: Themen: Projekt- und Angebotsmanagement, Excellence Modell der EFQM
- zertifizierter EFQM Excellence Assessor und Master Assessor
- Seit 2008 Assessor beim Ludwig Erhard-Preis
- Seit 2012 Operating Partner der Initiative Ludwig-Erhard-Preis



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

SMARTE GEBÄUDE SIND DIE ZUKUNFT

Intelligente Automation für moderne Bauten



Mit prognostizierten Wachstumsraten von jährlich über 50 % bestehen glänzende Zukunftsaussichten für Smart-Home-Lösungen. Die intelligenten Gebäude werden komfortabler, sicherer und energieeffizienter – und vor allem immer leichter zu steuern, per Smartphone oder Sprachsteuerung. Damit verschiedene Geräte noch einfacher miteinander kommunizieren können, hat ABB den Online-Marketplace mozaïq mitgegründet. Er soll dazu beitragen, neue Potenziale zu erschließen.

Ein Auto rollt in die Einfahrt, das Garagentor öffnet sich automatisch. An der Haustüre geht die Beleuchtung in einer vorgewählten Lichtstimmung an, die Alarmanlage deaktiviert sich und im Wohnbereich erklingt Musik von der Spotify-Playlist. Was vor einigen Jahren wie eine Zukunftsvision erschien, wird bald vielerorts Normalität werden. Die steigende Verbreitung von intelligenter Gebäudeautomation für private und gewerbliche Immobilien lässt vielfältige Steuerungsfunktionen für Komfort, Lifestyle, Energieeffizienz und

Sicherheit alltäglich werden: Beleuchtungsregie, Unterhaltungselektronik, Energieverbrauchsmessung, Temperatursteuerung, Anwesenheitssimulation, Bewegungsmelder, Türkommunikation, Beschattung. Dabei spielt es keine Rolle, ob es sich um ein Bürogebäude, ein Hotel, ein Krankenhaus oder ein Privathaus handelt.

Leicht zu bedienen

Entscheidende Bedeutung für die weitere Verbreitung von intelligenten Gebäudelösungen hat deren einfache, intuitive Bedienbarkeit. „Um auf ganzer Breite Erfolg zu haben, müssen Smart-Home-Systeme auch für Nutzer ohne technische Kenntnisse verständlich und bedienbar sein“, sagt Prof. Dr. Thorsten Schneiders von der Technischen Hochschule Köln. Prof. Schneiders und seine Arbeitsgruppe haben die Nutzung von Smart-Home-Systemen in einem groß angelegten Forschungsprojekt mit 120 Haushalten über zwei Jahre untersucht. Neben dem Komfortgewinn haben die Versuchsteilnehmer durch intelligente

Heizungsregelung von einem um 30 % gesenkten Heizenergieverbrauch profitiert.

Sprachsteuerung kommt immer stärker

Smartphone-Apps stellen heute die wichtigste Schnittstelle und Bedienoption für Smart-Home-Lösungen dar. Axel Kaiser, Leiter Produktmanagement Gebäudeautomation bei ABB Busch-Jaeger, erläutert die Hintergründe: „Die Vorstellung des iPhones mit seiner Einfachheit, seiner Nutzerfreundlichkeit und dem App-Konzept vor mehr als zehn Jahren war auch ein wesentlicher Treiber für die Entwicklung von Smart-Home-Lösungen, die ähnlich mit den Nutzern kommunizieren.“ Als nächster Meilenstein und Trend für die nahe Zukunft zeichne sich ab, dass die Sprachsteuerung die führende Rolle übernehmen werde. Sie ist im Zuge von Alexa, Google Home & Co. in den vergangenen Jahren bereits in viele Haushalte eingezogen. Die Sprachsteuerung ermöglicht dem Nutzer eines smarten Gebäudes in Zukunft, verschiedene Geräte zu steuern, ohne dabei eine Vielzahl individueller Apps starten zu müssen.

mozaïq: Neue Plattform macht kompatibel

Um Smart-Home-Lösungen in Zukunft noch universeller zu machen, müssen alle Geräte und Systeme sich austauschen können. „Während Interoperabilität, also die Fähigkeit zur Zusammenarbeit zwischen Geräten verschiedener Hersteller, schon seit Jahrzehnten Industriestandard ist, gab es bei Smart Homes bisher nichts dergleichen“, sagt Axel Kaiser. „Das wird sich jetzt mit Online-Marktplätzen wie mozaïq ändern. ABB ist neben Bosch und Cisco eines der Gründungsmitglieder.“ Als ein offener und sicherer Marketplace wird mozaïq Produkte

SPONSORING PARTNER
LUDWIG-ERHARD-PREIS



und Geräte mit allen Arten von Diensten verbinden und die Interoperabilität zwischen den Anbietern der Technologien ermöglichen. Die Cloud-to-Cloud-Lösung erfüllt wachsende Erwartungen an die Einfachheit der Systeme. Menschen, die in einem Smart Home leben, wollen sich beim Betrieb ihrer angeschlossenen Geräte nicht um die technische Kompatibilität kümmern müssen. Sie wollen die gesamte Palette von Dienstleistungen – vom Energiemanagement bis hin zur Sicherheit und Unterhaltung – per Knopfdruck über ihr Smartphone oder Tablet steuern können. „Wir wollen dahin kommen, dass die Technologie von Smart Homes und Smart Buildings für jeden anwendbar ist, ungeachtet des Alters und ohne besondere Fähigkeiten – so wie bei einer App auf dem Smartphone“, sagt Axel Kaiser. „Wenn die Technologie über mozaïq in einem weithin zugänglichen Format bereitgestellt wird, kann sie ihr ganzes Potenzial freisetzen.“

Zukunftssicher investieren

Von gewerblichen und industriellen Gebäuden bis hin zu komfortablen Privathäusern: ABB bietet flexibles Design und Lösungen für individuelle Bedürfnisse.



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 MEHR ALS 900 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 mehr als 900 tarifgebundene Betriebe und ihre gut 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 befristete Abweichungen vom Flächentarif ermöglicht und den Betrieben so deutlich mehr Flexibilität verschafft, oder Abkommen zur betrieblichen Altersvorsorge, zum flexiblen Übergang in die Rente und zuletzt zur Arbeitszeit. 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 sorgt während seiner Laufzeit für innerbetrieblichen Frieden sowie Planungssicherheit, und er bietet eine Komplettlösung für wichtige Personalthemen und entlastet so den Betrieb. 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 „Südwestmetall macht Bildung“, 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

SPONSORING PARTNER
LUDWIG-ERHARD-PREIS 2018 

dem Bildungswerk der baden-württembergischen Wirtschaft.

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 Boomzeiten, angefangen bei der Konzeption über die Verhandlung bis hin zum Abschluss von Betriebsvereinbarungen oder Ergänzungstarifverträgen.

Interessenvertretung

Die Fach-, Politik- und Kommunikationsexperten sind für Politiker, Institutionen oder Medienvertreter wichtige Ansprechpartner bei allen politischen Themen, die die Metall- und Elektroindustrie betreffen. 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
Löffelstraße 22-24 | 70597 Stuttgart
Tel. +49 (0)711 7682-128
steinmaier@suedwestmetall.de
www.suedwestmetall.de

AUSLOBUNG

Ludwig-Erhard-Preis 2019

In Kooperation mit der Standortinitiative „Deutschland – Land der Ideen“ lobt die Initiative den Ludwig-Erhard-Preis 2019 aus. Der Preis soll herausragende Leistungen am Standort Deutschland aufzeigen. Tragen Sie mit Ihrer Organisation dazu bei zu belegen, dass unser Standort viele attraktive Organisationen und Unternehmen hervorbringt, die es gemeinsam schaffen den Anspruch von „Made in Germany“ zu erhalten.

Der Preis wird auf Basis eines intensiven Bewertungsprozesses an Organisationen und Unternehmen vergeben, die sich durch den nachhaltigen Erfolg in ihrer Geschäftstätigkeit auszeichnen. Der Preis wird in Gold, Silber und Bronze vergeben. Alle anderen Bewerber-Organisationen werden im Rahmen des Ligaprinzips einem Reifegrad zugeordnet und entsprechend geehrt. Die Bewerber laufen automatisch in den Deutschen EFQM Excellence Index ein, einem Ranking von Unternehmen und Organisationen, die sich in besonders erfolgreicher Weise mit der Umsetzung des Excellence-Ansatzes befasst haben.

Ludwig-Erhard-Preis in Gold

Ludwig-Erhard-Preis in Silber

Ludwig-Erhard-Preis in Bronze

Recognised for Excellence ★★★★★

Recognised for Excellence ★★★★

Recognised for Excellence ★★★

Das Erreichen der Gold- oder Silber-Platzierung 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 Köln zusammen. Dabei findet ein intensiver Austausch zwischen Ihrer Unternehmensführung und dem Assessorenteam statt.

– Während der sogenannten Vor-Ort-Besuchswochen 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 werden den Gewinnern schließlich die begehrte Trophäe des Ludwig-Erhard-Preises 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 2019

Der Ludwig-Erhard-Preis 2019 ist bereits im Internet ausgeschrieben. Zur Teilnahme wird weiterhin als erster Schritt die Absichtserklärung benötigt, die am Ende dieses Bandes zu finden ist. Damit bringt eine Organisation mit Sitz in Deutschland zum Ausdruck, dass sie sich der Jury des Preises stellen wird. Diese Absicht kann sehr vorzeitig erklärt werden, z. B. schon jetzt für 2020.

Die Teilnahme am Ludwig-Erhard-Preis setzt voraus, dass die Organisation Ihre Geschäftstätigkeit in einer strukturierten Bewerbungsbroschüre kurz darstellt.

Die Erklärungen, wie die Unternehmensbeschreibung gestaltet werden soll, finden Sie auf der nächsten Seite dieses Ergebnisbandes.

Die Teilnahme am Ludwig-Erhard-Preisverfahren basiert auf dem Prinzip der Kostenkompensation. Die Initiative verfolgt mit der Auslobung des Preises ihrem satzungsgemäßen, gemeinnützigen Zweck. Bitte wenden Sie sich für detailliertere Informationen und Vorlagen an unsere Geschäftsstelle.

Es ist weiterhin möglich unentgeltlich und unverbindlich bewertungsrelevante Informationen einzureichen, um eine Rückmeldung zu erhalten, ob eine Teilnahme am Preisverfahren aussichtsreich ist.

Als Bewerber muss man kein Anwender des EFQM Excellence Ansatzes sein. Die Bewertung wird zwar anhand dieses Ansatzes durchgeführt, aber die Gestaltung der Abläufe des Unternehmens kann auf beliebigen Managementansätzen beruhen. Es gab schon Preisträger, die sich zuvor nicht aktiv mit dem Excellence-Ansatz befasst hatten.

Wir bieten weiterhin Informationswebinare zum Ludwig-Erhard-Preis bei Ihnen vor Ort auf Selbstkostenbasis an. Diese dauern ungefähr zwei Stunden und sind dazu angelegt interaktiv alle Fragen zum Verfahren zu beantworten.

Zu allen Fragen rund um die Bewerbung ist Herr Dr. André Moll Ihr Ansprechpartner. Bitte melden Sie sich unter am@ilep.de mit dem Stichwort „Bewerbung“.

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 Assessortrainings 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..

ERSTELLUNG VON BEWERBUNGSDOKUMENTEN

Das EFQM Management Dokument

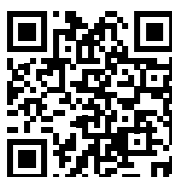
Die Bewerbung um den Ludwig-Erhard-Preis setzt eine kurze Beschreibung der sich bewerbenden Organisation voraus. Die Unterlage dient dazu einen allgemeinen Eindruck der Geschäftstätigkeit der Organisation zu vermitteln. Diese Informationen helfen den Assessoren und der Jury des Preises dabei die Organisation zu verstehen. Aus dem Dokument kann man auch eine grobe Einschätzung der Reife der Organisation ableiten. Über dieses Dokument beginnt der Weg zum Ludwig-Erhard-Preis.

Für Organisationen, die aus dem R4E-Verfahren in den Ludwig-Erhard-Preis einsteigen, reicht eine kurze Beschreibung entlang der hier beschriebenen Struktur und eine Darstellung der wichtigsten Ergebnisse.

Für die direkte Teilnahme am Preisverfahren wird zudem eine Darstellung der wichtigsten Prozesse und Vorgehensweisen benötigt (Enabler Map).

Die Anleitung

Auf der Homepage der Initiative steht die Anleitung zur Gestaltung dieser Beschreibung – EFQM Management Dokument genannt – bereit. Die Initiative stellt weiterhin die Vorlage und eine sehr hochwertige Umsetzung dieser Vorlage unentgeltlich zur Verfügung. Sie finden die Anleitung hier: <https://ilep.de/Managementdokument>



Die Struktur der Bewerbung

Die Bewerbung sollte der folgenden Struktur folgen. Dabei obliegt es jedem Bewerber diese Vorlage so anzupassen, dass sie für den jeweiligen Fall sinnvoll ist. Es kann sein, dass Inhalte ergänzt werden oder aber auch weggelassen werden.

Daten und Fakten

- Name der Organisation
- Standorte und Hauptquartier – Aktivitäten in Ländern
- Aktivitäten, evtl. in verschiedenen Sektoren
- Mission (Grund für die Existenz der Organisation)
- Rechtsform
- Eigentümer und Investoren
- Wesentliche Finanzdaten, Marktkapitalisierung
- Organisationsstruktur, Anzahl der Mitarbeiter (Management, Fachexperten, Angestellte, Arbeiter, Zeitpersonal etc.) pro Standort

Historie der Organisation und Erfolge in der Vergangenheit

- Wesentliche Aspekte der jüngsten Vergangenheit (ca. 4 Jahre) sollten hier aufgeführt werden wie z. B. Reorganisationen, Änderungen in der Strategie, des Geschäftsmodells etc., auch das Erreichen von Meilensteinen im Geschäft und neue Aktivitäten gilt es zu beschreiben.

Herausforderungen und Strategie der Organisation

- Vision (Aussage zur Zukunft der Organisation)
- Geschäftsstrategie (In welchem Geschäft sind wir heute und morgen tätig, wesentliche Ziele und Wege, sie zu erreichen)

- Stärken – Schwächen – Opportunitäten – Bedrohungen (SWOT-Analyse im Zusammenhang mit der Mission und Vision der Organisation sowie Fähigkeiten und Ressourcen zum Erreichen der Strategie)
- Wettbewerbsvorteil
- Wesentliche Geschäftsziele (abgeleitet aus Mission, Vision, Geschäftsstrategie und Abbildung in den Ergebniskriterien)
- Kritische Erfolgsfaktoren

Märkte, Produkte/Dienstleistungen, Kunden

- Aktuelle und zukünftige Märkte: Beschreibung/Zahlen wie Marktanteile, Bedeutung für die Zukunft, Wachstumsraten,...
- Aktuelle und zukünftige Kunden/Kundensegmente; Beschreibung, Bedürfnisse, Bedeutung für die Organisation/die Zukunft, potenzielle Umsätze und Gewinne
- Wesentliche Wettbewerber (aktuelle und zukünftige)
- Aktuelle und zukünftige Produkte/Dienstleistungen; Beschreibung, Segmentierung, Leistungen/Besonderheiten etc.

Aktivitäten, Partner, Lieferanten

- Organisationsstruktur und wesentliche Funktionen
- Prozesse der Organisation, Prozessmodell/-landschaft
- Schlüsselressourcen und -güter/-anlagen
- Wesentliche Partner und Lieferanten – Art und Bedeutung der Beziehungen
- Gesellschaft: Bedeutung für die Organisation und Erwartungen der Zielgruppen in der Gesellschaft

Managementstruktur und -aktivitäten

- Governance-Struktur
- Werte
- Wesentliche Management-Besprechungen
- Performance Management (Wie die Organisation die Leistung managt und verbessert)

Die Ergebnisse

Daneben gehören eine Übersicht der wesentlichen Vorgehensweisen und eine Darstellung der strategisch relevanten Kennzahlen zum Bewerbungsdokument. Die Übersicht hat dabei einen tabellarischen Charakter und dient dazu ein Bild davon zu erhalten, welche Aktivitäten die Organisation betreibt, um erfolgreich zu sein. Daraus leiten die Assessoren ihre Fragen ab und die Jury kann so die Aussagen der Assessoren besser verstehen. Die Ergebnisdarstellung dient dazu zu verstehen, woran die Organisation Ihren Erfolg festmacht. Vertrauliche Daten können neutralisiert dargestellt werden.

Weitere Fragen zur Bewerbung können Sie direkt an Dr. André Moll stellen: am@ilep.de



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.

Der Vorstand und die Jury 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.

Dieses Jahr im ehrenamtlichen Einsatz für den Ludwig-Erhard-Preis waren:

Anton, Wiebke	Gebelein, Udo	Mühlbauer, Heike	Schaub, Susanne
Dr. Barton, Karl	Gralla, Gabriele	Müller, Elmar	Dr. Schiffer, Kristina
Becker, Hans-Henning	Großpietsch, Gudo	Prof. Dr. habil.	Schmidt, Udo
Becker, Stephan	Häring, Dieter	Neuhaus, Ralf	Schneider, Heiko
Beul, Uwe	Dr. Hecking, Norbert	Prof. Neumann,	Scholl, Thomas
Bontjer, Harald	Herfort, Thomas	Alexander	Schröter, Christian
Braunwarth, Georg	Holzwarth, Martin	Nitsch, Markus	Schwenkmezger, Klaus
Budszun, Detlef	Dr. Hunger,	Nölte, Ronald	Slawik, Frank
Bunzel, Robert	Hans-Eckhard	Paulus, Gudrun	Szabó de Bucs, Daniel
David, Volker	Janetz, Gabriele	Pieschel, Uta	Thiele, Sabine
Doering, Holger	Kaminski, Andrea	Pietler, Olaf	Uhl, Johannes
Ehrhorn, Uwe	Keuck, Johannes	Poschenrieder, Thomas	Vogt, Gregor
Emmert, Franz	Dr. Kirchner, Andreas	Rausch, Jürgen	Dr. von Wachter,
Dr. Enewoldsen, Sandra	Kohler, Gabriele	Rehberg, Bernd	Friedrich
Dr. Esser, Christoph	Kohlscheen, Norbert	Reif, Susanne	Wettig, Matthias
Faber, Georg	Kretzschmar, Nadine	Reis, Andreas	Ziegler, Hermann
Faulhaber, Markus	Krieger, Markus	Richter, Sabine	
Dr. Felber, Silke	Dr. Krüger, Rüdiger	Rothkegel, Tanja	
Ferring, Karin	Ludwig, Walter	Rudolph, Sven	
Dr. Freisl, Jürgen	Machel, Dirk	Dr. Salchow, Frank	
Dr. Gauert, Rolf	May, Christiane	Scharp, Heinrich	



DIE JURY DES LUDWIG-ERHARD-PREISES

das neutrale Gremium zur Festlegung der Platzierungen

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 Gold-, Silber- und Bronze-Platzierungen 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
Leiter Business Excellence/Inhouse Consulting
Rheinmetall AG



Bitgit Huber
Geschäftsführerin
DRK-Krankenhaus Clementinenhaus



Ingrid Hofmann
Geschäftsführende Gesellschafterin
I. K. Hofmann GmbH



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



Gerhard Schierhorn
Bürgermeister



Armin Schuster
Mitglied des Bundestages



Lars Vogel
Geschäftsführer
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 bilden der Vorsitzende, sein Stellvertreter und der Geschäftsführer das Präsidium des Vereins.



Thomas Kraus
Vorsitzender



Johann Simmel
Stellvertretender Vorsitzender



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



Jürgen Högener
Vorstand



Lars Vogel
Vorstand



Prof. Dr. Joachim Zülch
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:

Assessortraining

- EFQM Qualified Assessor Training (QAT)
- Assessortraining mit ILEP Zertifikat

Validatorentaining

Qualifizierung zur Durchführung von Committed to Excellence Verfahren

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 Digital Excellence

Committed to Workplace Excellence

Committed to Excellence

Committed to Excellence ★★

Recognised for Excellence ★★★

Recognised for Excellence ★★★★★

Recognised for Excellence ★★★★★

Sie finden die Leitfäden als kostenlosen Download auf unserer Website im Bereich Publikationen, Broschüren und Flyer.

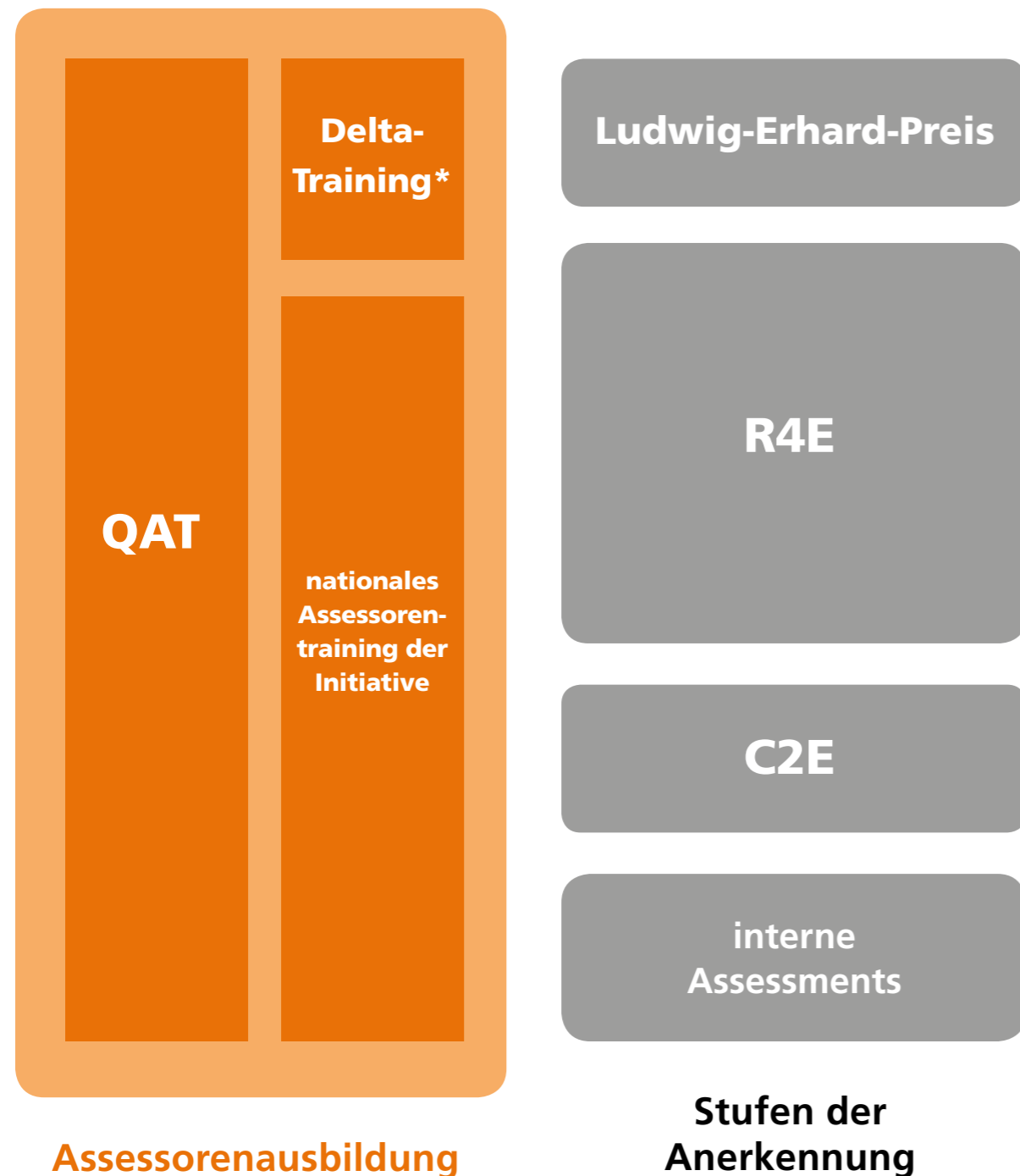
Die Recognised for Excellence-Bewertungen ermöglichen seit dem Jahr 2016 den Zugang zum Ludwig-Erhard-Preis. Beispielsweise hat die cmxKonzepte GmbH & Co. KG sich für diese Variante entschieden. Dazu sagt die geschäftsführende Gesellschafterin der cmxKonzepte GmbH & Co. KG, Frau Gabriele Kohler: „Unser Unternehmen hat sich dem R4E-Assessment ohne den Druck gestellt, ein bestimmtes Ergebnis erreichen zu müssen. Nachdem wir das Ergebnis unseres Assessments kannten, konnten wir die Entscheidung für eine Teilnahme am Ludwig-Erhard-Preis in der Kenntnis treffen, dass wir mit R4E 5 Star eine gute Erfolgchance hatten. Diese neue Option werden wir zukünftig sicher wieder wählen, weil das schlankere R4E-Assessment für unser Unternehmen die geeignetste Form der EFQM-Bewertung ist. Das kann ich jedem KMU nur empfehlen.“

Nähere Informationen gibt Ihnen Dr. André Moll

BESONDERE TRAININGSANGEBOTE

Excellence-Veranstaltungen in 2018/2019

Assessoren-Ausbildungspfad



*für erfahrene Assessoren

QAT-Assessorentrainings

Die EFQM hat das Ausbildungsschema für Assessoren modernisiert. Die Initiative bietet als einzige Organisation in Deutschland das neue „Qualified Assessor Training“ in deutscher Sprache an. Zur Vorbereitung auf das Training bieten wir ein im Preis enthaltenes Online-Training an.

Die aktuelle cmxKonzepte-Bewerbung für den LEP 2017 ist das Fallbeispiel, anhand dessen die Fähigkeiten Assessments durchzuführen erlernt werden. Wir konnten die Geschäftsführerin der cmxKonzepte GmbH & Co. KG, Gabriele Kohler, als Interview-Partnerin für unsere Trainings gewinnen, was die Gespräche im Assessment-Prozess authentisch machen. Als Trainer ist Dr. André Moll vorgesehen, der als Verantwortlicher für den Ludwig-Erhard-Preis Ihnen viel Erfahrungswissen vermitteln kann.

Aus hunderten R4E- und C2E-Assessments kann er Ihnen die optimalen Vorgehensweisen bei der Bewertung einer Organisation gegenüberstellen.

Termine sind:

02.07. bis 04.07.2018

03.12. bis 05.12.2018

25.03. bis 27.03.2019

24.06. bis 26.06.2019

09.09. bis 11.09.2019

03.12. bis 05.12.2019

Delta-Trainings

Sie haben bereits eine Ausbildung zum Assessor durchlaufen und möchten in 2018 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.

Auch wenn Sie länger als Assessor ausgesetzt haben, lernen Sie in der Veranstaltung den aktuellen Preisprozess kennen. Das Training dient auch dazu, die Fähigkeiten der Assessoren richtig einschätzen zu können und so eine adäquate Zuordnung zu einem Bewerber im Prozess zu ermöglichen.

Die ersten Termine finden im Herbst 2018 statt. Weitere Informationen finden Sie auf unserer Homepage.

DIE PUBLIKATIONEN

der Initiative Ludwig-Erhard-Preis und ihrer Partner



Business Excellence mit dem EFQM-Modell
 Kriterien – Umsetzung – Selbstbewertung
 Stefanie Gertz, Jens Harmeier (Hrsg.)

Mit regelmäßigen Beiträgen von Dr. André Moll.
 WEKA MEDIA GmbH & Co. KG,
 aktualisierte Ausgabe 2017

Von erfahrenen Experten für die Praxis aufbereitetes, per Stichwort abrufbares Know-how macht Sie mit den Kriterien des EFQM-Modells 2013 vertraut und zeigt Ihnen im Detail, wie Sie bei der Umsetzung vorgehen müssen.

Diese Praxislösung – wahlweise auf CD-ROM oder online – unterstützt Sie auf Ihrem Weg zu Business Excellence. Dank der einfachen, verständlichen Struktur setzen Sie die Anforderungen des EFQM-Modells in fünf Schritten um. Viele **Praxisbeispiele** und **Erfahrungsberichte** aus erfolgreichen „Business-Excellence“-Unternehmen helfen Ihnen dabei, häufig auftretende Umsetzungsfehler zu vermeiden. Sie erhalten u. a. Antworten auf Fragen wie:

- Was kann ich mit dem Kriterium erreichen?
- Wie kann ich das Kriterium umsetzen?
- Welche Arbeitshilfen oder Schulungsunterlagen benötige ich dafür?

Für die Schulung und Motivation Ihrer Mitarbeiter und Kollegen nutzen Sie **fertige Schulungsunterlagen** zu jedem Kriterium des EFQM-Modells. Das integrierte, einfach anzuwendende **Selbstbewertungstool** unterstützt Sie dabei, Ihr Unternehmen **regelmäßig zu bewerten** und **gezielte Optimierungsmaßnahmen** einzuleiten. Ausführliche Informationen zum aktuellen Status und zu den **Bewerbungsmodalitäten** der maßgeblichen Business-Excellence-Preise erleichtern Ihnen das Bewerbungsverfahren.

Aus dem Inhalt

- EFQM-Modell
- Hintergrund des EFQM-Modells
- Umsetzung des EFQM-Modells
- Im Fokus
- Arbeitshilfen im Schnellzugriff
- Die Kriterien des EFQM-Modells
- Fallbeispiele
- Erfahrungsberichte
- Selbstbewertungstool
- Das Selbstbewertungsmodell
- Das EFQM-Anerkennungsprogramm

Mehr Informationen unter:

www.weka.de/6882



Business Excellence in der Dienstleistung
 Qualität statt Preiskampf –
 Innovation statt Einfallslosigkeit

Eduard C. Kutyma

Symposion – eine Marke der WEKA MEDIA
 GmbH & Co. KG, 2017

Die „Geiz-ist-geil“-Mentalität in der Dienstleistung hat zu einem brutalen Preiskampf geführt, der auf Anbieter- und Verbraucherseite viele Verlierer fordert. Dabei bleibt vor allem die Qualität auf der Strecke. Auch legen viele Unternehmen der Branche eine erschreckende Einfallslosigkeit an den Tag: tief greifende Produkt- und Leistungsinnovationen meist Fehlanzeige. So gehen nicht nur die Preise in den Keller, sondern zunehmend auch die Qualität. Eduard C. Kutyma beschreibt in seinem Buch, wie Unternehmen aus dieser gefährlichen Spirale ausbrechen können, und setzt dabei auf Business Excellence: eine erlebbare, überlegene Dienstleistungsqualität. Sein Motto: Qualität statt Preiskampf und Innovation statt Einfallslosigkeit. Als Manager hat Kutyma bewiesen, wie sich Firmen

im schwierigen Dienstleistungsumfeld behaupten und sogar gegen den Trend wachsen können. Das Buch macht anhand von praktischen Beispielen mit den Vorteilen und Leitgedanken der Business Excellence vertraut. Der Autor gibt Einblicke in seinen Erfahrungsschatz und zeigt, wie Unternehmen dauerhaft ein neues Niveau in Bezug auf Qualität und Kundenorientierung erreichen können. Dabei setzt er nicht bei einzelnen Stellgrößen an, sondern ganzheitlich bei Abläufen, Strukturen, Prozessen, Systemen – und vor allem bei den Menschen. Das Buch richtet sich sowohl an Inhaber, Manager und Entscheider vor allem aus mittelständischen Dienstleistungsunternehmen als auch an Fachleute und Experten aus der Praxis mit den Schwerpunkten Business Excellence, Innovation, Qualität, ganzheitliches Management und Veränderung (z. B. Personal- und Organisationsentwickler, QM-Verantwortliche, Unternehmensberater).

Inhaltliche Schwerpunkte:

- Business Excellence als ganzheitlicher Ansatz für eine gelebte Unternehmensentwicklung und nachhaltigen Unternehmenserfolg
- Fokus auf Dienstleistung
- Viele praktische Checklisten sowie Do's and Don'ts
- sechs Dienstleisterportraits von Excellence Champions.

Mehr Informationen unter:

www.symposion.de sowie
shop.weka.de



Excellence-Handbuch Grundlagen und Anwendung des EFQM Excellence Modells

André Moll, Gabriele Kohler (Hrsg.)

Symposion – eine Marke der WEKA MEDIA
GmbH & Co. KG, 2017, 3. 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.

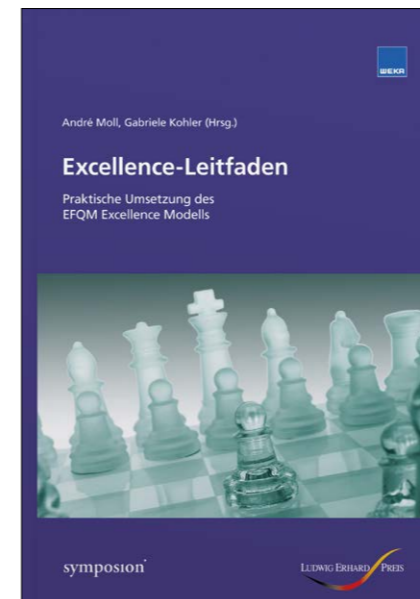
Aktuelle Fallstudien illustrieren Good Practice, aber auch die Herausforderungen bei der Anwendung des Modells. Eine wertvolle Sammlung von Inspirationen, wie der Weg zur Excellence beschritten werden kann.

Add-on zum Download:

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

Mehr Informationen unter:

www.symposion.de sowie
shop.weka.de



Excellence-Leitfaden Praktische Umsetzung des EFQM Excellence Modells

André Moll, Gabriele Kohler (Hrsg.)

Symposion – eine Marke der WEKA MEDIA
GmbH & Co. KG, 2017, 2. Auflage

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.

Mehr Informationen unter:

www.symposion.de sowie
shop.weka.de

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.)

Symposion – eine Marke der WEKA MEDIA
GmbH & Co. KG, 2016

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 von Prof. Dr. Matthias Gouthier, Dr. André Moll und Gabriele Kohler herausgegebene Fachbuch „Management von Kundenbegeisterung“. Das Buch wird unter der Marke „Symposion“ bei der WEKA MEDIA GmbH & Co. KG verlegt.

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.

Mehr Informationen unter:
www.symposion.de sowie
shop.weka.de

MITGLIEDER

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

a:nton – Unternehmensentwickler	cmxKonzepte GmbH & Co. KG	Höltzel, Tobias	L'Orange GmbH	Schöck Bauteile GmbH	WERTarbeit GmbH & Co. KG
Aachener Institut für Mittelstandsentwicklung e. V.	Conceptual Quality Deutsches Institut für Ideen- und Innovationsmanagement GmbH	Homag Holzbearbeitungssysteme AG	Lorenz Dental Management GmbH	Sozial-Holding der Stadt Mönchengladbach GmbH	Wrafter Unternehmensberatung & TrainingServices
ABB AG	DLT Innovation GmbH	HSP Gruppe Servicegesellschaft mbH & Co.KG	Ludwig-Erhard-Stiftung e. V.	Sparkasse Ingolstadt	WSS AKTIV BERATEN GbR
Arbeitsinnovation	DGQ Deutsche Gesellschaft für Qualität e. V.	I. K. HOFMANN GmbH	MAHO Consulting Martin Holzwarth	Sparkasse Oberland	ZBG Zerspannungstechnik Bruck GmbH
ASSA ABLOY Sicherheitstechnik GmbH	domino world™	IMAQ GbR Kooperationspartner der Hochschule Fresenius in Köln	menschen gestalten unternehmen®	SP kommunikation beratung + training GbR	
Bestform Consulting	DQS GmbH	Incipio-Hannover by Gabriele Gralla; MSc	mib Management Institut Bochum GmbH	SÜDWESTMETALL e. V.	
BMW Group	Ehrhorn Vermessung	Institut für Medizinische Diagnostik Oderland	mosaiic GmbH	Symbio Consult GmbH	
BO Consult – Services for Excellence	EFQM	Institut für Sozialforschung & Organisationsberatung	Movero GmbH	Technische Werke Ludwigshafen am Rhein AG	
Busch-Jaeger Elektro GmbH	Endress+Hauser Conducta GmbH + Co. KG	IVUT Institut für Veränderungsmanagement, Unternehmensentwicklung und Training	MP-BusinessManagement GmbH	THE MANDALA HOTEL	
BUSINESS-Partner GmbH	Europäischer Arbeitskreis für Information&Kommunikation e. V.	Jemacon	mpool consulting AG	Thüringische Weidmüller GmbH	
bvv – Bayerischer Volkshochschulverband e. V.	Excellence Center Bayern und Baden-Württemberg	Kanzlei Dobler	NK excellence consulting	thyssenKrupp Hohenlimburg GmbH	
Caritasverband für den Kreis Olpe e. V.	EXCELLENCE CENTER NÜRNBERG	Kinder- und Jugendhilfezentrum Groß Börnecke GmbH	Nokia Sales und Services GmbH	TKW Gebäudeservice GmbH	
Caritasverband für die Diözese Speyer e. V.	FH NIEDERRHEIN	Klejbör's Entertainment Factory – KBO Management GmbH	Otto Richter GmbH	TQU International GmbH	
carriere & more private Akademien	freisl Beratung Training Coaching	Klinik Höhenried	OVALO GmbH	TÜV NORD CERT GmbH	
Carsta Seidel Coaching und Beratung	Gitte Landgrebe S.A.R.L.	Konkret Consult Ruhr GmbH	PARTNERS4EXCELLENCE	TÜV Rheinland Consulting GmbH	
CFyouradvantage.com	Gudo Großpietsch Unternehmensberatung	KRBE GmbH	PROTEMA Unternehmensberatung GmbH	VDI Verein Deutscher Ingenieure e. V.	
Clariant Produkte (Deutschland) GmbH – Global Quality Management	Heinz-Michael Dickmann – Excellence in Organisationen und Projekten	KSP GmbH CNC Technik	Robert Bosch GmbH	VHS Reckenberg-Ems FARE gGmbH	
			Schindlerhof Klaus Kobjoll GmbH	Volkswagen AG	
			Schmidt Colleg GmbH & Co. KG	VQB Verein für Qualitätsförderung Brandenburg e. V.	
			Schneider		

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 2018



SÜDWESTMETALL

SCHLUSSWORT

Dr. André Moll

In 2018 hat der Ludwig-Erhard-Preis einen großen Entwicklungsschritt vollzogen. Zusammen mit allen Interessenpartnern wurde seit Herbst 2017 überlegt, wie eine stringente Weiterentwicklung des Preises aussehen könnte. Das Ergebnis diverser Workshops und Treffen liegt hier nun vor.

Ich danke allen Beteiligten für ihre Unterstützung und kreativen Beiträge. Insbesondere danke ich den Juroren, den Mitgliedern unseres Vereins, unseren engagierten Assessorinnen und Assessoren, unseren Partnern und meinen Kollegen im Vereinsvorstand.

Im Zusammenwirken mit der EFQM und den anderen Nationalen Partnern im deutschsprachigen Raum konnten wir dazu beitragen, dass erstmals der EFQM Excellence Modell jedem zugänglich zum Download zur Verfügung steht. Bitte schauen Sie dazu auf unsere Startseite. (Bitte evtl. URL anlegen von unserer Startseite.)

Wir sind stolz darauf, Ihnen das dem Verfahren zugrunde liegende Bewertungsmodell kostenlos als Download anbieten zu können.



Hier geht es zum
EFQM-Modell:
www.ilep.de

Mit dem Ende des Preisverfahrens 2018 beginnt das Preisverfahren 2019. Ich würde mich freuen, wenn Sie sich persönlich oder mit Ihrem Unternehmen einbringen würden.

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 2114

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.



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

