

LUDWIG ERHARD PREIS



Deutschland
Land der Ideen



DEUTSCHER EXCELLENCE PREIS

Ergebnisband 2015



GRUSSWORT

Sigmar Gabriel

Die gute wirtschaftliche Entwicklung in Deutschland und die internationale Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Wirtschaft bauen auf einer soliden Basis auf: Die flexiblen und innovativen Unternehmen, vor allem im deutschen Mittelstand, und unsere hochqualifizierten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer tragen die erfolgreiche Soziale Marktwirtschaft in unserem Land.

Die digitale Transformation von Wirtschaft und Gesellschaft – ich nenne nur das Internet der Dinge und die zunehmende digitale Vernetzung – stellen jedoch Wirtschaft und Politik vor ganz neue Herausforderungen. Globale Wertschöpfungsketten werden grundlegend neu gestaltet und Unternehmen passen ihre Geschäftsmodelle an. Sie individualisieren ihre Fertigung, sie nutzen Produktivitäts- und Effizienzsprünge, und „Big Data“ lässt neue Geschäftsideen entstehen.

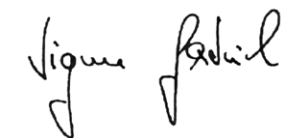
Die Digitalisierung ist ein fortschreitender Prozess, den wir aktiv steuern und gestalten können. Dazu ist ein moderner Ordnungsrahmen erforderlich, der Freiheit, Transparenz, Datensicherheit und -souveränität sowie den Wettbewerb auch in der digitalen Welt sicherstellt. Die Bundesregierung erarbeitet deshalb gemeinsam mit Wirtschaft und Wissenschaft konkrete Handlungsempfehlungen zu diesen und zu weiteren Themen, u.a. im Rahmen des IT-Gipfels. Hier wollen wir ein gemeinsames Verständnis aller relevanten Gruppen zu den Chancen und

den Herausforderungen der Digitalisierung entwickeln. Die digitale Revolution in Deutschland zu gestalten, ist eine gesellschaftliche Aufgabe, die wir nur gemeinsam stemmen können: d.h. mit Wirtschaft, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, mit Zivilgesellschaft, Wissenschaft und Politik. Denn der Erfolg des digitalen Wandels wird maßgeblich von der Akzeptanz und dem Vertrauen der Betroffenen in die neuen Technologien abhängen.

Hier sind vor allem auch die Unternehmen und ihre Mitarbeiter gefordert, ihre Organisation kontinuierlich zu verbessern und ihre Leistungsfähigkeit nachhaltig zu erhöhen. Deshalb freue ich mich, dass der Ludwig-Erhard-Preis Unternehmen und Organisationen auszeichnet, die sich durch ein ganzheitliches Managementsystem, eine hohe Kunden- und Mitarbeiterorientierung und den nachhaltigen Erfolg ihrer Geschäftstätigkeit auszeichnen. Diese Unternehmen können zum Vorbild für andere werden.

Ich gratuliere den diesjährigen Preisträgern und wünsche weiterhin viel Erfolg und eine glückliche Hand!

Ihr



Sigmar Gabriel

Bundesminister für Wirtschaft und Energie



VORWORT

Vorstand ILEP

Liebe Leserinnen und Leser,

Excellence als Geisteshaltung – das Streben nach Spitzenleistungen – erreicht eine immer größere Verbreitung. Viele Organisationen streben die Differenzierung vom Wettbewerb an. Egal auf welchem Wege diese Organisationen sich bewegen, sie benötigen Eigenschaften, wie sie in den Grundkonzepten des Excellence-Modells der EFQM hinterlegt sind.

Ein besonderer Fokus gilt dabei einer Interessengruppe: dem Kunden. Seine Wahrnehmung entscheidet über den wirtschaftlichen Erfolg. Daher zielen alle Organisationen darauf ab, Kundenzufriedenheit zu erreichen. Auch alle gängigen Systemnormen unterstützen dieses Ziel. Damit ist jedoch das Ziel der Differenzierung nicht erreicht. Deshalb haben die ambitionierten Organisationen in Deutschland ein neues Ziel, welches mit Service Excellence beschrieben wird. Die Initiative beobachtet diesen Trend mit Interesse und hat den Austausch mit den Gestaltern dieses Ansatzes gesucht und zum Excellence-Ansatz der EFQM in Relation gestellt. Mehr dazu finden Sie im Leitartikel des diesjährigen Ergebnisbandes.

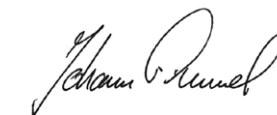
Für unsere Preisträger ist der Anspruch Kunden zu begeistern Normalität. Sie finden in diesem Band unsere Preisträger und Platzierten im

Ludwig-Erhard-Preis aber auch viele weitere Informationen zum Excellence-Ansatz und hoffen, bei Ihnen damit Appetit auf Spitzenleistungen anregen zu können.

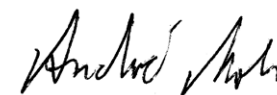
Wir gratulieren allen Bewerbern – vergangene und gegenwärtige – zu ihrem Erfolg und danken allen Assessorinnen und Assessoren, unserer Jury und dem Vorstand aufs Herzlichste für ihren unermüdlichen, ehrenamtlichen Einsatz im Dienste von Excellence. Auch danken wir unseren Mitgliedern, Förderern und Partnern für ihre Freundschaft und Leidenschaft in der Sache. Wir feiern gemeinsam „Excellence für Deutschland 2015“!



Thomas Kraus
Vorsitzender



Johann Simmel
stellv. Vorsitzender



Dr. André Moll
geschäftsf. Vorstandsmitglied

INHALTSVERZEICHNIS

Der Ludwig-Erhard-Preis Ergebnisband 2015

		Preisträger 2015	
Grußwort – Sigmar Gabriel	3	KLEINE ORGANISATION	
Vorwort – Vorstand ILEP	5	Bauunternehmung Jökel	20
Management der Kundenbegeisterung	8	Auszeichnung 2015	
Excellence für Deutschland	10	GROSSE ORGANISATION	
Wie ist der Excellence-Ansatz zu verstehen?	12	BMW Group Werk München	22
Die Levels of Excellence	16	Finalist 2015	
Der Ludwig-Erhard-Preis 2015	18	MITTELSTAND	
		ABB Business Services GmbH	24
		tesa Werk Offenburg GmbH	26
		KLEINE ORGANISATION	
		BANKWITZ ARCHITEKTEN	28
		EFQM Auszeichnungen 2015	
		Klinik für Augenheilkunde der Uniklinik RWTH Aachen	30
		Otto Richter GmbH	32
		IMD Labor Oderland	34

Exzellente deutsche Unternehmen	
Alle in Deutschland 2015 ausgezeichnete Organisationen	36
Alle Preisträger des Ludwig-Erhard-Preises	38
Schindlerhof Klaus Kobjoll GmbH	40
domino-world™	42
BMW Motorrad Werk Berlin	44
BMW Werk Regensburg	46
Busch-Jaeger Elektro GmbH	48
RICOH Deutschland GmbH	50
Robert Bosch Fahrzeugelektrik Eisenach GmbH	52
Robert Bosch GmbH Werk Feuerbach	54
Robert Bosch GmbH Werk Homburg	56
Endress+Hauser Conducta GmbH & Co. KG, Gerlingen	58
I. K. Hofmann GmbH	60
WSS AKTIV BERATEN®	62
Allresist GmbH	64
Glow & Tingle	
Unternehmensberatung GmbH	66
VOSS Beteiligungs-AG	68
Expertennetzwerk	
Das Expertennetzwerk der Initiative	70
BO CONSULT – Services for Excellence	72
Heinz-Michael Dickmann	73
mib Management Institut Bochum GmbH	74
SchmidtColleg GmbH & Co. KG	76
Mitglieder und Sponsoring Partner	
L’Orange GmbH	78
ABB AG	80
SÜDWESTMETALL e. V.	82

Preisverfahren 2015	
Auslobung des Ludwig-Erhard-Preis 2015	84
Der Aufwand für die Teilnahme	86
Initiative Ludwig-Erhard-Preis e. V.	
Excellence Assessor werden – Ein Netzwerk aus Führungskräften	87
Die Assessorinnen und Assessoren – Ehrenamtliche Botschafter des Excellence-Gedankens	88
Die Jury des Ludwig-Erhard-Preises 2015	92
Der Vorstand 2015	94
Die deutsche Excellence-Initiative	96
Excellence für Deutschland – Entwickeln Sie mit uns und unseren Partnern Ihre Organisation	97
Besondere Trainingsangebote in 2016	98
Die Publikationen der Initiative Ludwig-Erhard-Preis und ihrer Partner	100
Mitgliedschaft – Initiative Ludwig-Erhard-Preis e. V.	103
Mitglieder Initiative Ludwig-Erhard-Preis e. V.	104
Aufnahmeantrag	106
Absichtserklärung	107
Sponsoren	108
Schlusswort	109

MANAGEMENT DER KUNDENBEGEISTERUNG

Von Kundenzufriedenheit über Kundenbegeisterung zur Business Excellence



Der Hype der 90er Jahre war das Streben nach Kundenzufriedenheit. Massen an Fragebögen wogten durch die Republik, Prozesslandschaften verbanden Kundenerwartungen mit Kundenzufriedenheit und Kundenorientierung wurde als wichtige Ausrichtung der Unternehmen gepflegt. Anlass dieser Bewegung war die belegbare Erkenntnis, dass Kundenzufriedenheit den Unternehmenserfolg steigert. Diese Aussage galt so lange, wie das Erreichen von Kundenzufriedenheit ein Differenzierungsmerkmal darstellte. Schon vor rund 10 Jahren wurde über emotionale Kundenbindung als Neuigkeit gesprochen, wobei sich diese Idee nie in ähnlicher Weise wie die der Kundenzufriedenheit als Massenbewegung etablieren konnte.

2011 wurde mit der DIN SPEC 77224 ein erster Leitfaden unter dem Titel „Service Excellence“ von einem Arbeitskreis erstellt, in dem der Begriff „Kundenbegeisterung“ definiert wurde. Der Gedanke, Kunden nicht zufrieden zu stellen,

sondern zu begeistern, hat eine Reihe innovativer Dienstleister aufhorchen lassen. Die Abgrenzung zwischen Kundenzufriedenheit und Kundenbegeisterung ist wichtig. Kundenbegeisterung ist keine Steigerung der Zufriedenheit. Der Begriff ist emotionaler und fußt auf der Vorstellung, dass Begeisterung durch ein Erleben oder eine Überraschung erzeugt wird. In diesem Leitfaden werden Vorgehensweisen beschrieben, die zum Erreichen der Kundenbegeisterung beitragen. Das Managementkonzept wurde mit dem Titel „Service Excellence“ versehen.

Aktuell erscheint gerade die CEN/TS 16880, eine neue Spezifikation, die Service Excellence und Kundenbegeisterung beschreibt. Grund für die Initiative, zusammen mit einem der meinungsprägenden Gestalter dieses Ansatzes ein gemeinsames Buch zu verfassen, welches den Zusammenhang zwischen dieser Spezifikation und dem Business Excellence Ansatz der EFQM erörtert. Die CEN/TS 16880 hat eine Ähnlichkeit

zum EFQM-Modell und es stellt sich damit die Frage, wie Nutzer Synergien erzielen, und sich die Impulse des neuen Ansatzes optimal nutzbar machen können.

Es besteht inhaltlich eine deutliche Überlappung zwischen der Spezifikation und dem EFQM-Modell. Die „Prinzipien“ beschreiben ähnlich den Grundkonzepten der Excellence Aussagen, die den Ansatz umreißen. Im Buch wird eine Gegenüberstellung vorgenommen. Die Konzepte des EFQM-Ansatzes sind ausführlicher beschrieben, dafür decken die Prinzipien die kundenbezogenen Aspekte dezidierter ab.

Der Wirkmechanismus, dass Mitarbeiterbegeisterung (das englische Original spricht von „Enthusiasmus“) die Basis für die Kundenbegeisterung bildet, wird in der Spezifikation grafisch ausgeführt. Analog sieht auch das EFQM-Modell die Mitarbeiter als Erfolgstreiber („Durch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erfolgreich sein“).

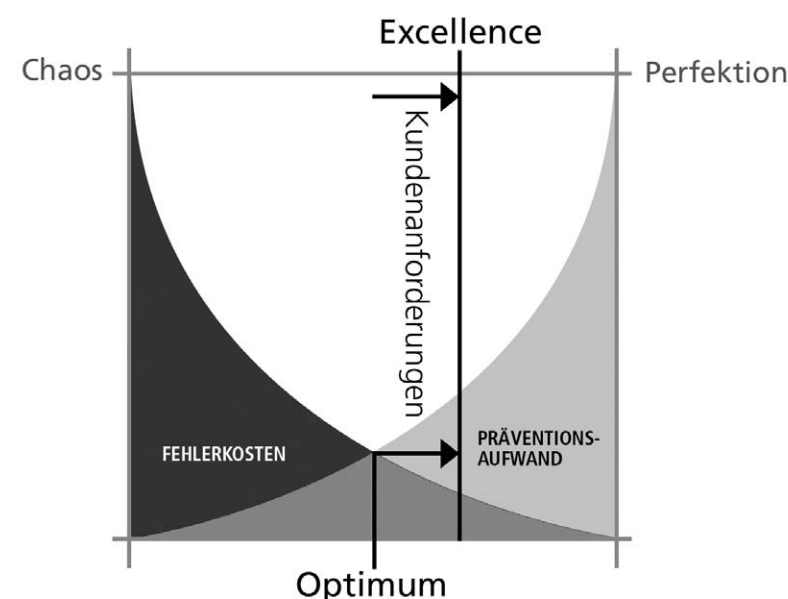
Die Spezifikation hat modellhaften Charakter, indem Themenkreise mit erklärenden Aussagen und konkreten Beispielen untersetzt sind. Dabei ist der Fokus klar auf den Kunden ausgerichtet. Anders als im EFQM-Modell weisen sie aber keinen ganzheitlichen Charakter auf. Dadurch wird der Zweck, Impulse zur Optimierung von Managementsystemen hin zur Fähigkeit Kunden zu begeistern, jedoch unterstützt. Für Anwender des EFQM-Ansatzes können die Inhalte nutzstiftende Hinweise bieten, wie ein Unternehmen seine Kunden begeistern kann.

Als Resümee können wir konstatieren, dass mit der CEN/TS 16880 die Konzeption der Kundenorientierung wieder einen neuen Impuls erhalten hat. Im Generellen macht die neue Norm einen reiferen Charakter als die alte DIN SPEC 77224, jedoch gibt es keine revolutionär neuen Ideen, wohl aber eine Reihe von Best Practices, weshalb die Lektüre der Spezifikation lohnend erscheint.

Auf dem Weg zur Business Excellence kann die Spezifikation eine wertvolle Ergänzung der eigenen, kundenorientierten Überlegung sein. Die Initiative sieht in ihr eine Quelle der Inspiration, aber nur bedingt einen Managementansatz, der den Unternehmenserfolg sichern kann. Als Teilführungssystem – analog dem QM-System – ist der Ansatz sicher hilfreich.

EXCELLENCE FÜR DEUTSCHLAND

Was ist Excellence?



Stellen Sie sich vor, dass alle Organisationen in einer eindimensionalen Welt existieren, die nur die beiden Pole Chaos und Perfektion kennt. Im Chaos sind Fehlleistungen an der Tagesordnung und es wird kein Aufwand in deren Verhinderung gesteckt. Die Perfektion zeichnet sich dagegen durch die totale Abwesenheit von Fehlleistungen aus, dafür wird maximaler Aufwand in deren Vermeidung gesteckt. Es stellt sich die Frage, wo auf dieser Achse sich die exzellenten Organisationen positionieren. Schaut man sich die Kurve an, so erkennt das geübte Auge sofort ein Optimum. Die Aufstellung, in der die Summe der Aufwände für Fehlleistungen und Prävention den kleinsten Wert annimmt. Es wäre legitim zu überlegen, dass es für exzellente Organisationen klug wäre, dieses Optimum zu nutzen, denn es verspricht die maximale Rendite. Wir müssen allerdings betrachten, dass bestimmte Interessengruppen - insbesondere Kunden - eine klare Erwartungshaltung an die Organisation hegen.

Daher werden wir die exzellenten Organisationen rechts des Optimums finden. Sie besetzen ein zweites Optimum, nämlich die Position, in der der zu treibende Aufwand in einem gesunden Verhältnis zu den Erwartungen der Kunden steht und auch alle anderen Interessengruppen diese Lage akzeptieren. Im Zeitalter der Kundenbegeisterung suchen die exzellenten Organisationen nach dem Wettbewerbsvorteil begeisterter und gebundener Kunden, ohne ihr Eigeninteresse hinsichtlich der Rendite aus dem Auge zu verlieren. Durch die Rechtsverschiebung der Bande schwindet die verbleibende Fehlerquote. Die Fehlertoleranz der Kunden sollte beim Erreichen der Excellence größer sein als diese verbleibende Quote. Excellence ist daher die gelebte Balance zwischen den unterschiedlichen Erwartungen der Interessengruppen. Vielleicht hilft die Reflexion anhand des Excellence-Modells auch Ihrer Organisation diese Lage optimal einzunehmen. Dabei können Organisationen horizontal oder vertikal

lernen. Horizontal bedeutet, dass die Organisation zusätzliche oder effektivere Aktivitäten entwickelt. Dadurch erfährt der Kunde die bessere Leistung. Vertikales Lernen bedeutet, dass die Präventionskurve flacher verläuft, weil effizientere Vorgehensweisen gefunden wurden, durch die der Aufwand zum Erreichen der gleichen Leistung gemindert wird.

Wie hat sich das Modell entwickelt?

Aus den ersten Überlegungen zu einem Modell zum Vergleich von Managementleistung in Organisationen, ist über die letzten 25 Jahre ein ausgefeiltes Gedankengebäude entstanden, welches nicht nur einen Ordnungsrahmen für die Bewertung von Organisationen bietet, sondern auch durch die Revision der Ansatzpunkte auf guten Praktiken von Spitzenunternehmen hinweist. Impulse wie die Nachhaltigkeitsdiskussion, Überlegungen zu Agility – also der Schnelligkeit, mit der Organisationen auf Veränderungen reagieren – sind im Modell verankert. Viele Themen, die in der aktuellen Diskussion eine Rolle spielen (Work-Life-Balance oder Genderüberlegungen) sind im Modell mit angedacht. Das aktuelle Modell 2013 hat dadurch einen engen Bezug zu der uns umgebenden Realität.

Wie gestaltet sich

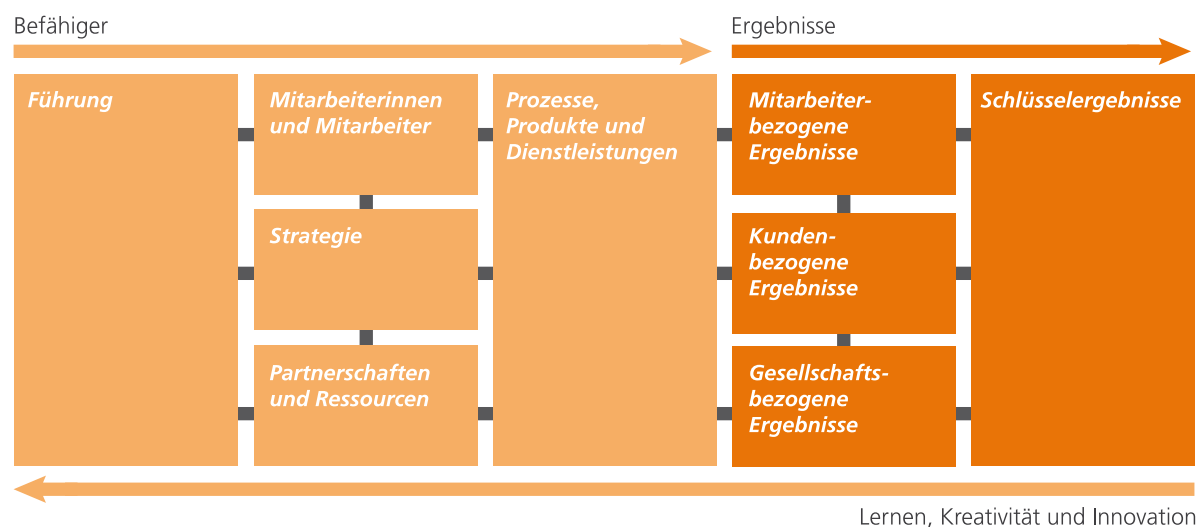
„Excellence für Deutschland“?

Seit unserer Gründung in den 90er-Jahren arbeitet die Initiative Ludwig-Erhard-Preis an der Verbreitung des Excellence-Gedankens. Seit rund fünf Jahren haben wir durch den Claim „Excellence für Deutschland“ unserem Bestreben ein

Motto gegeben. Blicken wir zurück, so können wir über die Jahre auf die zahlreichen Organisationen blicken, die sich mit dem Excellence-Modell befassen. Wir zählen über 3000 Anwenderorganisationen in Deutschland – Tendenz steigend. Wir haben viele Studierende erreicht, die sich in einer frühen Phase ihrer Entwicklung mit dem Gedanken befassen und diesen zu ihren zukünftigen Arbeitgebern tragen und wir haben es geschafft, das Wissen um den Excellence-Ansatz in deutscher Sprache zugänglich zu machen. Dabei sind wir als deutscher Partner der EFQM Multiplikator für deren Produkte und Leistungen und erarbeiten daneben eigene Leistungen, wie z. B. die Bücher, welche wir auch in diesem Band kurz vorstellen. Wir erwarten, dass Excellence für Deutschland angesichts der aktuellen Herausforderungen für die Organisationen in Deutschland an Bedeutung weiter gewinnt und mit Hilfe unserer Partner in Deutschland eine wachsende Verbreitung erreicht. Wenn Sie Interesse an unserer Sache entwickelt haben, so würden wir uns freuen, in Ihnen einen weiteren Mitstreiter für den Excellence-Gedanken gefunden zu haben. Der Excellence-Ansatz nimmt Einfluss auf die operativen Systeme und hilft Ihnen diese optimal zu steuern. Daraus ergeben sich Synergie-Chancen, die Sie im Sinne des integrierten Management-Ansatzes ausschöpfen können. Weitere Gedanken dazu finden Sie in unserem Excellence-Leitfaden. Gestalten Sie aktiv Ihre Organisation und werden Sie ein Teil unserer Initiative.

WIE IST DER EXCELLENCE-ANSATZ ZU VERSTEHEN?

Dr. André Moll, geschäftsführendes Vorstandsmitglied von ILEP



An den Interessengruppen ausgerichtete Organisationsentwicklung

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

Wie der Business Excellence Ansatz die Münze ausrichtet

Um das Unternehmen nachhaltig erfolgreich zu managen – also die Münze optimal auszurichten – liegt es nahe die Interessen aller Interessengruppen, die sich teilweise wechselseitig ausschließen, zu berücksichtigen. Das Management des Unternehmens hat nun zwei Ebenen

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

Das Modell – Konzepte, Kriterien und RADAR

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

Dauerhaft herausragende Ergebnisse erzielen

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

Nutzen für Kunden schaffen

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

Mit Vision, Inspiration und Integrität führen

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

Veränderungen aktiv managen

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

Durch Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter erfolgreich sein

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

Innovation und Kreativität fördern

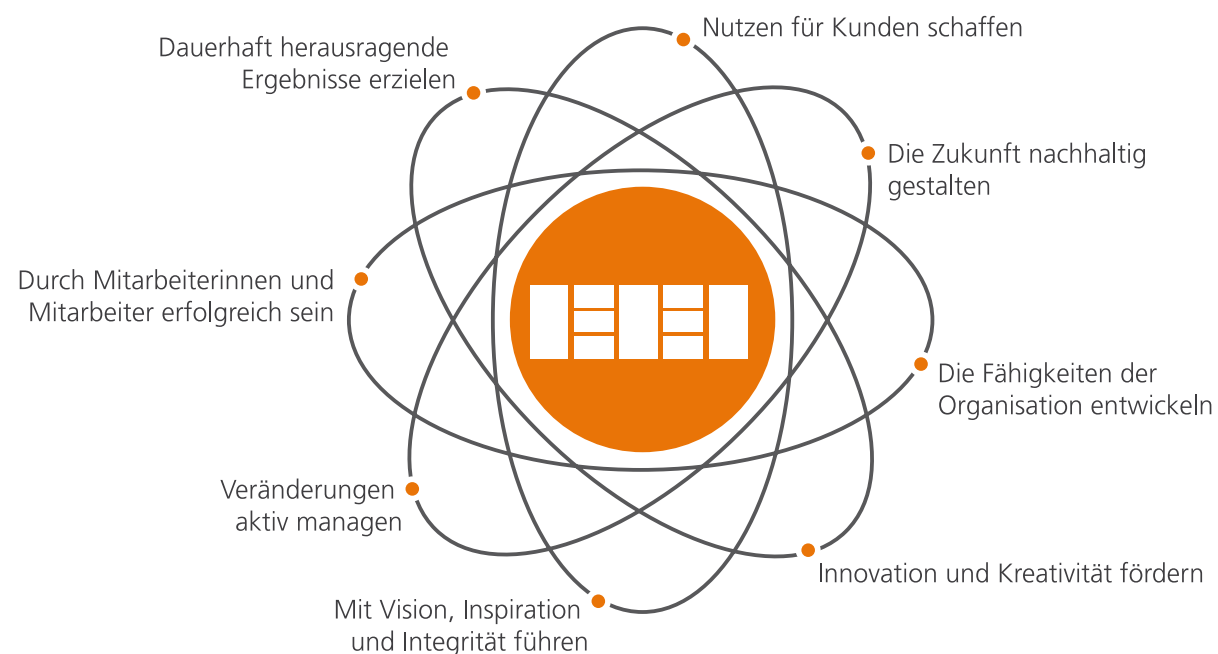
Die Wettbewerbsfähigkeit ergibt sich auch aus dem Mehrwert, den die Organisation stiften kann, welcher durch gezielte Innovation gesteigert werden kann. Dazu können nicht nur die eigenen Mitarbeiter durch ihre Kreativität beitragen, sondern es ist für jede Interessengruppe zu hinterfragen, wie diese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

Die Fähigkeit der Organisation entwickeln

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

Nachhaltig die Zukunft gestalten

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



Das Kriterienmodell

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

Die RADAR-Bewertungslogik

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

Die Struktur der RADAR-Logik

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

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

Zusammenfassung

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

Literatur

Excellence Handbuch – das Grundlagenwerk zum EFQM-Ansatz

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

Excellence Leitfaden – mit wichtigen Hinweisen zur Umsetzung inkl. Fragebogen

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

DIE LEVELS OF EXCELLENCE

Recognised for Excellence und Committed to Excellence

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



Recognised for Excellence 5 stars

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



Recognised for Excellence 4 stars

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



Recognised for Excellence 3 stars

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

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

Committed to Excellence

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



Committed to Excellence 1 star

– das klassische Verfahren mit Selbstbewertung und Validation



Committed to Excellence 2 stars

– das Kurzassessment mit qualitativem Feedback
Das neue Verfahren wurde bereits bei der Johannes Diakonie Mosbach, der VHS Aschaffenburg und

der VHS Augsburg erprobt. Ein standardisiertes Vorgehen erlaubt die Durchführung an einem Tag. Das Ergebnis ist ein Bericht, der die fünf Befähiger-Kriterien und die Ergebnisse beschreibt. Die Erfahrung hat gezeigt, dass es oft hilfreich ist, die Erkenntnisse hinsichtlich der Ergebnisse bereits zu fokussieren, um der Organisation ein sehr handlungsorientiertes Feedback zu den Ergebnissen zu geben. Oft sind eher generelle Erkenntnisse zu den Ergebnissen zu finden, die sich auf alle Ergebnisse auswirken.

Mit der Urkunde „Committed to Excellence 2 stars“ ist das Unternehmen auf dem Weg, sich mit dem Excellence-Ansatz ernsthaft zu befassen. Die Assessoren haben in diesem Verfahren eine besondere Rolle, weil Sie einen weitreichenden Transfer aus einer meist noch nicht vollständig, am Excellence-Gedanken ausgerichteten Organisation, motivierend meistern müssen. Die Initiative Ludwig-Erhard-Preis bildet aktuell die ersten Assessoren aus, um in der Logik dieses neuen Bewertungsschemas zu arbeiten.



Committed to Sustainability

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

Beispiel Zeitplanung

8.30	Begrüßung und Vorstellung,
9.00	Strategie und Schlüsselergebnisse
10.30	Pause – Konsolidierung Assessoren
11.00	<i>parallel:</i> Kunden-/Teilnehmermanagement und Personalmanagement
12.00	Pause – Konsolidierung Assessoren
13.00	<i>parallel:</i> Prozessmanagement und Partner- und Dozentenmanagement
14.00	Pause – Konsolidierung Assessoren
14.30	<i>parallel:</i> Fokusgruppe – Thema 1 und Fokusgruppe – Thema 2
15.30	Konsolidierung/Vorbereitung Feedback
17.00	Feedback
17.30	Abschluss
18.00	Ende

DER LUDWIG-ERHARD-PREIS 2015

Das Preisverfahren in der Übersicht

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

Große Organisation
Mittelstand
Kleine Organisation
Kleinste Organisation

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

PREISTRÄGER LUDWIG-ERHARD-PREIS 2015

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

AUSZEICHNUNG LUDWIG-ERHARD-PREIS 2015

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

FINALIST LUDWIG-ERHARD-PREIS 2015

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

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

Recognised for Excellence 5 stars

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

Recognised for Excellence 4 stars

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

Recognised for Excellence 3 stars

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

Committed to Excellence 2 stars

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

Committed to Excellence 1 star

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

Committed to Sustainability (1 oder 2 stars)

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

Anerkennung

der Initiative Ludwig-Erhard-Preis

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

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

Erster Schritt ist die Bekundung der Absicht der Teilnahme. Wir besprechen dann mit den Bewerbern die Details der Teilnahme. Dazu zählt die Zusammensetzung des Bewertungsteams. Der Bewerber kann sich aus einer Auswahl sein Assessorenteam aussuchen. Wir bieten einen Tag zum Kennenlernen des Teams an, an dem der Bewerber sich vorstellen kann und die Bewerter (Assessoren genannt)

kennenlernen kann. Es findet für jeden Bewerber ein Besuch vor Ort statt, der zwischen 3 und 5 Tage dauert. Die Größe und Komplexität des Bewerbers bestimmt die Größe des Teams und die Dauer des Besuchs. Während des Besuchs werden anhand eines abgestimmten Zeitplans Gespräche zu allen wichtigen Themen geführt. Es gibt keine Überraschungen. Das Team erarbeitet noch vor Ort den Bericht, dessen High- und Lowlights dem Managementteam des Bewerbers am Ende vorgestellt wird. Nach der Jury-Sitzung erhalten die Bewerber nicht nur das jeweilige Ergebnis im Wettbewerb um den Ludwig-Erhard-Preis, sondern auch den ausführlichen Bericht mit allen Stärken und Potenzialen. Ein abschließendes Gespräch mit dem Teamleiter führt zur Klärung letzter Fragen und rundet den Bewertungsprozess ab.

ERFAHRUNG AUF DIE MAN BAUEN KANN

Bauunternehmung Jökel, Schlüchtern



1887 gründete Maurer Johannes Friedrich Jökel einen „Reparaturbetrieb“ mit zwei Maurern. Und nun, im Jahr 2015, blickt die Bauunternehmung Jökel auf 128 Jahre erfolgreiche Unternehmensentwicklung zurück. Seit 2001 wird die bekannte Schlüchterner BauMarke Jökel in fünfter Generation von den Brüdern Peter und Stefan Jökel geführt. Sie beschäftigt 80 Mitarbeiter und setzt im laufenden Jahr voraussichtlich rund 40 Mio. Euro um. Die Bauunternehmung Jökel versteht sich als „Lernende Organisation“ und strebt eine stetige Verbesserung in allen erfolgsrelevanten Bereichen an. Ziel der strategischen Planung ist die konsequent durchdachte Weiterentwicklung des Unternehmens anhand einer Strategiepyramide. An der Spitze der Strategiepyramide steht die langfristig auf 10 Jahre ausgerichtete Vision. Mittelfristig betrachtet folgt eine auf vier Jahre ausgelegte Strategie, während die Ziele im Rahmen eines Zielkreises jedes Jahr aktualisiert werden. Der strategischen Planung der Bauunternehmung Jökel liegt ein genauestens definierter Ablaufprozess zugrunde,

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

Breites Leistungsspektrum**der bekannten Schlüchterner BauMarke**

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

PREISTRÄGER 2015
LUDWIG-ERHARD-PREIS



in einer erkennbaren Risikoarmut. Das heißt, von der Planung über die Umsetzung bis hin zur Übergabe eines Bauprojekts wird nichts dem Zufall überlassen. Das Ergebnis sind in jeder Phase kontrollierbare, erfolgreiche und rentable Bauvorhaben.

Konsequent gelebte Unternehmenskultur

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

Jahrelang gelebtes Qualitätsmanagement

In ihrem ISO-zertifizierten und somit stark prozessorientierten Bauunternehmen pflegen die Brüder Jökel schon seit 10 Jahren ihr Qualitätsmanagement auf der Basis der neun Kriterien des EFQM Excellence Modells. Damit soll die zielgerichtete und konsequente Weiterentwicklung des

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

**Bauunternehmung Jökel**

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

MIT LEIDENSCHAFT ZUR EXZELLENZ

Das Münchner Stammwerk im Herzen der Metropole



Die BMW Group ist der führende Anbieter von Premium-Produkten und Premium-Dienstleistungen für individuelle Mobilität. Das BMW Group Werk München leistet bereits seit 1922 einen wichtigen Beitrag zum weltweiten Erfolg des Unternehmens. Pro Tag fertigen mehr als 7.700 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus über 50 Nationen rund 1.000 Einheiten der BMW 3er Limousine, des BMW 3er Touring, des BMW 4er Coupé und des BMW M4 Coupé.

Flexibilität wird im Münchner Stammwerk groß geschrieben. Sämtliche Modellvarianten laufen über eine Lacklinie und auf einem Montageband. Darüber hinaus verlassen täglich rund 3.000 Motoren das Werk: vom 3- und 4-Zylinder-Baukastenmotor über V8- und V12-Zylinder-Motoren bis hin zu Hochleistungstriebwerken für BMW M-Fahrzeuge. Seit dem Beginn der Automobilfertigung im Jahr 1952 liefen im Münchner Norden bereits mehr als 9,5 Millionen Fahrzeuge vom Band.

Das Werk München, das sich parallel zum städtischen Wohngebiet München-Milbertshofen

entwickelt hat, ist gekennzeichnet durch hoch komplexe Werksstrukturen und innovative Fertigungsprozesse. Das reibungslose Zusammenspiel aller Produktionstechnologien und der Logistik auf lediglich rund 400.000 Quadratmetern Grundstücksfläche gehört weltweit zu den Meisterleistungen im Automobilbau.

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

In Verbindung mit dem Forschungs- und Innovationszentrum (FIZ) der BMW Group dient das BMW Group Werk München als internes Kompetenzzentrum: Von hier aus gelangt das Wissen über

AUSZEICHNUNG 2015

LUDWIG-ERHARD-PREIS



Prozesse und Technologien und die Erfahrung aus mehr als annähernd 100 Jahren Motoren- und Fahrzeugbau an sämtliche Standorte des weltweiten Produktionsnetzwerkes der BMW Group.

Zukunft Werk München:

„Mit Leidenschaft zur Exzellenz“

Aufbauend auf der BMW Group Strategie Nummer ONE startet die Führungsmannschaft des Werkes München auf Basis des EFQM-Modells im Jahr 2013 einen Prozess, um das Stammwerk langfristig neu zu positionieren und für den weltweiten Wettbewerb zu rüsten. Das Exzellenz-Programm „Zukunft Werk München“ und dessen sieben Initiativen definieren unter dem Motto „Mit Leidenschaft zur Exzellenz“ kurz-, mittel- und langfristig angelegte Projekte mit einer ganzheitlichen Ausrichtung nach dem EFQM-Modell. Crossfunktionale Initiativen, also über die Technologiegrenzen hinweg besetzte Teams, erarbeiten Strategien und Maßnahmen, die allesamt das gleiche Ziel verfolgen: Wir sind die Nummer 1 in Qualität, Effizienz und Zeit. Wir bauen die besten Premiumautomobile der Welt, sichern dadurch die Zukunft des Werkes und übertreffen die Erwartungen unserer Kunden.

Das Einbinden aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch dialogorientierte Kommunikation und Sinnvermittlung stellt hierbei einen wesentlichen Erfolgsfaktor dar. Im Fokus stehen das Streben nach permanenter Verbesserung und eine absolute Null-Fehler-Philosophie in allen Bereichen. Umfassende Trainingsmaßnahmen und vor allem begeisternde Führungsarbeit erzeugen ein einheitliches Mindset und eine noch stärkere

Ausrichtung an den Grundprinzipien der Exzellenz. Eine intensivierte technologieübergreifende Vernetzung der Mitarbeiter und Führungskräfte erweist sich hierbei als einer der entscheidenden Erfolgsfaktoren.

Investitionen sichern Zukunfts- und Wettbewerbsfähigkeit des Werkes

Die Ergebnisse lassen nicht lange auf sich warten: Um hinsichtlich seiner Strukturen das Werk München zukunfts- und wettbewerbsfähig zu machen, investiert die BMW Group zwischen 2014 und 2018 mehr als eine halbe Milliarde Euro in ihr Stammwerk. Im Zuge dessen schreiten aktuell der Neubau einer hoch modernen und ressourcenschonenden Lackiererei sowie der Ausbau des Karosseriebaus voran – ein klares Bekenntnis zum Standort München. In Kombination mit optimierten Logistikstrukturen – nicht zuletzt mit dem Fokus auf ein weiterhin partnerschaftliches Nachbarschaftsverhältnis – setzt das Werk München deutliche Zeichen sowohl hinsichtlich Effizienz als auch Nachhaltigkeit.

BMW GROUP
Werk München



BMW Group Werk München

Petuelring 130

80788 München

Tel. +49 (0)89 382 25885

info.werk-muenchen@bmw.de

www.bmw-werk-muenchen.de

NACHHALTIG ERFOLGREICH SEIN

Von der Buchhaltung zum Servicedienstleister



ABB ist führend in der Energie- und Automatisierungstechnik. Der Konzern beschäftigt circa 140.000 Mitarbeiter in rund 100 Ländern, davon etwa 10.900 Mitarbeiter in Deutschland. Die ABB Business Services GmbH (BIS) erbringt alle Dienstleistungen rund um das Thema Rechnungswesen für die deutschen Gesellschaften. Um nachhaltig erfolgreich zu sein, strebt die BIS nach ständiger Weiterentwicklung. Die Orientierung am EFQM-Modell ist dabei seit 2013 ein wesentlicher Bestandteil. Das Rechnungswesen-Center wurde 2014 erstmals bewertet und erhielt dabei gleich die Auszeichnung „Recognised for Excellence – 5 stars“. „Diese wurden nun durch ein Assessorenteam und die Jury erneut vergeben und somit unser Leistungsniveau bestätigt“, so BIS-Geschäftsführer Klaus Ehrenreich. „Dass wir damit als Finalist beim diesjährigen LEP gewürdigt werden, ist uns Ansporn, den eingeschlagenen Weg konsequent weiter zu verfolgen!“

Die Organisation nahm im Mai 2008 am Standort Mannheim ihren Betrieb auf. Die ehemals dezentral organisierten Buchhaltungen der deutschen ABB-Gesellschaften wurden nach und nach in die BIS integriert.

Kulturwandel

Dabei lautete von Anfang an das Ziel, keine „klassische“ Buchhaltung, sondern einen serviceorientierten Dienstleister aufzubauen – ein Kulturwandel. Das gelang, denn heute ist die BIS mit ihren aktuell 120 Mitarbeitern als Servicepartner bei den deutschen ABB-Einheiten, ihren Kunden, etabliert. Dies beruht im Wesentlichen auf den Säulen motivierte und engagierte Mitarbeiter, vertrauensvolle Zusammenarbeit mit den Führungskräften sowie einer klaren Zielausrichtung und konsequenten Umsetzung seitens des Managements.

FINALIST 2015

LUDWIG-ERHARD-PREIS



Gemeinsam arbeitet man beharrlich daran, den Kunden standardisierte und kostengünstige Lösungen anzubieten, ohne die Besonderheiten des jeweiligen Geschäftsmodells zu vernachlässigen. Eine ständige Herausforderung ist es auch, kontinuierlich Verbesserungspotenziale auszuschöpfen, um die vom Konzern definierten strategischen Ziele zu erreichen und dem eigenen Anspruch gerecht zu werden. Dieser lautet, dauerhaft zu den besten ABB-Rechnungswesen weltweit zu gehören, denn die BIS steht im Wettbewerb zu den anderen 35 Rechnungswesen-Centern des Konzerns. Die Performance wird über ein umfangreiches Set von relevanten Kennzahlen nachgehalten. Eine zentrale Rolle bei der Weiterentwicklung der Organisation spielt zudem der seit vielen Jahren etablierte kontinuierliche Verbesserungsprozess. Er wird von den Mitarbeitern mit ihrem Wissen und ihren Ideen getragen.

Sichtbares Zeichen der erfolgreichen Entwicklung der Organisation – auch im Vergleich zu den anderen Rechnungswesen-Centern des Konzerns – sind die Ergebnisse der alljährlich stattfindenden Kundenumfrage. Die stets sehr guten Ergebnisse sind Ausdruck des gelungenen Kulturwandels von der „klassischen“ Buchhaltung zum serviceorientierten Dienstleister und ein bedeutender Schritt auf dem Weg zur Business Excellence.

Veränderungen zum Nutzen der Kunden

Das Management der BIS hatte sich 2013 entschlossen, sich künftig am EFQM-Modell zu orientieren. „Es geht darum, unser Tun weiter zu professionalisieren, um nachhaltig erfolgreich zu sein. Das EFQM-Modell hilft uns dabei, denn es sorgt für neue Ideen für Verbesserung“, so Ehrenreich zu den Gründen. „Zusammen mit den Impulsen aus der letztjährigen Bewertung haben sie dazu beigetragen, die BIS konsequent weiterzuentwickeln.“ So hat die BIS beispielsweise damit begonnen, kundenbezogene Ziele zu vereinbaren und diese gemeinsam umzusetzen – zum Nutzen der Kunden, zum Vorteil der ABB.



ABB Business Services GmbH

Anne Zacher

Kallstadter Straße 1

68309 Mannheim

Tel. +49 (0)621 3818641

anne.zacher@de.abb.com

DAS TESA WERK OFFENBURG

Ein ausgezeichnetes Technologie-Unternehmen



tesa – das ist doch tesafilm! Stimmt, aber nicht nur. Mit der transparenten Klebefilmrolle fing 1936 alles an. Heute ist der tesa Konzern, eine 100-prozentige Tochtergesellschaft der Beiersdorf AG (u. a. Nivea), ein internationales Technologie-Unternehmen, für das weltweit rund 4100 Mitarbeiter tätig sind. Mehr als drei Viertel seines Umsatzes erwirtschaftet tesa mit Klebebändern für unterschiedliche Industriebranchen, unter anderem die Automobil- und Elektronikindustrie. Die große Herausforderung: Um die Anforderungen überaus anspruchsvoller Kunden erfüllen zu können, sind hochmotivierte Mitarbeiter vonnöten, die über gewachsenes Know-how verfügen.

Das tesa Werk Offenburg (tWO) ist mit rund 420 Mitarbeitern, darunter ca. 30 Auszubildende, der zweitgrößte Produktionsstandort innerhalb der tesa Gruppe und fertigt rund 2000 verschiedene Klebebänder. Die durchschnittliche Betriebszugehörigkeit beträgt zurzeit 17 Jahre. In der Vergangenheit erhielt das tWO etliche Auszeichnungen

für vorbildliches Personalmanagement. So wurde das Werk beispielsweise 2012 vom renommierten „Great Place to Work Institut“ als einer der 100 besten Arbeitgeber Deutschlands ausgezeichnet. Außerdem wurde das Unternehmen mit dem Sonderpreis für Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) prämiert.

Arbeitszeitmodelle für jede Lebensphase

Das Personalmanagementsystem fußt auf mehreren Säulen: Alle Mitarbeiter in der Produktion sind in teilautonomen Fertigungsteams tätig; sie organisieren ihre Arbeit – ohne Zeiterfassung – weitestgehend selbst. Darüber hinaus obliegt auch die Gestaltung der Urlaubsphasen den Teams (Vertrauensurlaub). Auf offizielle Genehmigungsverfahren und Urlaubsscheine wird verzichtet. Hinter dem Begriff „Einsatzflex“ steht, dass jeder Mitarbeiter fünf Tage im Jahr einen anderen Job ausübt. Sinnvoll sind vor allem solche „Blicke über den Tellerrand“, bei denen die Auswirkungen des eigenen Handelns in der Praxis

sichtbar werden. Das Family+-Konzept, 2013 mit dem deutschen „Family Net Award“ für familienbewusste Personalpolitik ausgezeichnet, ermöglicht jungen Müttern und Vätern nicht nur einen schnellen Wiedereinstieg in den Beruf. Sie haben auch die Möglichkeit, sogar während der Elternzeit eng mit dem Unternehmen verbunden zu sein. Arbeitszeiten und -ort stellen kein starres Modell dar, sondern werden individuell angepasst. Fällt beispielsweise die Kinderbetreuung spontan aus, können Mitarbeiter das Eltern-Kind-Büro nutzen und ihren Nachwuchs mit zur Arbeit bringen. Dieses Angebot wird ergänzt durch eine bezuschusste Ferienbetreuung, „Schnupper-Teilzeit“ oder Mittagessen zum Mitnehmen. Ältere Kollegen, die das Modell 57+ wählen, erhalten einen Teilzeitvertrag und arbeiten auf 80-Prozent-Basis. Hierfür bekommen sie einen fixen Betrag von 85 Prozent ihres bisherigen Bruttoentgelts. Dieser wird für jedes Jahr ihrer Betriebszugehörigkeit bis zum 57. Lebensjahr um 0,25 Prozent aufgestockt. Im Durchschnitt verdienen „57+-Mitarbeiter“ damit etwa 92 Prozent ihres vorherigen Bruttoentgelts.

Von Krebsvorsorge bis Schlafberatung

Das BGM genießt seit rund zehn Jahren einen hohen Stellenwert im tWO. Es umfasst die vier Bereiche Ernährung, Bewegung, Entspannung und Beratung. Neben Maßnahmen wie „Schlaftraining für Schichtarbeiter“ werden regelmäßig Aktionstage durchgeführt, zum Beispiel Hautkrebsscreening oder Darmkrebsvorsorge. Das Betriebsrestaurant offeriert neben anderen Speisen ein vom Unternehmen subventioniertes Balance-Menü.

FINALIST 2015
LUDWIG-ERHARD-PREIS 

Der Bewegungsraum mit kostenlosen Kursen sowie ein umfangreiches Unterstützungsangebot inklusive psychologischer Beratung runden das BGM-Angebot ab.

Der drohende Fachkräftemangel in Deutschland wird auch das tWO vor große Herausforderungen stellen. Der Klebeband-Spezialist hat indes frühzeitig mit einem eigenen Programm zur Nachwuchsförderung reagiert. So wurde beispielsweise der Schüler-Wettbewerb „tesa Technik Talent“ initiiert, um Jungen und Mädchen aus der Region für eine Ausbildung zu begeistern. Nach erfolgreichem Abschluss stehen den Jugendlichen vom Unternehmen geförderte Weiterbildungen bis hin zum berufsbegleitenden Studium offen. Die Resonanz ist überaus groß. Schließlich wissen alle: tesa – das ist viel mehr als nur tesafilm.



tesa Werk Offenburg GmbH
Personalabteilung
Nadja Prinz (Leitung)
Kinzigstraße 5 | 77652 Offenburg
Tel. +49 (0)781 801 122
nadja.prinz@tesa.com

DIE ZWEITE ETAPPE DES WEGES ZUR EXCELLENCE

BANKWITZ ARCHITEKTEN – Freie Architekten und Ingenieure GmbH



2012 hat die Mannschaft des Büros BANKWITZ ARCHITEKTEN sich, mit den Anregungen des Ergebnisberichtes aus der ersten Bewerbung um den Ludwig-Erhard-Preis als Richtungsvorgabe in der Hand, auf den weiteren Weg zur Excellence gemacht. Das Architektur- und Generalplanungsbüro ist inzwischen auf 39 fest angestellte MitspielerInnen und Mitspieler angewachsen. Von BANKWITZ ARCHITEKTEN werden Planungsleistungen in den Bereichen Architektur und Projektsteuerung erbracht. Dies geschieht in den drei Geschäftsbereichen Industrie- und Gewerbebau, Öffentliche- und Sonderbauten und Wohnbau gewerblich und privat. Das Herz des Unternehmens schlägt für eine nachhaltige und ganzheitliche Gestaltung unserer Umwelt. Deswegen werden grundsätzlich für alle geplanten Bauten zusätzlich zu den vorgenannten Planungsleistungen auch Energie- und Ökologiekonzepte entwickelt und umgesetzt. Übergreifend über alle Geschäftsbereiche wird die Umsetzung dieser Konzepte in der Zukunft eine immer größere Rolle bei der Erbringung der Planungsleistungen spielen.

Zwischenlager oder: zusammen.bauen nachhaltig und wirtschaftlich

Den Kern des Unternehmens bilden die fünf gemeinsamen Werte: Kontinuierliche Verbesserung, Begeisterung, Ganzheitlichkeit, Freiheit und Vertrauen. Die Umsetzung von Verbesserungsmaßnahmen im Unternehmen erfolgt auf der Grundlage dieser Werte. Eine jährliche Klausurtagung, die Jahreszielplanung, Mannschaftsbesprechungen und Orientierungs- und Entwicklungsgespräche dienen der Kommunikation untereinander und der Motivation. Ein transparentes Unternehmen, sehr gut informierte und begeisterte Mitspieler sind die Voraussetzung für die Erbringung einer exzellenten Dienstleistung. Alle Vorgänge im Unternehmen sind deswegen nach Prozessen organisiert und in einer für jeden Mitspieler zugänglichen Prozesslandkarte abgebildet. Mit Hilfe der monatlich aktuell ausgehängten Kennzahlen informiert der jeweilige Prozesseigner über die Entwicklung innerhalb des von ihm zu verantwortenden Prozesses. Das für die Planung und Umsetzung von Hochbauten

erforderliche umfassende Wissen wird seit kurzem von internen Wissensträgern vorgehalten und gepflegt. Dieses ständig aktualisierte Wissen ist die Grundlage für die Verbesserung der Dienstleistung für unsere Kunden. Viele der oben beschriebenen umgesetzten Maßnahmen haben ihren Ursprung im Ergebnisbericht der ersten Bewerbung um den Ludwig-Erhard-Preis.

Wegbeschreibung

Auch weiterhin bleibt die ständige Weiterentwicklung des Unternehmens in allen Bereichen die größte Herausforderung für die Mannschaft um Matthias Bankwitz. „Die augenblicklich guten Zeiten in der Baubranche nutzen wir, um uns auf die mit Sicherheit wiederkehrenden schlechteren Zeiten vorzubereiten. Als überregional tätige Dienstleister sind wir dann langfristig erfolgreich, wenn wir Problemstellungen zusammen mit unseren Kunden besser lösen als unsere Mitbewerber. Es gewinnt immer die bessere Mannschaft, deswegen werden alle MitspielerInnen und Mitspieler in die Verbesserung unseres Unternehmens einbezogen“, so der Inhaber und Geschäftsführer. In der zur bildhaften Darstellung des weiteren Weges des Unternehmens entwickelten „Nachhaltigkeitschnecke“ wird der Weg zur Nachhaltigkeit in allen Unternehmensbereichen bildlich dargestellt. Von den gemeinsamen Unternehmenswerten über das 2008 bezogene, nachhaltige Wohn- und Geschäftsgebäude „Eisbärhaus“, die nachhaltige Bewirtschaftung dieses Gebäudes, die mit dem Umzug eingerichteten Arbeitsplätze und die jetzt im Fokus stehende Weiterentwicklung der Nachhaltigkeit der vom Unternehmen geplanten Gebäude,

FINALIST 2015
LUDWIG-ERHARD-PREIS



also des „Produktes“ für die Kunden, sind hier alle Schritte zur Umsetzung der angestrebten ganzheitlichen Unternehmenskultur dargestellt. Gleichzeitig ist der immer größer werdende Einfluss der Maßnahmen auf die Umwelt ablesbar. Letzter Schritt bei der Umsetzung der Strategie ist das Verbreiten und Lehren von Nachhaltigkeit in allen Bereichen. Die Anregungen aus dem Ergebnisbericht der diesjährigen Bewerbung werden auf dem weiteren Weg eine große Hilfe sein.

BANKWITZ ARCHITEKTEN
zusammen . bauen
nachhaltig und wirtschaftlich

BANKWITZ ARCHITEKTEN

Freie Architekten und Ingenieure GmbH
Matthias Bankwitz
Limburgstraße 5 | 73230 Kirchheim unter Teck
Tel. +49 (0)7021 920 55-0
info@bankwitz.de | www.bankwitz.de

EIN TEAM – DIE HORNSHAUTBANK AACHEN

Klinik für Augenheilkunde der Uniklinik RWTH Aachen



Die Hornhautbank Aachen ist als anerkannte Gewebeeinrichtung i.S.d. Transplantationsgesetzes verantwortlich für die Gewinnung, die Be- oder Verarbeitung, die Konservierung, die Lagerung und das Inverkehrbringen von humanen Spenderhornhäuten zur Transplantation und erfüllt die hierfür bestehenden rechtlichen Vorgaben. Sie wurde in den Jahren 1988-1989 als zweitälteste Hornhautbank in Deutschland etabliert 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 Krankenhausgebäude Europas zu vereinen. Mit einer Hornhauttransplantation (Fachausdruck: Keratoplastik) kann Erblindeten und/oder stark in ihrem Sehvermögen eingeschränkten Patienten zu neuem Sehen verholfen werden. 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. Ausgehend davon, dass es sich bei den prozessierten Geweben um altruistische Spenden handelt und das bereitgestellte Transplantat nicht in Rechnung gestellt werden darf, ist ein wesentliches und damit herausragendes Merkmal des Kerngeschäfts, dass das Ertragsmodell nicht in ein gewinnorientiertes Erlös- und Kostenmodell untergliedert werden kann.

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)

Unsere zentrale Aufgabe – das Bemühen um Hornhautgewebespenden, mit dem Ziel der qualitätsgesicherten Bereitstellung zur Transplantation – ist hinterlegt von dem Wunsch Patienten zu einer besseren oder sogar neuen Lebensqualität zu verhelfen. Dabei ist das Handeln unserer Mitarbeiter bestimmt von der Auseinandersetzung

mit ethischen Werten und einem hohen Verantwortungsbewusstsein gegenüber den Spendern, deren Angehörigen und unseren Kunden, d.h. den Patienten und ihren behandelnden Augenärzten. Wir verbinden unser Fachwissen mit einem hohen Maß an Motivation und fachlicher Kompetenz und sind in der Lage offen und flexibel an die Fragestellungen und Anforderungen unserer Kunden heranzugehen und auch in Notfall-Situationen zu handeln. Unsere Mitarbeiter bilden ein absolut verlässliches und harmonisches Team, das die Bedürfnisse unserer Kunden umfassend erfüllt. National besteht eine enge Zusammenarbeit mit externen Entnahmekrankenhäusern, anderen Hornhautbanken sowie mit der DSO (Deutsche Stiftung Organtransplantation). International ist die Hornhautbank Aachen in der European Eye Bank Association organisiert. Durch diese umfassende Vernetzung wird eine exzellente Fachkompetenz erreicht und unser Ziel, Transplanteure mit qualifizierten Mitarbeitern und dem entsprechenden Fachwissen in der Patientenversorgung zu unterstützen und zu entlasten, realisierbar.

Anspruchsvoll – Neugierig – Kreativ

Regelmäßige Schulungsmaßnahmen unseres Personals und die bewusst geschaffene Nähe zu unseren Kunden sind die Grundlagen unserer Arbeit. Darüber hinaus, ist unser Fokus auf folgende Schwerpunktthemen gerichtet:

- Aufklärungsarbeit, denn seit 2012 wurde mit in Krafttreten des novellierten Transplantationsgesetzes die bis dato „erweiterte Zustimmungslösung“ durch die „Entscheidungslösung“ zur Organ- und Gewebespende ersetzt.

- Darin vorgesehen ist auch, dass alle Bundesbürger regelmäßig die Möglichkeit erhalten, sich über das Thema Organspende zu informieren um eine eigene Entscheidung zu treffen.
- Fortbildungsmaßnahmen als Unterstützung und Anleitung 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 Gewebezubereitungen ergeben und insbesondere der Kommerzialisierung des Menschlichen Körpers, entgegen zu wirken.

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. In der Teilnahme am Wettbewerb um den Ludwig-Erhard-Preis 2015 fand diese positive Entwicklung ihre Bestätigung und es wurde ein neuer Meilenstein auf dem Excellence-Weg der Hornhautbank Aachen gelegt.



Uniklinik RWTH Aachen

Prof.Dr.med. Peter Walter | Oberste Leitung

Sabine Salla | Technische Leitung

Pauwelsstraße 30 | 52074 Aachen

Tel. +49 (0)241 80-88185

www.ukaachen.de

OTTO RICHTER GMBH – DIE FEUCHTEKLINIK®

Trocken und gesund wohnen durch nachhaltige Gebäudesanierung



„Wir finden Lösungen!“ – Unter diesem Leitspruch entwickelt und realisiert die Otto Richter GmbH seit 25 Jahren spezielle Dienstleistungen für die Erhaltung und Sanierung von Gebäuden. Das familiengeführte Unternehmen gehört heute zu den erfolgreichsten Anbietern von Sanierungsleistungen im Raum Berlin/Brandenburg. Der Tätigkeitsschwerpunkt liegt dabei auf der Beseitigung von Wasserschäden und ihren Folgen. Von der Fachberatung über den Verleih von Trocknungs- und Messgeräten, der Erstellung von Sachverständigengutachten bei Feuchtigkeits-, Abdichtungs- oder Schimmelpilzproblemen bis zur kompletten Sanierung nach Wasserschäden: Gemeinsam mit dem Kunden erarbeitet unser Team die auf den jeweiligen Schaden abgestimmte Lösung. Ein umfangreicher Bestand an Feuchtemessgeräten und Technologien zur Leckortung ermöglicht es, die Ursachen von Wasserschäden gezielt und bestandsschonend zu bestimmen und hier auch kurzfristig auf Anfragen reagieren zu können. Der Leistungsumfang

reicht dabei von der kleinflächigen Trocknung bis zur großangelegten, spezialisierten Sanierung, zum Beispiel in einem Bürogebäude bei laufendem Geschäftsbetrieb. Nicht ohne Grund stellt die firmeneigene Marke „Die Feuchteklinik®“ heute die zentrale Anlaufstelle und das Kompetenzzentrum für alle Feuchte- und Wasserschäden an Gebäuden dar.

Sanierung ohne Betriebsunterbrechung – die besondere Herausforderung

Sind Bürogebäude oder gewerblich genutzte Immobilien von einem Wasserschaden oder Schimmelpilzbefall betroffen, ist dies besonders ärgerlich für die Betroffenen. Denn es drohen Produktions- oder Arbeitsausfälle, welche viel kostspieliger sind als der eigentliche Schaden. Die Otto Richter GmbH hat sich diesen besonderen Herausforderungen gestellt und bietet mit dem Konzept „Sanierung ohne Betriebsunterbrechung“ Lösungen für Gewerbe- und Büroräume an. Da kein Gebäude und kein Schaden wie

der andere ist, erfordern diese Projekte unsere gesamte Erfahrung und das technische know-how unserer Mitarbeiter. So kann eine Trocknung über spezielle Abluftsysteme ausgelagert werden. Dadurch bleiben die Trocknungsgeräte für die anwesenden Personen unsichtbar und die Geräuschbelastung wird minimiert. Abschottungen befallener Räume oder Raumteile garantieren, dass sich Schimmelpilzsporen während einer Sanierung nicht weiter verbreiten, so dass eine gesundheitliche Gefährdung von Personen, welche sich in angrenzenden Räumen aufhalten, ausgeschlossen werden kann.

Business Excellence als Teil der Unternehmenskultur

Nachhaltig erfolgreiche Lösungen, zufriedene Kunden und exzellente Betriebsergebnisse: Die 36 Mitarbeiter der Otto Richter GmbH haben sich große Ziele gesetzt und sind in hohem Maße in die Unternehmenspolitik eingebunden. Die Qualitätsstandards von ISO 9001 und EFQM bilden dabei den Rahmen, gestaltet wird das Bild jedoch durch den Ideenreichtum und die Leidenschaft der Mitarbeiter für ihr Unternehmen. Die wiederholte Auszeichnung zum besten Rahmenvertragspartner von Berlins größter Hausverwaltung, der degewo, die Verleihung des „Großen Preis des Mittelstandes“ und des „Qualitätspreises Berlin-Brandenburg“ zeugen vom Erfolg dieses Konzepts. Die Teilnahme am Ludwig-Erhard-Preis war hier nur der nächste logische Schritt. Darüber hinaus wird auch viel Wert darauf gelegt, Fachwissen weiterzugeben: Intern über Mitarbeitergenerationen hinweg und an die Auszubildenden,

ebenso wie extern, durch praxisorientierte Schulungen im eigenen Veranstaltungszentrum und auf Fachtagungen. Und auch in der Forschung engagiert sich das Unternehmen. In Kooperation mit dem Helmholtz-Zentrum für Umweltforschung finden Studien über die Wirksamkeit von Radiowellen in der Gebäudetrocknung statt. Durch betriebsinterne Neuentwicklungen wie die Gründung der Marke wooditherm® – Thermischer Holzschutz, welche das Leistungsportfolio um die Hausschwamm- und Holzschädlingsbeseitigung erweitert, reagiert das Unternehmen auf die Erfordernisse des Marktes und steuert auch langfristig exzellente Betriebsergebnisse an. Unser Ziel ist es, uns durch eine lebendige und fruchtbare Unternehmenskultur sowie hohe Qualitätsansprüche weiter zu verbessern, um Menschen nachhaltig zu helfen, trocken und gesund zu wohnen.



Otto Richter GmbH – Die Feuchteklinik®
Ingo Thümler
Seelenbinderstr. 80 | 12555 Berlin
Tel. +49 (0)30 65 66 11 0
Fax +49 (0)30 65 66 11 12
info@feuchteklinik.de | www.feuchteklinik.de

IMD LABOR ODERLAND

Zuverlässige Labordiagnostik aus Ostbrandenburg



Gegründet 1991 als ärztliches Labor in Frankfurt (Oder) hat sich das seit 1995 akkreditierte IMD Oderland zu einem erfolgreichen Leistungszentrum der Labordiagnostik in Brandenburg entwickelt.

Das IMD Oderland ist fachärztlicher Dienstleister und arbeitet im Auftrag von Ärzten aller Fachrichtungen aus Krankenhäusern, Niederlassungen und Behörden. Angeboten wird ein umfassendes Spektrum der modernen Labordiagnostik und Mikrobiologie, einschließlich Molekularbiologie. Mit schnellen, präzisen Befunden und hochwertiger Beratung unterstützt das Labor seine Einsender bei Diagnostik und Therapiesteuerung. Durchschnittlich 3500 Untersuchungsaufträge werden täglich bearbeitet. Zu den Dienstleistungen des IMD Oderland gehören auch Krankenhaus- und Praxishygiene, Labormanagement und Beratungsleistungen. Die versorgte Fläche umfasst das Berliner Umland und die Region Ostbrandenburg. Enge Kooperationen bestehen mit Laboratorien in Mecklenburg-Vorpommern und Berlin.

Im Flächenland Brandenburg mit dünner Infrastruktur und geringer Bevölkerungsdichte sind viele Kurierkilometer nötig, um Probenmaterial ins Labor zu bringen. Eine zusätzliche Herausforderung stellen die demografische Entwicklung, Reglementierungen im Labormarkt und zunehmender überregionaler Wettbewerb dar. Um Kunden gut zu betreuen, setzt das IMD Oderland auf den Ausbau seiner Stärken: absoluter Qualitätsfokus, ausgeprägte Kundenorientierung, engagierte und qualifizierte Mitarbeiter und den Anspruch, nachhaltig zu agieren.

Durch Verlässlichkeit und Regionalität konnte in den vergangenen 24 Jahren ein stabiles Kunden Netzwerk aufgebaut werden. Ein wesentliches Fundament ist das integrierte Managementsystem. Dieses verbindet die für ein Gesundheitsunternehmen grundlegenden Aspekte Qualitäts- und Umweltmanagement, Datensicherheit und Datenschutz sowie Arbeitssicherheit und unterstützt die kontinuierliche Organisationsentwicklung. Mit

effizienten Laborprozessen, schnell bereitgestellten Befunden, diagnostischen Innovationen, umfangreicher Beratung und intensiver Kundenbetreuung möchte sich das IMD Labor Oderland von Wettbewerbern abheben. Eine wichtige Ergänzung sind die Serviceleistungen: Regelmäßige Fachinformationen, EDV-Support, Controlling für Krankenhauslabore, Unterstützung beim Qualitätsmanagement, Kurierservice u.a. Fortbildungsangebote für Ärzte und Praxispersonal sichern den Wissenstransfer und den fachlichen Austausch.

Es ist dem IMD Labor Oderland trotz genannter Standortbedingungen gelungen, gemeinsam mit verlässlichen Partnern ein erfolgreiches und zukunftsorientiertes Unternehmen aufzubauen, das heute über 100 Mitarbeitern qualifizierte Arbeitsplätze bietet. Zur Sicherung der Aufträge und Arbeitsplätze sind beständig neue Märkte zu erschließen, z.B. durch Kooperationen mit Krankenhäusern und Gesundheitszentren oder durch die Gewinnung polnischer Einsender und Patienten. Mit dezentralen Zweigpraxen stärkt das IMD Oderland die Arzt- und Patientennähe in der Fläche. So ermöglicht es eine schnelle labormedizinische Versorgung in Ost-Brandenburg und trägt zur besseren Patientenbetreuung bei.

Ein wichtiger Erfolgsfaktor sind die qualifizierten Mitarbeiter, die sich aktiv in die Organisationsentwicklung einbringen. Das Personalmanagement zeichnet sich durch strategische Anbindung und durch bewusste Gestaltung der Rahmenbedingungen für eine gute Unternehmenskultur sowie umfangreiche Schulungs- und

Entwicklungsangebote aus. Jeder Mitarbeiter ist Experte auf seiner Position, gestaltet auf seine Art das Miteinander und hat Anteil am Erfolg.

Seiner gesellschaftlichen Verantwortung kommt das IMD Labor Oderland ebenfalls nach: Durch berufspolitisches Engagement, durch Kooperationen mit Schulen und Ausbildung, durch Unterstützung der Ehrenamtstätigkeit von Mitarbeitern sowie durch Förderung kultureller und sportlicher Aktivitäten in der Region. Um nachhaltiges Handeln und den Umweltschutz zu fördern, wurde ein Umweltmanagementsystem eingeführt – das IMD Labor Oderland ist als derzeit einzige Facharztpraxis in Deutschland nach EMAS validiert und wurde als „Klimaschutzunternehmen“ ausgezeichnet.



IMD Labor Oderland

Am Kleistpark 1 | 15230 Frankfurt (Oder)

Tel. +49 (0)335 55 81 100

Fax +49 (0)335 55 81 160

kontakt@imd-oderland.de

www.imd-oderland.de



EXZELLENT DEUTSCHE UNTERNEHMEN

Alle in Deutschland 2015 ausgezeichnete Organisationen

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

PREISTRÄGER

Bauunternehmung Jökel, Schlüchtern

AUSZEICHNUNG

BMW Group Werk München

FINALIST

ABB Business Services GmbH

BANKWITZ ARCHITEKTEN

tesa Werk Offenburg GmbH

RECOGNISED FOR EXCELLENCE 5 stars

flow consulting gmbh

Münchner Volkshochschule GmbH

RECOGNISED FOR EXCELLENCE 4 stars

DGB-Bildungswerk NRW e. V.

HARTING Electronics GmbH

Hoesch Hohenlimburg GmbH

Hornhautbank Aachen Uniklinik
RWTH Aachen

Ihr Königlicher Campingpark Sanssouci
zu Potsdam/Berlin

LZ-Catering GmbH

WBS Training AG

RECOGNISED FOR EXCELLENCE 3 stars

bestadvice Private Vermögen GmbH

Nokia NET CFOO GOPS MO

OPTIMAL AG & Co. KG

P. Krücken Organic GmbH

Seniorenhilfe SMMP gGmbH

Volkshochschule Fürth gGmbH

WISAG Sicherheit & Service Holding
GmbH & Co.KG

COMMITTED TO EXCELLENCE 2 stars

Auto Niedermayer GmbH

CAL Consult GmbH

Cusanuswerk

Deutsches Journalisten Kolleg

Die PVS Niedersachsen

Theophanu

Volkshochschule Augsburg e.V.

Volkshochschule Erlangen

COMMITTED TO EXCELLENCE 1 star

Bau-Mauch GmbH

DRK-Landesarbeitsgemeinschaft

exceet Secure Solutions AG

Familienbildung in NRW

Kneipp-Bildungswerk für Gesundheit
NRW e. V.

LWL-Koordinationsstelle Sucht

Volkshochschule Herrenberg

Volkshochschule Marktoberdorf

Volkshochschule Nürtingen

COMMITTED TO SUSTAINABILITY

Ärztliches Labor Dr. Berthold & Kollegen
MVZ GbR

BANKWITZ ARCHITEKTEN

Institut für Medizinische Diagnostik
Oderland

Kinder- und Jugendhilfzentrum
Groß Börnecke GmbH

EXZELLENT DEUTSCHE UNTERNEHMEN

Alle Preisträger des Ludwig-Erhard-Preises

Im Folgenden ehren wir die erfolgreichsten deutschen Excellence-Anwender:

Die Preisträger des Ludwig-Erhard-Preises.

Über die Jahre haben insgesamt 25 Unternehmen den Deutschen Excellence-Preis gewinnen können.

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

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

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

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

Schindlerhof Klaus Kobjoll GmbH (3x)

dominoworld™ (2x)

Allresist GmbH

Aubi

BMW Werk Dingolfing, Produktion
Fahrwerk und Antriebskomponenten

BMW Werk Regensburg

BMW Motorrad, Werk Berlin

Busch-Jaeger Elektro GmbH

Endress+Hauser Conducta GmbH

Endress+Hauser Wetzler

Glow & Tingle
Unternehmensberatung GmbH

I. K. Hofmann GmbH

KAUTEX TEXTRON, Werk Wissen

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

Ricoh Deutschland GmbH

Robert Bosch Fahrzeugelektrik
Eisenach GmbH

Robert Bosch GmbH, Werk Homburg

Robert Bosch GmbH,
Werk Stuttgart-Feuerbach

TNT Express

T-Systems Entwicklungszentrum Süd West

T-Systems Multimedia Solutions GmbH

Vaillant GmbH

Voss und Partner AG

WSS AKTIV BERATEN GmbH

BEST OF EXCELLENCE
LUDWIG-ERHARD-PREIS



SCHINDLERHOF KLAUS KOBJOLL GMBH

Hatrick



Wir sind stolz: Zum dritten Mal haben wir es geschafft und den Ludwig-Erhard-Preis nach Hause geholt! Zeigt es 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 Team gemeint, aber auch alle „People“, die mit uns in Verbindung stehen, wie unsere Gäste, Lieferanten, Partner oder Banken.

Unsere Assessoren haben es im Ergebnisbericht sehr schön auf den Punkt gebracht, was das Leben und Arbeiten im Schindlerhof ausmacht: „... es werden völlig neue Wege eingeschlagen. Besonders auffällig ist dabei die Führungskultur,

die von Vertrauen und Transparenz gekennzeichnet ist.“ Für Menschen, die den Schindlerhof nur von außen kennen, ist das nicht ganz so leicht zu verstehen. Vielleicht haben auch deshalb die Assessoren im Resümee geschrieben: „Der Schindlerhof erscheint ganz bewusst als „Spielplatz ohne Aufsicht“, der seinen Mitspielern und Teamleadern vielfältige Entwicklungsmöglichkeiten gewährt.“ Dieser Satz wurde von uns kontrovers diskutiert. Letztendlich trifft er es aber sehr gut! Wir leben so viel Individualität wie irgend möglich und fordern nur so viel Konformität, wie zur Zielerreichung 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: Aus diesem Grund haben wir 2013 erneut gebaut und im Mai unsere Vinothek eröffnet – die DankBar. Wir haben noch einmal eine gute Million investiert – aber das hat sich gelohnt! Auch in Sachen Markenbildung: Wir arbeiten sehr stark daran, unsere Marke immer weiter auszubauen. Niemals möchten wir uns einer anderen Marke anschließen, denn wir sagen: „Der Adler fliegt alleine!“ Fairness ist uns wichtig: Das ist ein Grund, warum wir die Preisgarantie für unsere Gäste seit der Eröffnung ohne Ausnahme durchsetzen. Es gibt bei uns keine Firmenpreise oder Rabatte! Unser größter Erfolgsfaktor aber sind die Menschen, die mit uns arbeiten. Ihnen gilt unser größter Dank und unsere Anerkennung. Ohne Euch wäre das alles nicht möglich...

Unsere Teamleader führen die sechs Leistungsbereiche im Schindlerhof an: vier Bereiche, die direkt am Gast arbeiten: Hotel, Restaurant, Banquet und Tagung. Und zwei Bereiche hinter den Kulissen: Küche und Housekeeping. Sie führen jeweils ihren Bereich, als sei es ihr eigenes Unternehmen – mit Herzblut, mit Lust und Euphorie! Ganz lieben Dank an Euch! Unsere Profis arbeiten fast rund um die Uhr daran, dass die Leistungserfahrung beim Kunden permanent besser wird. Sie alle sind spitze! Auch an Euch – Tausend Dank! Und dann natürlich unsere Azubis – 22 an der Zahl – hochmotivierte, junge Menschen, die

so viel einbringen: neue Werte, Zeitgeist, Power, Karriereorientierung, Kundenorientierung – und Ehrlichkeit. Danke auch Euch von Herzen!

Haben wir Sie neugierig gemacht? Wenn Sie mehr wissen möchten, kommen Sie doch einfach vorbei! Sie sind jederzeit herzlich Willkommen! Wir freuen uns auf Sie! Ihre Nicole Kobjoll.



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

DOMINO-WORLD™

Alle Macht dem domino-coaching™



Alle Macht dem domino-coaching™

Schafft Pflege und Pflegebedürftigkeit ab

Wissensvermittlung ist bei domino-world™ Chefsache: In dem Altenpflegeunternehmen gehören Fortbildungen und Schulungen zum Alltag der 550 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter – und viele Trainings leitet die Geschäftsführung selbst. „Als Unternehmer muss man Vorbild sein“, ist Vorstand Lutz Karnauchow überzeugt und Geschäftsführerin Dr. Petra Thees ergänzt: „Die enge persönliche Beziehung zu jedem Mitarbeiter ist für uns das A und O.“

Das Unternehmen hat als Alleinstellungsmerkmal ein eigenes Pflegekonzept entwickelt: Beim sogenannten „domino-coaching™“ geht es darum, älteren Menschen ein therapeutisches und rehabilitatives Training zu bieten. „Wir versorgen unsere Patienten nicht einfach, sondern fordern sie jeden Tag“, erklärt Dr. Thees. Dabei reicht das Spektrum von Kraft- und Balanceübungen bis hin zum kreativen Gestalten. Für die

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine herausfordernde Aufgabe, auf die sie ihr Arbeitgeber mit regelmäßigen Schulungen und Weiterbildungen vorbereitet.

Bei der Ausbildung zum „domino-coach“ lernen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, den geriatrischen Reha-Prozess zu planen und umzusetzen. Auch psychologische Kenntnisse stehen auf dem Lehrplan, etwa für den Umgang mit dementen oder depressiven Menschen. Einmal im Monat kommen die Pflegekräfte zur Fortbildung und Supervision in die Zentrale in Birkenwerder. „So bleibt man nicht auf einem Stand stehen, sondern entwickelt sich weiter“, erklärt Pflegedienstleiterin Deike Schilling. Die Weiterbildungen machen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht nur fit für den Job, sondern geben ihnen das Gefühl, im Arbeitsalltag nicht alleine gelassen zu sein. Alle neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben außerdem einen Mentor bzw. eine Mentorin an ihrer Seite.

Einen Überblick über Kompetenzen, Motivation und Lernfähigkeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von domino-world™ gibt die sogenannte „Wissensbilanz“, die das Unternehmen bereits fünf Mal erstellt hat. Der Bericht berücksichtigt auch betriebliche Prozesse und die Beziehung zu Kunden. Vorbild ist das Modell „Wissensbilanz – made in Germany“, das vom Fraunhofer Institut entwickelt wurde. Bei domino-world™ wird auf dieser Basis das Wissensmanagement konkret weiterentwickelt. Dazu gehört auch eine intensive Schulung der Führungskräfte, damit diese ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter besser motivieren können.

Seit 14 Jahren wird das EFQM-Modell praktiziert und seitdem hat domino-world™ etliche Auszeichnungen erhalten, so zum Beispiel 2008 und 2013 den Ludwig-Erhard-Preis. Aber auch beim EFQM-Excellence-Award war man erfolgreich, ebenso wie bei Deutschlands Kundenchampions, bei Best Workplaces in Europe und bei den European Business Awards. Von der Teilnahme an Unternehmenswettbewerben verspricht man sich bei domino-world™ viel: „Das ist der Treibstoff auf dem Weg zur Excellence“, ist Dr. Thees überzeugt.

In Zeiten des Fachkräftemangels stellt sich Vorstand Lutz Karnauchow auch auf die veränderte Situation am Arbeitsmarkt ein: „Früher konnte sich das Unternehmen die Mitarbeiter aussuchen. Mittlerweile ist es umgekehrt.“ Er spricht daher von „Interessenten“ für eine neue Stelle – und nicht mehr von Bewerbern. Umso wichtiger

ist es für ihn, qualifizierte Fachkräfte zu finden. „Nur die Unternehmen, die geeignete Mitarbeiter bekommen, können am Ende auch Aufträge annehmen und ihre Kunden bedienen. Wer das nicht kann, ist weg vom Markt.“



domino-world™

Lutz Karnauchow (Vorstand)

Karl-Marx-Str. 84-86 | 16547 Birkenwerder

Tel. +49 (0)3303 293 760

zentrale@domino-world.de

www.domino-world.de

BMW MOTORRAD WERK BERLIN

Wir haben nur ein Ziel: Erfolg



Die Berliner Luft in BMW Motorradreifen

Im Berliner Stadtbezirk Spandau befindet sich auf einer Gesamtfläche von rund 180.000m² die weltweit einzige, vollumfängliche Produktionsstätte für BMW Motorräder. Seit 1969 laufen im traditionsreichen Werk Berlin auf modernsten Produktionsanlagen BMW Motorräder vom Band, inzwischen jährlich mehr als 100.000 Fahrzeuge sowie deren Motoren, Fahrwerks- und Antriebskomponenten. Etwa 2.000 hochqualifizierte Mitarbeiter fertigen täglich über 500 Zweiräder in den Segmenten Enduro, Urban, Sport, Tour, High Performance und erstmalig auch Maxi-Scooter, deren Qualität und Innovationsgrad für den anhaltenden Erfolg des Werks stehen. Das zweimillionste Motorrad lief im Mai 2011 nach 42 Jahren in Berlin vom Band.

Das Besondere an diesem Motorradwerk

BMW Motorrad ist der einzige Hersteller, der seinen Kunden weitreichende Möglichkeiten bei der individuellen Spezifizierung des Motorrads

bietet. Der in der Motorradwelt einmalige „Kundenorientierte Vertriebs- und Produktionsprozess“ (KOV) spricht insbesondere anspruchsvolle Motorradfahrer an, ihr persönliches Wunschmodell anfertigen zu lassen. Hunderte Bestellspezifikationen können flexibel bis kurz vor Produktionsstart geändert werden. Weitere Alleinstellungsmerkmale sind die hohe Volumenflexibilität der Fabrik, mit der konjunkturelle und saisonale Nachfrageschwankungen unmittelbar ausgeglichen werden können, eine erhebliche Modellflexibilität (Großserie bis Nischenmodelle), das wertschöpfungsorientierte Produktionssystem, nachfrageorientierte Arbeitszeitsysteme und eine hervorragende Lieferantensteuerung. Das Besondere ist dabei die gelebte Begeisterung und der Stolz der hochmotivierten Mitarbeiter auf ihre Arbeit und das Produkt. Einer der größten Erfolgsfaktoren ist das MACHEN LASSEN, das heißt die Beteiligung aller Mitarbeiter an der Gestaltung und Weiterentwicklung ihres Arbeitsplatzes, ihres Produktes und Prozesses.

Der Prozess – von nichts kommt nichts

Erfolg kommt mit der Methode: Dabei liegt es an der Konsequenz, mit der das Werk das Business Excellence Modell zur Entwicklung seiner Organisation und Leistungsfähigkeit nutzt und als strategische Initiative positioniert. Unterstützt wird dies durch eine hohe Zahl an Qualitätsinitiativen und Verbesserungsinstrumenten innerhalb der Organisation: Qualitätstage, Ausbildung der Führungsmannschaft als EFQM Assessoren, umfassende Qualifizierungsmaßnahmen im Qualitätsmanagement, regelmäßige Prozessaudits, ein aufwendiger Zielmanagementprozess, Qualitätsberichte sowie die Verleihung interner Qualitätspokale motivieren die Mitarbeiter, stets Höchstleistung zu bringen und sich durch eigene Ideen in den Produktionsprozess einzubringen.

Das Werk im Excellence-Wettbewerb

In diesem Jahr erstmalig mit dem Ludwig-Erhard-Preis ausgezeichnet zu werden, erfüllt alle Mitarbeiter des BMW Werks Berlin mit großem Stolz. Der Preis verkörpert Bestätigung und Herausforderung zugleich. „Das größte Potenzial des BMW Werks Berlin liegt in der konsequenten Weiterführung des Begonnenen“, urteilen die Assessoren und geben damit größten Ansporn bei der Erreichung der strategischen Vision, das BMW Werk Berlin zu einem exzellenten Motorradwerk herauszubilden. Exzellente Führung, Zusammenarbeit und Umsetzungsstärke bleiben dabei die wirksamsten Faktoren, um auch in Zukunft Leistung auf höchstem Niveau zu bringen.

PREISTRÄGER
LUDWIG-ERHARD-PREIS



BMW Motorrad



BMW Werk Berlin

Am Juliusturm 14-38 | 13599 Berlin

Tel. +49 (0)30 3396-0

Fax +49 (0)30 3396-2100

www.bmw-motorrad.com

www.bmw-werk-berlin.de

BMW WERK REGENSBURG

Wir begeistern Kunden – serienmäßig



Flexible Fahrzeugproduktion nach Kundenwunsch

Die BMW Group ist der führende Anbieter von Premium-Produkten und Premium-Dienstleistungen für individuelle Mobilität. Das BMW Werk Regensburg leistet mit der Produktion der BMW 1er Reihe, den Fahrzeugen der BMW 3er Reihe (Limousine, Cabriolet, M3 Varianten) sowie dem BMW Z4 einen wichtigen Beitrag zum Erfolg der BMW Group. Rund 9.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stellen jeden Tag über 1.110 Fahrzeuge der unterschiedlichen Varianten her. 2012 wurden 300.307 Automobile gefertigt. Seit 1986 liefen über fünf Millionen Fahrzeuge vom Band. Dabei wird nach dem kundenorientierten Prozess jeder individuelle Kundenwunsch termintreu und in höchster Qualität erfüllt. Neben der hohen Flexibilität und der Beherrschung der großen Variantenvielfalt zeigt sich die besondere Leistungsfähigkeit des Werkes gerade in der hohen Anlaufkompetenz.

Investitionen und Flexibilität als Zukunftssicherung

Seit dem Produktionsstart 1986 mit Montage und Lackiererei wurde das Werk Schritt für Schritt erweitert und seitdem insgesamt rund vier Mrd. Euro investiert. Die neue Generation des BMW 1ers wurde 2009 integriert, der neue 3er 2012 – dafür wurde insbesondere der Karosseriebau modernisiert und erweitert. Derzeit laufen bereits wieder Investitionsmaßnahmen für neue Modellgenerationen in allen Technologien und der Logistik, die der Standort als Zukunftssicherung betreibt. Flexibilität wird in Regensburg großgeschrieben. Alle sieben Modellvarianten laufen über eine Lacklinie und auf einem Montageband. Und die Regensburger Arbeitszeitmodelle setzen Maßstäbe in puncto Flexibilität: Die 2004 eingeführte Arbeitszeitvariomatik ermöglicht es, flexibel die Produktion der tatsächlichen Nachfrage anzupassen – und dies in sehr feinen Stufen. Die Werksansiedlung in Regensburg hat sich auch positiv auf die gesamte ostbayerische Region

ausgewirkt. So wurden seitdem insgesamt rund 24.000 Arbeitsplätze in der Region geschaffen: neben den 9.000 Arbeitsplätzen bei BMW weitere rund 15.000 bei Zuliefer- und Dienstleistungsfirmen. Neben den wirtschaftlichen Effekten und der damit verbundenen Steigerung der Kaufkraft in der Region, hat die BMW Ansiedlung auch gesellschaftspolitische Bedeutung. Das Unternehmen engagiert sich in den Feldern Kultur, Bildung, Sport und Soziales.

Schritt für Schritt

zur Unternehmensexzellenz

Bei den Herausforderungen der Zukunft ist ein ganzheitliches Denken und Handeln im Sinne der unternehmerischen Verantwortung unerlässlich. Die Führungsmannschaft gestaltet mit Hilfe des EFQM-Modells den Weg in die Zukunft des Werkes Regensburg sehr erfolgreich. Dies wird durch positive Trends der Ergebnisse und Erreichung der Ziele deutlich. Insbesondere sind die positiven Wahrnehmungen der Kunden für das BMW Werk Regensburg die Bestätigung, hier auf dem richtigen Weg zu sein. Rückmeldungen aus der Gesellschaft und von externen Besuchern belegen dies ebenso. Die Führungsmannschaft des BMW Werkes Regensburg nutzt die Fremdsicht der Assessoren im Rahmen der Managementkreisläufe (Strategie- und Zielemanagementprozess), um die Ansätze und Vorgehensweisen zu hinterfragen und zu bewerten. Über die EFQM-Assessments erhält das Werk Regensburg objektive, wertvolle und hilfreiche Anregungen für Stärken und Potentiale. Die Führungskräfte des BMW Werkes Regensburg verstehen und unterstützen

den Weg zur Unternehmensexzellenz und binden vor allem durch dialogorientierte Kommunikation und Sinngebung alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein. Die wichtigste Voraussetzung bei der Einführung des EFQM-Modells ist die eigene Überzeugung auf Management-Ebene und der Anspruch in Richtung Unternehmensexzellenz. diesem Weg mitzunehmen. Der erfolgreiche Weg in die Zukunft geht nur mit den Menschen, den Mitarbeitern im Werk Regensburg, unseren internen und externen Partnern und nicht zuletzt mit und für die Menschen in aller Welt, die unsere Kunden sind.



BMW Werk Regensburg

Herbert-Quandt-Allee

93049 Regensburg

Tel. +49 (0)941 770-2012

Fax +49 (0)941 770-3550

www.bmw-werk-regensburg.de

BUSCH-JAEGER ELEKTRO GMBH

Marktführer im Bereich Elektroinstallationstechnik



Busch-Jaeger ist innovativer Marktführer für Elektroinstallationstechnik. Das Produktspektrum umfasst rund 6.000 Artikel, vom kompletten Elektroinstallationsprogramm bis zu elektronischen Highend-Produkten für das Gebäudemanagement. An zwei Standorten in Deutschland (Lüdenscheid und Aue/BadBerleburg) beschäftigt das zur ABB-Gruppe gehörende Unternehmen rund 1.000 Mitarbeiter. Exportiert wird in mehr als 60 Länder. Das wirtschaftliche Umfeld ist geprägt durch die Baukonjunktur und den Renovierungsmarkt. Die Kombination aus Markenstrategie, Kooperationen und der Entwicklung neuer, innovativer Produkte und Lösungen eröffnet Busch-Jaeger ständig neue Geschäftsfelder.

Qualitäts- und Managementsysteme auf hohem Niveau

Das gesetzliche Umfeld von Busch-Jaeger ist bestimmt durch Vorschriften in den Bereichen Qualität, Umweltschutz sowie Arbeitssicherheit und

Energie. Durch den Aufbau einer Prozessorganisation mit ausführlichem Anweisungs- und Nachweissystem entspricht das Unternehmen den Gesetzen und Auflagen. Busch-Jaeger hat ein integriertes Managementsystem mit Zertifizierungen nach DIN EN ISO 9001:2008, DIN EN ISO 14001:2005 und OHSAS 18001:2007 sowie ein modernes Umweltmanagement gemäß DIN EN ISO 1400 eingeführt. Im Juni 2012 wurde Busch-Jaeger für die Einführung eines umfassenden Energiemanagementsystems nach DIN EN ISO 50001:2011 zertifiziert. Jeder einzelne Mitarbeiter ist wesentlicher Bestandteil der Marke Busch-Jaeger. Er teilt das Markenversprechen und kommuniziert es als Markenbotschafter – geschult im Rahmen eines speziellen Programms in Zusammenarbeit mit der Universität St. Gallen. Nach dem Gewinn des Ludwig-Erhard-Preises in Gold 2006 wurde die Philosophie „BJE – Be Just Excellent“ weiterentwickelt. Gemeinsam erarbeitet wurde das neue Prinzip „GFK – Geschwindigkeit/Freiräume/Kreativität“. Die Kernbotschaft lautet: Nutze deine

persönlichen Freiräume und deine Kreativität, um deine Tätigkeit mit der bestmöglichen Geschwindigkeit auszuüben und möglichst noch zu beschleunigen. Das Ziel: eigene Handlungsspielräume nutzen, um Arbeitsabläufe zu optimieren und Entscheidungswege zu verkürzen. Grundlage für alle Prozesse bei Busch-Jaeger ist das Managementsystem IMS. Als Regelkreis für alle wesentlichen Prozesse dient das Prozess-Struktur-Modell – ein ganzheitliches Konzept, stark angelehnt an das EFQM-Modell für Excellence. Das Ergebnis: Ausrichtung auf den Kunden durch konsequente Prozessorientierung.

Ganzheitliche Lösungen für das intelligent vernetzte Gebäude

Ganzheitliche Lösungen schaffen, die das Leben effizienter, komfortabler und sicherer machen – das ist das Credo des Unternehmens Busch-Jaeger. Dabei ist Innovation die treibende Kraft für den Erfolg. Busch-Jaeger hat sich als Kompetenzführer im Bereich Gebäudeautomation positioniert. Vision und logische Konsequenz daraus: das Thema „Lebensraum Haus und Gebäude“ ganzheitlich zu besetzen. Zusätzlich angetrieben durch die von der Politik eingeleitete Energiewende zeigt sich die Ausrichtung als nachhaltig und zukunftsweisend. Maßgeblicher Faktor: eine intelligent und zukunftsicher vernetzte Gebäudesystemtechnik, die dem Nutzer ein Höchstmaß an Energie-transparenz und Energieeffizienz bietet. Design ist bei Busch-Jaeger als Kernkompetenz positioniert, Designentwicklung ein offener Prozess, in den die Kunden bereits sehr früh mit einbezogen werden.

Design bei Busch-Jaeger ist Ausdruck von Funktion – sichtbar, fühlbar, erlebbar. Zahlreiche Produkte von Busch-Jaeger wurden mit renommierten Designpreisen ausgezeichnet. Busch-Jaeger engagiert sich in ausgewählten Kooperationen und Initiativen. Das Ergebnis: Stärkung der Marke über Branchengrenzen hinaus und zielgruppengerechte Ansprache spezieller Kundensegmente. Hierdurch kommt es zu Synergien und zur Verstärkung von Kommunikationseffekten. Zu den Kooperationspartnern zählen Bang & Olufsen (Unterhaltungselektronik), Miele und Poggenpohl (Küchengeräte/Einbauküchen), Philips (LED-Leuchtmittel und -Leuchten), Gardena (Gartentechnik) und Tunstall (Technik für das Gesundheitswesen). Unterstützt durch eine Medienpartnerschaft mit Deutschlands führendem Frauenmagazin BRIGITTE hat Busch-Jaeger ein ganzheitliches Konzept für eine nachhaltig wirksame Strategie entwickelt, die speziell auf die wichtige Zielgruppe Frauen ausgerichtet ist.



Busch-Jaeger Elektro GmbH
Freisenbergstraße 2
58513 Lüdenscheid
Tel. +49 (0)2351 956-0
www.busch-jaeger.de

RICOH DEUTSCHLAND GMBH

RICOH. IMAGINE. CHANGE.



Ricoh ist ein globales Technologieunternehmen, das sich auf Bürokommunikation, Produktionsdruck, Dokumentenmanagement und IT Services spezialisiert hat. Die Ricoh-Gruppe mit Hauptsitz in Tokio operiert in circa 200 Ländern und Regionen. Im Geschäftsjahr 2013/2014 erzielte die Ricoh-Gruppe weltweit einen Umsatz von 2.236 Mrd. Yen (rund 21,7 Mrd. US-Dollar). Den Großteil des Umsatzes erzielt das Unternehmen mit Produkten, Lösungen und Dienstleistungen, die das Zusammenspiel von Mensch und Information verbessern. Darüber hinaus stellt Ricoh preisgekrönte Digitalkameras und spezielle Industrieprodukte her. Ricoh ist bekannt für die Qualität seiner Technologie, seinen einzigartigen Kundenservice und sein Engagement für Nachhaltigkeit.

Unter dem Slogan *imagine. change.* hilft Ricoh Unternehmen dabei, ihre Arbeitsweise zu verändern und sich die kollektive Vorstellungskraft ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu Nutze zu machen. Ricoh Deutschland ist die deutsche

Tochtergesellschaft des Ricoh-Konzerns. Ricoh Deutschland beschäftigt rund 3.400 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und ist neben seiner Hauptverwaltung in Hannover bundesweit an 14 weiteren Standorten vertreten.

Ricoh ist ein globales Technologieunternehmen, das seinen Kunden dabei hilft, ihre geschäftskritischen Informations- und Dokumentenprozesse zu optimieren und dabei Kosten und Umwelteinflüsse zu reduzieren. Zu diesem Zweck bietet Ricoh seinen Kunden Dienstleistungen an, die dazu beitragen, die gesamte Art und Weise, wie Informationen in einem Unternehmen verarbeitet, ausgetauscht und für die Zusammenarbeit genutzt werden, maßgeblich zu verbessern. Von der Infrastruktur bis hin zu Tools, die Menschen für die Kommunikation oder die Erfassung und Verarbeitung von Information benötigen: Ziel ist es, dafür zu sorgen, dass Kunden stets die richtige Information in der richtigen Form zur richtigen Zeit am richtigen Ort haben. Insgesamt betreut Ricoh

seine Kunden in acht Dienstleistungsbereichen: Managed Document Services, Production Printing Services, IT Infrastructure Services, Application Services, Business Process Services, Workplace Services, Communication Services und Sustainability Management Services.

Kontinuierlicher Wandel

Seit seiner Gründung 1936 hat sich Ricoh durch fortschreitende Innovation und Transformation von einem ehemaligen Anbieter und Hersteller für Büroautomation zu einem modernen Dienstleistungsunternehmen entwickelt. Dieser Wandel wird weiter konsequent vorangetrieben und bildet die wichtigste Basis für das kontinuierliche Wachstum des Unternehmens. Ziel ist es, bis zum Jahr 2020 und darüber hinaus zu einem One-Stop-Service-Unternehmen zu werden, dass Kunden innovative Geschäftslösungen bietet, die dafür sorgen, dass sie sich weniger um Herausforderungen von Technologie und mehr um ihr eigentliches Kerngeschäft kümmern können. Mit diesem Anspruch, den Ricoh auch mit überdurchschnittlichen Investitionen in die weltweite Forschung und Entwicklung untermauert, ist das Unternehmen bestens aufgestellt, um die Vision, eine Weltmarke mit dem höchsten Maß an Vertrauen und Attraktivität aufzubauen, nachhaltig zu erreichen. So hat sich auch Ricoh Deutschland in seiner Geschichte kontinuierlich von einem Lieferanten für Bürokommunikationssysteme zu einem modernen IT-Dienstleistungsunternehmen entwickelt. Dass Ricoh diese Entwicklung erfolgreich vollzogen hat, ist einem außerordentlich hohen Maß an Kundenorientierung zu

verdanken. Die konsequente Ausrichtung auf die Anforderungen der Kunden, die Ricoh zum festen Fundament seiner Unternehmensphilosophie – „The Ricoh Way“ – gemacht hat. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Ricoh Deutschland leben diese Philosophie und richten ihr Handeln konsequent an der Erfüllung der Anforderungen der Kunden aus. Seit 2001 nutzt Ricoh Deutschland das EFQM-Modell um Veränderungsprozesse zielgerichtet und nachhaltig in allen Bereichen des Unternehmens umzusetzen. Nur das kontinuierliche Streben nach Verbesserung gewährleistet langfristigen Erfolg. Das EFQM-Modell hat sich in diesem Zusammenhang als Managementinstrument bewährt. Im Wettbewerb um den Ludwig-Erhard-Preis 2009 (LEP) hatte Ricoh Deutschland in der Kategorie „Große Unternehmen“ bereits den 2. Platz erreicht.



RICOH

RICOH Deutschland GmbH

Hauptverwaltung

Vahrenwalder Straße 315

30179 Hannover

Tel. +49 (0)511 6742-0

www.ricoh.de

ROBERT BOSCH FAHRZEUGELEKTRIK EISENACH

High Tech – Made in Thüringen



Unser Werk wurde 1990 als Tochter der Robert Bosch GmbH im Unternehmensbereich Kraftfahrzeugtechnik gegründet und gehört zum Geschäftsbereich Gasoline Systems. Die Bosch-Gruppe ist ein international führendes Technologie- und Dienstleistungsunternehmen und erwirtschaftete im Geschäftsjahr 2013 mit rund 281.000 Mitarbeitern einen Umsatz von 46,1 Milliarden Euro. Wir fertigen in Eisenach Sensoren und verschiedenste Komponenten sowohl für Einspritz- und Sicherheitssysteme als auch für die Motor- und Getriebesteuerung. Unsere Kunden sind weltweit Unternehmen der Automobilindustrie. Im internationalen Fertigungsverbund agieren wir als Leitwerk und haben uns erfolgreich zum führenden Sensorikstandort entwickelt.

Unser gemeinsamer Weg zur Exzellenz

„High Tech – Made in Thüringen“, ist unsere Vision, an deren Verwirklichung wir schon seit vielen Jahren gemeinsam mit hohem Engagement arbeiten. Wir begeistern unsere Kunden mit

innovativen Produkten und unserem Streben nach 0-Fehlern. Dabei verbessern und entwickeln wir kontinuierlich alle unsere Geschäftsprozesse und Kerntechnologien. Elementarer Bestandteil zum Erhalt und Ausbau unseres Standortes in Thüringen sind unsere engagierten und hervorragend ausgebildeten Mitarbeiter. So haben nahezu alle Mitarbeiter eine Qualifikation als Facharbeiter und ein beachtlicher Anteil unter ihnen einen akademischen Abschluss. Den Mitarbeiternachwuchs von morgen bilden wir in unserer Ausbildungsabteilung, im Verbund mit anderen Unternehmen des Wartburgkreises, wie BMW und Opel aus. Sie gilt über die Thüringer Landesgrenzen hinaus als beispielhafte Ausbildungskonzeption. Unsere Wandlungsdynamik ist von einer sehr guten Führungskultur und hochmotivierten Mitarbeitern geprägt. Der gemeinsame Wille zum Erfolg ist über alle Hierarchien und in allen Bereichen spürbar. Eine Besonderheit ist die ausgeprägte partnerschaftliche Zusammenarbeit und die Zielevereinbarung zwischen Führungskräften und allen Mitarbeitern.

Neben der ständigen Verbesserung unserer Prozesse und Abläufe bis zur Exzellenz stehen für uns eine hohe Kundenorientierung und die Mitarbeiterzufriedenheit im Vordergrund. Anspruchsvolle Ziele sind auf herausragende Ergebnisse in Qualität, Lieferung und Kosten ausgerichtet. Die Gestaltung und Umsetzung unserer Fertigungsprozesse basiert auf dem Bosch Produktionssystem. Produktdesign und Fertigungssysteme orientieren sich bereits in der Planungsphase konsequent am Wertschöpfungsprozess. Das Beherrschen neuester Technologien ist für die Zukunftsfähigkeit unseres Standortes von immenser Bedeutung und die Voraussetzung, um innovative neue Erzeugnisse zu gewinnen. Über detaillierte Technologie-Roadmaps werden aktuelle und zukünftige Kundenbedarfe gemanagt und der Fokus auf strategische Kern- und Schlüsseltechnologien gelegt. Ressourcen setzen wir nachhaltig und angemessen ein und investieren gleichzeitig in auf die Zukunft ausgerichtete Projekte. Als Leitwerk im internationalen Fertigungsverbund tragen wir, neben den für unser Werk definierten und umgesetzten Fertigungs- und Logistikprozessen, ebenfalls Verantwortung für die Umsetzung von Standards. Wir erfüllen damit auch die Erwartungen unserer Kunden international präsent zu sein und die lokalen Märkte direkt zu beliefern.

Zukunft braucht Herkunft

Wesentliche Erkenntnisse zur Steigerung unserer Wettbewerbsfähigkeit erhalten wir durch die konsequente Anwendung des EFQM Excellence Modells. Wir nutzen Selbst- und Fremdbewertungen, um unsere Leistungen regelmäßig und

ganzheitlich zu reflektieren und erhalten wichtige Hinweise zur kontinuierlichen Weiterentwicklung unseres Standortes. Dem Bosch Leitgedanken „Zukunft braucht Herkunft“ folgen auch wir in Eisenach. Aus Tradition erwachsen der Stolz und unsere Motivation fortzuführen, was sich lange bewährt hat. Sie ist unser Antrieb, um im Streben nach Exzellenz nicht nachzulassen und unsere Spitzenposition im Wettbewerb zu sichern.



BOSCH
Technik fürs Leben

Robert Bosch Fahrzeugelektrik
Eisenach GmbH

Catrin Saft | Catrin.Saft@de.bosch.com
Deployment Business Excellence (EhP/DBE)
Postfach 10 13 47 | 99803 Eisenach
Tel. +49 (0)3691 64-1863

ROBERT BOSCH GMBH, WERK FEUERBACH

Wir. Machen. Zukunft.



Das Werk Feuerbach der Robert Bosch GmbH blickt auf eine über 100-jährige Geschichte zurück. Seit 1927 werden hier Dieseleinspritzpumpen gefertigt, die noch heute das charakteristische Hauptprodukt des Fertigungswerkes darstellen. In unmittelbarer Nähe zur Firmenzentrale ist das Werk eingebettet in den ältesten und größten Standort der Robert Bosch GmbH. In teils historischen Gebäuden entstehen mit einer hoch qualifizierten Mannschaft aus 38 Nationen und exzellenten Prozessen Präzisionsprodukte, die allerhöchsten Ansprüchen genügen und Dieselmotoren zu größtmöglicher Umweltfreundlichkeit bei maximaler Leistungsentfaltung verhelfen. Die gelebte Firmenkultur, welche auf den Gründer Robert Bosch zurückgeht, ist das Fundament, auf dem sich das Werk bis heute weiterentwickelt. Im Feuerbacher Werk trifft Tradition auf Moderne, Mensch auf Maschine, Bewährtes auf Neues. Die Einbettung in den Standort Feuerbach erlaubt dem Werk einerseits die effiziente Nutzung der Standortinfrastruktur und erfordert

andererseits die Wahrnehmung von gesellschaftlicher Verantwortung. Die hervorragende Infrastruktur, bezogen auf Lieferanten, Dienstleister und Forschungseinrichtungen im Großraum Stuttgart, sowie die Nähe zu Vertrieb und Entwicklung des Mutter-Geschäftsbereiches Diesel Systems sind Garant für kurze Wege, bestmögliche Abstimmung und die Arbeit am Puls der Zeit. Aber auch die Wandlungsfähigkeit und kontinuierliche Neuausrichtung auf ständig wechselnde Rahmenbedingungen sind besondere Stärken des Werkes. Entscheidende Basis für die Fähigkeit, sich immer wieder neu zu orientieren, ist der persönliche Umgang miteinander, der in den Bosch-Werten verankert ist. Aus diesen Bosch-Werten hat sich eine Firmenkultur entwickelt, bei der die rund 3.300 Mitarbeiter und Führungskräfte an einem Strang ziehen und die im Feuerbacher Werk Vertrauen in die Veränderung schafft. Daneben bietet das Feuerbacher Werk Fach- und Fertigungskompetenz auf Spitzenniveau. Die konsequente Weiterentwicklung und Anwendung des Bosch

Produktionssystems (BPS) ist genauso selbstverständlich wie die pünktliche Erfüllung von Kundenwünschen oder der kontinuierliche Auf- und Ausbau von Spezialistenwissen. Alles findet nicht nur Anwendung im eigenen Werk, sondern Erfahrungen und Erkenntnisse werden laufend im internationalen Fertigungsverbund geteilt und treiben so die kontinuierliche Verbesserung weit über die Werksgrenzen voran. Auch vollzieht sich ein Rollenwandel im Feuerbacher Werk. War dieses vor wenigen Jahren noch in erster Linie ein Fertigungswerk, entwickelt es sich immer mehr zum Anlaufwerk für neue Erzeugnisse, die mit Erfahrung und Kompetenz zügig, kostengünstig, mit höchster Qualität und weltweit in Serienfertigung gebracht werden. Auf diese Weise werden Kunden direkt beliefert, z.B. mit Diesel Common Rail Pumpen – koordiniert aus dem Leitwerk Feuerbach. Mit der Ausrichtung am EFQM Exzellenz Modell kommt man der Forderung des Firmengründers Robert Bosch – selbst in einer komplexen Welt – umfassend nach: „Immer soll nach Verbesserung des bestehenden Zustands gestrebt werden, keiner soll sich mit dem Erreichten zufrieden geben, sondern stets danach trachten, seine Sache noch besser zu machen.“ Seit dem Gewinn des Ludwig-Erhard-Preises in 2012 haben die Top-Führungskräfte die Werksstrategie komplett überarbeitet und das Werk für die Herausforderungen der kommenden Dekade präpariert. Den starken Willen, die Zukunft aktiv zu gestalten und das gleichzeitige Bekenntnis zum Fertigungsstandort Deutschland, spiegelt das neue Leitbild des Bosch-Werkes Feuerbach wider: Wir. Machen. Zukunft.

PREISTRÄGER
LUDWIG-ERHARD-PREIS



Die Bosch-Gruppe

Die Bosch-Gruppe ist ein international führendes Technologie- und Dienstleistungsunternehmen und erwirtschaftete im Geschäftsjahr 2013 mit rund 281.000 Mitarbeitern einen Umsatz von 46,1 Milliarden Euro. Das Unternehmen wurde 1886 als „Werkstätte für Feinmechanik und Elektrotechnik“ von Robert Bosch (1861 – 1942) in Stuttgart gegründet.



BOSCH
Technik fürs Leben

Robert Bosch GmbH, Werk Feuerbach

Dr. Hartmut Warth

Postfach 300220 | 70442 Stuttgart

Tel. +49 (0)711 811 46371

Hartmut.Warth@de.bosch.com

www.bosch.com

ROBERT BOSCH GMBH WERK HOMBURG

Mit Hochdruck in die Zukunft



Bosch in Homburg – Business Excellence hat Tradition

Die Robert Bosch GmbH im saarländischen Homburg ist seit fast 50 Jahren ein wichtiger Fertigungsstandort im Bosch-Geschäftsbereich Diesel Systems und hat im weltweiten Entwicklungs- und Fertigungsverbund große Bedeutung. Insgesamt beschäftigt das Unternehmen in Homburg rund 5.200 Mitarbeiter, darunter rund 180 Auszubildende.

Dieselsysteme für Personenkraftwagen und Nutzfahrzeuge

Bereits seit den 1960er Jahren werden bei Bosch in Homburg Einspritzpumpen und -systeme für Dieselmotoren gefertigt. Für den Nutzkraftwagenbereich ist dies zum einen die konventionelle Reihpumpe mit rund 1100 verschiedenen Typen. Zum anderen produziert das Homburger Werk Komponenten für das Hochdruck-Einspritzsystem Common-Rail und das Hochdruck-Einspritzsystem Unit-Pump-System. Für Diesel-Pkw

werden in Homburg ebenfalls Komponenten für das Common-Rail-System hergestellt.

Umweltschutz aus Homburg

Der Begriff „Common Rail“ steht für die gemeinsame Speicherleitung, aus der Kraftstoff über die daran angeschlossenen Injektoren in die Zylinder eingespritzt wird. Alle namhaften internationalen Automobilhersteller setzen auf Common-Rail-Systeme von Bosch. Mit der Weiterentwicklung der Common-Rail-Technik wird Bosch auch künftig erheblich dazu beitragen, Verbrauch und Emissionen des Diesels weiter zu reduzieren und diesen Antrieb noch sparsamer und umweltfreundlicher zu gestalten.

Internationale Entwicklungsaktivitäten am Standort

Die Robert Bosch GmbH in Homburg entwickelt zu dem Fertigungsprozesse und -verfahren für andere Bosch-Werke weltweit. Seit 2002 befindet sich am Standort eine seriennahe Entwicklungsabteilung

zur Unterstützung und Weiterentwicklung von Serien und Kernprozessen. Die Abteilung bildet die Schnittstelle zwischen Fertigungswerk und der zentralen Stammentwicklung. Durch die parallelen Entwicklungsaktivitäten werden neue Erzeugnisgenerationen in deutlich kürzerer Zeit zur Marktreife gebracht. Internationale Bosch-Experten aus Fertigung und Logistik arbeiten hier eng zusammen.

Business Excellence als Teil der Unternehmenskultur

„Immer soll nach der Verbesserung des bestehenden Zustandes gestrebt werden, keiner soll mit dem Erreichten sich zufrieden geben, sondern stets danach trachten, seine Sache noch besser zu machen.“ Diese Worte des Firmengründers Robert Bosch aus dem Jahre 1940 beschreiben sehr treffend den inneren Antrieb der rund 5.200 Mitarbeiter am Standort Homburg. Bereits seit 2003 richtet die Organisation ihr Handeln am EFQM-Modell für Business Excellence aus. Wesentliches Element ist dabei das Bosch Production System (BPS). Die Umsetzung der Prinzipien und Bausteine des BPS sind die Treibfeder des Standortes auf dem Weg zur Business Excellence. Ein wichtiger Meilenstein auf diesem Weg ist der Gewinn des Ludwig-Erhard-Preises 2009.



BOSCH
Technik fürs Leben

Robert Bosch GmbH

Timm Stegentritt

Postfach 1056 | 66401 Homburg

Tel. +49 (0)6841 182506

tim.stegentritt@de.bosch.com

www.bosch.com

ENDRESS+HAUSER CONDUCTA, GERLINGEN

Innovationsführerschaft am Standort Deutschland



Dr. Manfred Jagiella, CEO Endress+Hauser Conducta: „Unser kompetentes und motiviertes Team ist die Basis für einen nachhaltigen Unternehmenserfolg.“

Endress+Hauser Conducta zählt international zu den führenden Anbietern in der Flüssigkeitsanalyse. Intelligente Lösungen helfen den Kunden aus der Umwelt- und Prozessindustrie, ihre Anlagen sicher, zuverlässig, wirtschaftlich und umweltfreundlich zu betreiben. Die Bandbreite der Messaufgaben reicht von der einfachen und kostengünstigen pH-Wert-Messung in kommunalen Kläranlagen über die Inline-Messung der Leitfähigkeit von Flüssigkeiten in der Getränkeindustrie bis hin zu pharmatauglichen Stoffmengebestimmungen auf spektrometrischer Basis. Weitere Produkte sind nass-chemische Analysatoren, die beispielsweise der Messung geringster Verunreinigungen in Kühlwasserkreisläufen dienen. Modernste Produktionsverfahren gewährleisten durchgängig höchste Qualität. Die

Innovationskraft des Unternehmens stützt sich auf die Kompetenz von über 600 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an den deutschen Standorten in Gerlingen, Waldheim und Groß-Umstadt. An zwei weiteren internationalen Standorten in Anaheim (USA) und Suzhou (China) werden Produkte für die jeweiligen Regionen produziert.

Flexible Plattformen erfüllen Kundenwünsche

Der Markterfolg von Endress+Hauser Conducta basiert auf einem tiefgreifenden Verständnis der Kundenwünsche und einer klaren Firmenstrategie. Dieser Markterfolg wurde in den letzten vier Jahren durch kontinuierlich verbesserte Prozesse und neue hochinnovative Produktplattformen deutlich ausgebaut.

Bekenntnis zum Standort Deutschland

Ein klares Bekenntnis zum Standort Deutschland zeigt die ständige Investition in Gebäude, Anlagentechnik und Mitarbeiterqualifikation. So

wurden in den letzten Jahren 20 Mio. Euro in den Ausbau der Gebäude in Gerlingen investiert. Im Werk Waldheim verdoppelt sich die Produktionsfläche 2012 durch einen Erweiterungsbau. Durch den effizienten Ausbau der Infrastruktur, die kontinuierliche Verbesserung der Prozesse und den Einsatz innovativer Methoden und Technologien bleibt der Standort Deutschland konkurrenzfähig.

Informiert Handeln

„Das Kernstück unserer Führungskultur ist Verantwortung und Handlungsspielraum zu gewährleisten und die Teamarbeit zu fördern“, betont der Geschäftsführer Dr. Manfred Jagiella. Über den Geschäftsverlauf informiert er die Belegschaft regelmäßig im Rahmen von Informationsveranstaltungen. Anerkennung und Wertschätzung sind die Basis der ausgeprägten positiven Unternehmenskultur.

Zukunft mit Patentportfolio und Roadmaps

Mit den etablierten Produktplattformen und Prozessen erfüllt Endress+Hauser Conducta die Aufgabenstellungen kundenorientiert und effizient. Das innovative Produktportfolio wird auf dieser Basis stetig marktgerecht ausgebaut. Das implementierte Zukunftsmanagement, das durch eine Patentstrategie abgesichert ist, erkennt frühzeitig Technologie- und Markttrends. Ein Patentportfolio von über 900 eigenen Schutzrechten wird jedes Jahr mit durchschnittlich 40 bis 50 neuen Anmeldungen erweitert. Die ständig auf Kundenbedürfnisse angepassten Produktroadmaps gewährleisten ein kontinuierlich auf den Markt angepasstes Produktportfolio für die Industrien

und die Regionen. Garant des nachhaltigen Erfolgs sind die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die ihr Wissen durch das umfassende Weiterbildungsprogramm „Jobfit“ ständig erweitern. Wertschätzung und gegenseitiger Respekt werden auch zukünftig dafür sorgen, dass die Arbeit bei Endress+Hauser Conducta Freude macht und erfolgreich ist.

Das Ergebnis des LEP Assessments bestätigt, dass Endress+Hauser Conducta auf dem richtigen Weg ist und zeigt zusätzlich Chancen auf, um die Konkurrenzfähigkeit am Standort Deutschland weiter auszubauen.



Endress+Hauser 
People for Process Automation

Endress+Hauser Conducta GmbH+Co. KG
Frank Decker
Dieselstraße 24 | 70839 Gerlingen
Tel. +49 (0)7156 209-189
frank.decker@conducta.endress.com
www.conducta.endress.com

I. K. HOFMANN GMBH (HOFMANN PERSONAL)

Personaldienstleistung mit Anspruch



Vor 29 Jahren gründete Ingrid Hofmann ein kleines feines Zeitarbeitsunternehmen in Nürnberg, das inzwischen zu den größten Deutschlands gehört: Hofmann Personal.

Wachstum durch Weiterempfehlung

Die Geschäftsführerin vertraute und vertraut auf „Wachstum durch Weiterempfehlung“, was eine entsprechende Qualität in der Dienstleistung voraussetzt. In rund 89 Niederlassungen und Tochterfirmen in Österreich, England, Tschechien und in den USA beschäftigt das Unternehmen derzeit 22.000 Mitarbeiter, davon 600 in der Verwaltung. Die fest angestellten Zeitarbeitsmitarbeiter unterschiedlichster Berufsgruppen stellen ihre Arbeitskraft den jeweiligen Kundenunternehmen für eine abgesprochene Zeit zur Verfügung (als Urlaubs- und Krankheitsvertretung, für kurz- oder langfristige Projekte sowie zur Entlastung der Stammbesatzung bei Auftragsspitzen).

Dienstleistungen

Geschäftsfelder des Unternehmens sind die private Arbeitsvermittlung sowie die Arbeitnehmerüberlassung von gewerblichem, kaufmännischem und technischem Personal, insbesondere in den Geschäftsfeldern Automotive, Energiewirtschaft, Metall, Luftfahrt, Elektro, Logistik, IT, Medizin, Handel und Handwerk. Besondere Dienstleistungen: On Site Management/Master Vendor, Outplacement, Outsourcing, eXperts consulting center und Weiterbildung.

Auszeichnungen

Hofmann Personal erhielt 2005 den Bayerischen Qualitätspreis und gehörte von 2008 bis 2014 durchgehend zu den hundert besten Arbeitgebern Deutschlands. „Wir nehmen an unterschiedlichen Wettbewerben teil, da man im Vergleich mit anderen Unternehmen deutlicher erkennt, wo die eigenen Stärken und Schwächen liegen“, erklärt Ingrid Hofmann. „Anhand der Auswertungen können wir feststellen, wo noch

Handlungsbedarf besteht. Außerdem lasse ich mich gerne von guten Ideen anderer Unternehmen inspirieren.“ Die Unternehmerin engagiert sich in verschiedenen Organisationen. Sie ist Mitglied im Verwaltungsrat der Bundesagentur für Arbeit (BA), seit 2011 Aufsichtsratsmitglied der LEONI AG und Beiratsmitglied der Deutschen Bank (Bayern). Sie engagiert sich im Bundesarbeitsgeberverband der Personaldienstleister (BAP) und in der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA). 2006 wurde ihr die „Staatsmedaille für besondere Verdienste um die bayerische Wirtschaft“ verliehen und 2007 erhielt sie den Bundesverdienstorden.

Audit berufundfamilie

Die Teilnahme am Unternehmenswettbewerb „Erfolgsfaktor Familie“ hat ergeben, dass das Unternehmen zu den zehn attraktivsten „Mittleren Unternehmen“ zählt, die innovative Lösungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf umsetzen. Im Jahr 2006 bekam das Unternehmen als erster Personaldienstleister das Grundzertifikat für das audit berufundfamilie® der Hertie Stiftung. Erfolgreiche Reauditierungen folgten.

PREISTRÄGER
LUDWIG-ERHARD-PREIS



Personal
HOFMANN®

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

WSS AKTIV BERATEN®, ROTTWEIL

Menschen und Zahlen im Einklang mit der Zukunft



Als Steuerkanzlei gewachsen – in der aktiven Beratung etabliert. Die Kanzlei WSS tritt schon seit vielen Jahren aus dem Schatten herkömmlicher Steuerberatungen. Schon früh erkannte die Führungsmannschaft: Eine erfolgreiche wirtschaftliche Beratung basiert auf den Prämissen von Aktivität und Beweglichkeit. Die Erkenntnis, dass reine Deklarationsberatung sich endgültig in eine verstaubte Schublade zurückgezogen hat, wurde zum Motor von Entwicklung und Wachstum für WSS. Diese im besten Sinne einzigartige Steuerberatungs-kanzlei wirbelt förmlich um ihre Kunden herum. Mal ist man dicht dran, mal mit dem öffnenden Blick auf das Ganze – oder anders gesagt: reale wirtschaftliche Dynamik mit Wissen und Kompetenz meistern. Der dabei immer wieder gepflegte Perspektivenwechsel ist zum Kulturgut der Kanzlei geworden.

Zahlen für Menschen

Das Fundament des täglichen Handelns für WSS bleiben die Zahlen „Sie liefern uns den verlässlichen Grundstock“, so Winfried Schmid – Partner und Gründungsgesellschafter von WSS. „Zahlen stehen für objektivierte Wissen – sie bilden die gesicherte Ausgangsposition, von der aus wir aktiv beraten und Zukunft mit unseren Kunden gestalten“. Täglich bemühe man sich für Kunden, die Gegenwart beherrschen und Zukunft bewegen wollten, die richtigen Zahlen in die rechte Perspektive zu rücken.

Kompromisslose Qualitätsstandards

Über 50 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter schaffen Realitäten und Lösungen in den WSS-Kompetenzfeldern Steuerberatung, Wirtschaftsprüfung, Personalmanagement, Unternehmensentwicklung, Wissens-Akademie und Mediation – und sichern eine Durchgängigkeit, die Kraft, Präzision und Qualitätsdenken erfordert. Es dürfte kein Zufall sein, das WSS dabei alle Stufen bearbeitet

und erreicht hat – von ersten QM-Maßnahmen über TQM bis hin zu EFQM arbeitet die Kanzlei heute mit Qualitätsstandards, die man sonst fast nur von erfolgreichen Industrieunternehmen kennt. Diese Verknüpfung von präzise formulierten Standards und kompromissloser Individual-Lösung macht die täglichen Herausforderungen ebenso verständlich wie den Erfolg.

Ein Team mit Leidenschaft

Die Menschen bei WSS sind verantwortlich für die Erfolge. Systeme und Prozesse helfen ihnen dabei. Dass damit das besondere Merkmal des Miteinanders fast logisch zu einem Teil der Unternehmenskultur wird und beständig wächst, durften die LEP-Assessoren bei ihrem Besuch vor Ort 2011 erleben und haben es auch ausdrücklich erwähnt. Winfried Schmid: „Die Zusammenarbeit im Bewertungsprozess empfanden wir ebenso angenehm wie impulsreich und es freut uns sehr, dass die Assessoren vieles von dem was uns ausmacht auf unserem Excellence-Weg, bestätigen konnten“. Der Erfolg beim Wettbewerb um den Ludwig-Erhard-Preis 2011 bestätigt die Anerkennung von TOP JOB 2010 und den Gewinn des Großen Preis des Mittelstands 2008.

Aktuell wurde WSS vom Land Baden-Württemberg zum Preisträger „Dienstleister des Jahres 2014“ im Bereich „Vorbildliche Kundenfreundlichkeit“ ausgezeichnet.

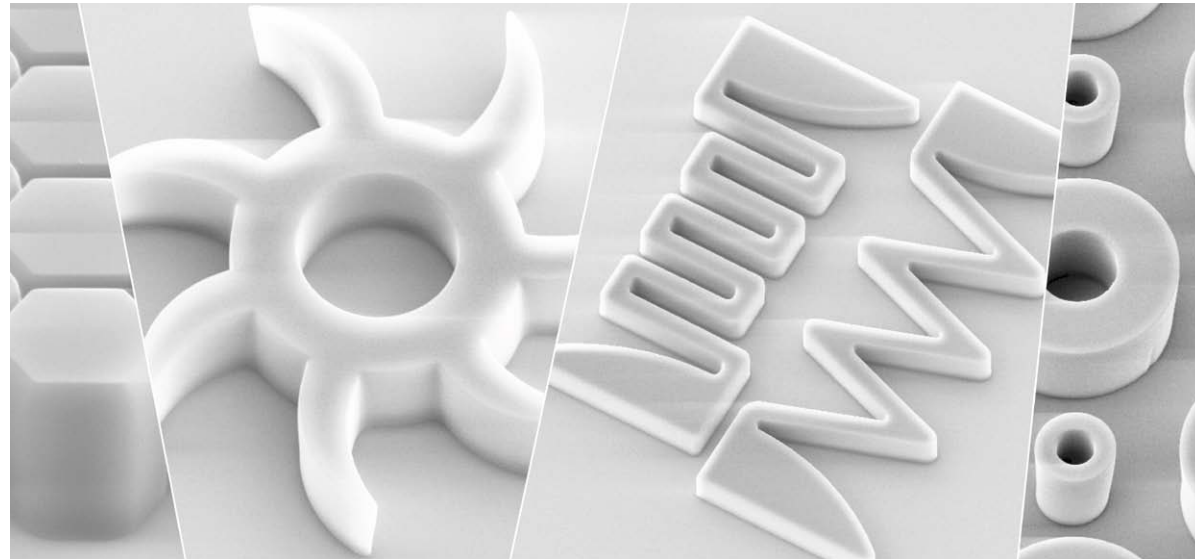
PREISTRÄGER
LUDWIG-ERHARD-PREIS

**WSS AKTIV BERATEN®**

Winfried E. Schmid | Christian Lamers
Königstraße 25 | 78628 Rottweil
Tel. +49 (0)741 174 140
info@aktivberaten.eu
www.aktivberaten.eu

ALLRESIST GMBH

Mit Partnerschaften zur Excellence



Allresist ist unabhängiger und eigenständiger Resist-hersteller für die Mikroelektronik. Seit 1992 auf dem Markt, entwickelt, produziert und vertreibt das Unternehmen eigene lichtempfindliche Lacke (Photo- und E-Beam Resists). Unsere Kunden stellen mit ihnen Mikrochips für alle gängigen elektronischen Geräte her. Neben unserer Standardproduktion bieten wir auch kundenspezifisch prozessangepasste Produkte an. Diese entwickeln wir in enger Kooperation mit unseren Kunden entsprechend ihren Wünschen. Mit gleichbleibend hoher Qualität, rascher, professioneller Umsetzung individueller Kundenwünsche zu angemessenen Preisen und sehr kurzen Lieferfristen erzeugen wir einen hohen Kundennutzen. Die Anwender belegen dies eindrucksvoll durch hohe Zufriedenheitswerte, langjährige Kundenbindung sowie ihre erhebliche Wiederkaufs- und Weiterempfehlungsrate. Ein Nachweis hierfür ist auch die Verleihung des Siegels „Deutschlands Kundenchampions“. Viele unserer dort befragten Kunden bescheinigten uns sehr gute Leistungen, mit denen

wir 2010 den 3. Platz erreichten. Darüber hinaus arbeiten wir eng mit Kooperationspartnern in wissenschaftlichen Projekten zusammen. Viele unserer neu entwickelten innovativen Produkte entspringen diesen Forschungsarbeiten. Aufgrund unserer besonderen Kernkompetenzen agieren wir als Mittler zwischen Industrie und Forschung, der den Partnern den Zugang zueinander eröffnet. Daraus haben sich viele vertrauensvolle Beziehungen zum gegenseitigen Vorteil entwickelt. Auch haben wir uns Freude und Staunen über die faszinierenden Details des Nanokosmos bewahrt, den wir bei unserer Forschungstätigkeit durchstreifen. Nicht zuletzt diese Freude treibt uns zu wissenschaftlichen Spitzenleistungen an. Im 20. Jahr ihres Bestehens kann Allresist auf 19 erfolgreich abgeschlossene wissenschaftliche Kooperationsprojekte zurückblicken. 2006 integrierten wir das EFQM-Modell in unsere Unternehmensstrategie. Seitdem nutzen wir Benchmarks und das Feedback der Assessoren im Qualitätspreis B-BB sowie im Ludwig-Erhard-Preis für unsere stetige, erfolgreiche Weiterentwicklung.

Interne Prozessbewertungen und Marktanalysen halfen, die Kernkompetenzen zu schärfen und das Geschäftsmodell zu verfeinern. Damit hat sich das Team ein vorwärtstreibendes Leitbild geschaffen, das neben einer klaren, über eine Balanced Scorecard gesteuerten Vision auch gemeinsame Grundwerte beinhaltet.

Vision:

Allresist ist 2015 die Nr. 1 für kundenspezifische Photoresists und weltweit etablierter E-Beamresist-Produzent. Wachsenden Markterfolg erreichen wir mit begeisterten Mitarbeitern und durch exzellente Kundenpartnerschaften.

Alle Mitarbeiter verfügen über eine hohe Fachkompetenz und sind aktiv in die Forschungs- und Marketingstrategie eingebunden. Mit hohem persönlichem Engagement tragen sie zur Vergrößerung des Produktportfolios, der Auftragslage und steigender Wertschöpfung bei. Dafür werden sie in alle wichtigen Entscheidungen einbezogen und am Geschäftsergebnis beteiligt.

Auszug Grundwerte:

Wir reagieren schnell und flexibel auf Kunden- und Marktanforderungen und begeistern unsere Kunden durch Kompetenz, Kreativität, Freundlichkeit und Service.

So ist es den Chefs gelungen, neben den Köpfen auch die Herzen der Mitarbeiter zur Weiterentwicklung ihres Unternehmens zu gewinnen. Das zeigt sich auch beim Wettbewerb „Deutschlands Mitarbeiterchampions“. Wir landeten dort auf Platz

2 und erhielten das begehrte Siegel, das für optimale Mitarbeitermotivation, hohe emotionale Mitarbeiterbindung und eine attraktive Arbeitgebermarke steht. Allresist engagiert sich auch für die Gesellschaft. Wir sind Sponsor des Qualitätspreises 2012 sowie eines Brandenburger Sportvereins. Die Geschäftsführer sind tätige EFQM-Assessoren und unterstützen Kammern und Verbände, wie z.B. IHK, VQB und ILEP. Mit der Umweltzertifizierung wurde das Unternehmen auch Umweltpartner des Landes Brandenburg. Unsere Philosophie vom moderaten und stetigen Wachstum unter Verzicht auf Gewinnmaximierung um jeden Preis hat uns wirtschaftlich und gesellschaftlich weit vorangebracht. Es hat uns zugleich die Möglichkeit erschlossen, eine wahrhaftige Nachhaltigkeit mit allen Partnern zu leben und damit Anregung und Vorbild für Unternehmen zu sein. Weit vorangeschritten auf dem Weg zu Excellence erhält Allresist den Ludwig-Erhard-Preis 2012.

**Allresist GmbH**

Brigitte Schirmer | Geschäftsführerin
Am Biotop 14 | 15344 Strausberg
Tel. + 49 (0)3341 3593-0
info@allresist.de
www.allresist.de

GLOW & TINGLE UNTERNEHMENSBERATUNG GMBH

Operative Hektik ist ein Zeichen geistiger „Windstille“



Glow & Tingle ist keine Unternehmensberatung im üblichen Sinne. Sie sieht sich eher in der Rolle „Hilfe zur Selbsthilfe“ für kleine und mittelständische Unternehmen, um diese zu inspirieren und durch innovatives Agieren erfolgreich zu gestalten. Über eine sehr enge Zusammenarbeit mit dem wichtigsten strategischen Partner, dem von Klaus Kobjoll 1984 eröffneten Tagungshotel Schindlerhof in Nürnberg, werden Produkte und Dienstleistungen von Glow & Tingle direkt und unmittelbar in der Praxis erprobt.

Und so fing alles an: Im Jahr 1990 wurde Klaus Kobjoll vom Deutschen Fachverlag zum „Hotelier des Jahres“ gekürt. Nach dieser Auszeichnung für sein Engagement in seinem Hotel und innerhalb der deutschen Hotellerie erreichten ihn erste Anfragen, Vorträge über seine Erfolgsgeschichte zu halten. Als die Nachfrage nach dem Referenten Klaus Kobjoll nicht abrisst, sondern kontinuierlich zunahm, wurde schließlich ein eigenständiges Unternehmen, die Glow &

Tingle Unternehmensberatung GmbH mit Sitz in Nürnberg, gegründet. Zunächst lagen die Schwerpunkte in der Tourismusindustrie. Schnell jedoch sprang der Funke auf die unterschiedlichsten Branchen über. Aus einem Hobby wurde zunächst Passion und schon bald ein professionelles Unternehmen, das heute weit über die Grenzen Deutschlands hinaus im europäischen Ausland bis hin nach Russland bekannt und gefragt ist.

In den Anfangsjahren war Glow & Tingle eine One Man Show. Doch schon bald wurde Unterstützung dringend erforderlich und eine Assistentin engagiert. Im Zuge der Unternehmensnachfolge im Hotel Schindlerhof ist auch Tochter Nicole Kobjoll seit 2005 am Unternehmen Glow & Tingle aktiv beteiligt.

Erklärtes Ziel von Glow & Tingle ist es, das Bewusstsein von Kunden über Live Vorträge und Seminare, aber darüber hinaus auch über

zahlreiche Fachbeiträge in den unterschiedlichsten Medien, für fremde und eigene, immer aber machbare Geschäftserfolge zu sensibilisieren. Der rote Faden aller Seminare basiert auf dem Excellence Modell der EFQM mit seinen neun Schwerpunkten. Das Ergebnis: Unternehmer arbeiten fortan nicht mehr nur in, sondern vielmehr an ihren Unternehmen. Denn Nicole und Klaus Kobjoll vermittelt in der Praxis erprobte Innovationen als Werkzeuge zur ganzheitlichen Unternehmensführung auf eine sehr pragmatische und einfache Weise.

Beratung und Training – gleichgültig in welcher Größenordnung – bedürfen aber immer auch eines aktuellen Praxisbezugs. Das Experimentierfeld von Glow & Tingle ist das Tagungshotel Schindlerhof, auf dem intensive Feldforschung betrieben wird. Nach entsprechenden Testphasen werden ausgereifte Managementprodukte als Hilfe zur Selbsthilfe angeboten, zum Beispiel MAX MitarbeiterAktienindex, das innovative Instrument zur Selbstbeurteilung und Mitarbeitermotivation. Oder auch neu seit 2013 ein eigener Mitarbeiter APP. Das heißt, Glow & Tingle entwickelt Innovationen sowie neue Dienstleistungselemente für den Schindlerhof bis hin zur Marktreife. Bei Bedarf werden diese sogar durch Glow & Tingle finanziert. Im Gegenzug erhält die Unternehmensberatung vom Schindlerhof die Nutzungs- und Verwertungsrechte.

Glow & Tingle sieht in der Bewerbung um den Ludwig-Erhard-Preis weniger einen Wettbewerb um eine Auszeichnung als vielmehr eine

umfassende Möglichkeit das eigene „Prozesshaus“ zu bewerten. Diese externe Bewertung wird so zu einem systematischen Bestandteil der internen Unternehmensentwicklung. Denn sie bewirkt trotz geringer Ressourcen eine kontinuierliche Verbesserung aller unternehmensrelevanten Prozesse.

So beweist das kleine Unternehmen zum einen, dass eine methodische und integrierte Anpassung der Excellence-Philosophie auch auf eine sehr kleine und kleinste Organisation möglich wird, und zeigt zum anderen, dass Erfolg durch eine konsequente und pragmatische, weil zielorientierte Umsetzung des Excellence-Modells programmiert werden kann.



Glow & Tingle
Unternehmensberatung GmbH
Klaus Kobjoll Seminare
Steinacher Straße 6-10 | 90427 Nürnberg
Tel. +49 (0)911 9302-630
www.kobjoll.de

VOSS BETEILIGUNGS-AG

Engagement für Menschlichkeit



Unser Unternehmensverbund

Die Voss AG ist als Beteiligungsaktiengesellschaft ein zukunftsweisender und synergetisch verflochtener Firmenverbund, in dem Menschlichkeit und Erfolg eine gleichermaßen wichtige Rolle spielen. Im Bereich Handwerk gehören zu ihr die Neuberger Schreinerei GmbH und die Neuberger Parkett- und Fußbodentechnik GmbH. Die Schreinerei hat sich auf die Gestaltung individueller Möbel in höchster Qualität spezialisiert. Dazu gehören alle Arten von Innenausbau, Einbauschränke, Küchen, Schiebetürsysteme, Türen, Fenster, Treppen und andere Bauelemente aus Holz. Die Fußbodentechnik legt ihren Kunden die ganze Vielfalt der Bodenbeläge zu Füßen: Parkett, Laminat, Dielenböden und Kork, elastische Beläge wie Linoleum und Teppichböden aller Art. In der Innenraumgestaltung bietet sie Elemente wie Tapeten, Wandbehänge, Gardinen und Polsterarbeiten an, aber auch Jalousien, Markisen und andere Sonnenschutzvorrichtungen. Wir arbeiten überwiegend

für Privat- und Geschäftskunden, die bestehende Einrichtungen erneuern, modernisieren oder reparieren, und oft an mehreren Leistungen der Unternehmen der Voss AG interessiert sind. Die Handwerksbetriebe der Voss AG sind Mitglied der Handwerkerkooperation „LaCasa Experten im Handwerk“, die für die Kunden das Angebot von zehn Gewerken koordiniert. Unser Motto: „Wir haben Ihre Interessen im Blick.“ Ein weiteres Geschäftsfeld der Voss AG ist die Voss & Partner Unternehmensberatung. Sie berät und begleitet ganzheitlich, am Menschen und am Erfolg orientiert mittelständische Unternehmen und Unternehmer in Umstrukturierungsprozessen: sowohl in der Gestaltung von TQM-Strukturen als auch in der strategischen Ausrichtung des Unternehmens (Zielplanungsbegleitung), vom Freisetzen der menschlichen Leistungspotentiale über die Wahrnehmung der Verantwortung bis hin zum persönlichen Einzelcoaching. Unser Motto „Wir lassen uns an Ihrem Erfolg messen.“ Der dritte Bereich der Voss AG ist das Sozialunternehmen hand in

gemeinnützige AG. Deren Tochter, die hand in gGmbH, ist Träger des erfolgreichen Jugendhilfeprojekts Work and Box Company, das gewaltbereite jugendliche Serienstraftäter resozialisiert und in den Arbeitsmarkt vermittelt. Die hand in gAG koordiniert als Holding deutschlandweit den Aufbau von lokal finanzierten und geführten hand in gGmbHs/Work and Box Companies. Sie bringt Unternehmer und Unternehmen in einen direkten, handelnden Kontakt zu sozialen Brennpunkten. Unser Motto: „Wir fangen da an, wo andere aufhören.“

Unser LEP-Projekt

Unsere Bewerbung um den Ludwig-Erhard-Preis ist Ausdruck unserer Überzeugung, dass man Gutes tun und darüber reden soll, und Beweis der Tatsache, dass Excellence nicht von der Größe des Unternehmens abhängig ist. Wir haben uns auf den Weg gemacht, eine effektive Unternehmensstruktur und eine ethische Unternehmenskultur aufzubauen. Es begann mit einem Seminar bei Klaus Kobjoll über Begeisterung der Mitarbeiter und Qualitätsmanagement und führte zu unserer jetzigen Excellence. Unser vorrangiges Ziel für die Zukunft ist die Ausweitung unserer Aktivitäten im TQM Bereich, das heißt der Aufbau weiterer Work and Box Companies. Wir sehen die Chancen der EFQM-Anwendung in jedem Unternehmen. Das EFQM-Modell hilft in seiner Ganzheitlichkeit, nichts zu vergessen und auch Dinge umzusetzen, denen gegenüber bei inhabergeführten Unternehmen ggf. Widerstände auftreten. So ist die EFQM-Anwendung gerade im Mittelstand effektiv, da dort der Unternehmer meist

allein verantwortlich ist und nicht alle Bereiche des Managements gleichermaßen abdecken kann. Wir haben den LEP-Bewertungsprozess als sehr ‚neugierig‘, offen, entspannt und gar nicht als Prüfungssituation erlebt wie bei anderen Bewerbungen. Wir wurden immer wieder hinterfragt, um uns wirklich zu verstehen. Angesichts des Ergebnisses sind wir sehr glücklich, dass Herr Moll uns ermutigt hat mitzumachen.



VOSS BETEILIGUNGS-AG
 
 RUPERT VOSS & PARTNER
 Parkett - Bodenbelag
 Fußbodentechnik
 Möbelschreinerei
 RUPERT VOSS BERATUNG
 MENSCHLICH · STRATEGISCH · ERFOLGREICH

VOSS Beteiligungs-AG

Rupert Voß, Vorstandsvorsitzender
 Bergstraße 14 | 82024 Taufkirchen
 Tel. +49 (0)89 785 09 23
 Fax +49 (0)89 785 09 23
 r.voss@voss-ag.de | www.voss-ag.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
Wiebke Anton
www.wiebkeanton.de

Bestform
Consulting
Dirk Kowalewski
www.bestformconsulting.de

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

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

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

Dersch Consultants
EXCELLENCE WORKS
DERSCH CONSULTANTS
Oliver Dersch
www.dersch-consultants.de

Heinz-Michael Dickmann
Prozessberatung,
Training & Coaching
Heinz-Michael Dickmann
www.hmdickmann.de

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

**excellence center
nürnberg** AKADEMIE
BERATUNG
COACHING
Excellence Center Nürnberg
Partnersgesellschaft
Dr. Werner Ebert,
Dr. Hans Jochen Lipp,
Volker David
Heike Mühlbauer,
Joachim Rottluff
www.ec-n.de

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

Gudo Großpietsch
Unternehmensberatung
www.gudo-grosspietsch.de

Hagen
Consulting & Training GmbH
Stefan Hagen
www.hagen-consulting.de

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

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

MAHO Consulting
Martin Holzwarth
www.martin-holzwarth.de

**menschen gestalten
unternehmen®**
Gerhard Thäsler
www.megun.de

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

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

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

PROTEMA
Unternehmensberatung GmbH
Michael Mezger
www.protema.de

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

sdh-consult
Dr. Stephan Haubold
www.sdh-consult.de

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

TCT
TC&T Consult und Training
GmbH
Norbert Bonta
www.tct.de

EXPERTENNETZWERK 2015 LUDWIG-ERHARD-PREIS



TÜV Nord Cert GmbH
Barbara Meyer
www.tuev-nord.de



TÜV Rheinland Consulting GmbH
Claudia Wolke-Riedel
www.de.tuv.com



WERTarbeit
Meike Wilmowicz
www.wert-arbeit.com



Why5 GmbH
Wilhelm Balbierer
wilhelm.balbierer@hs-ansbach.de



Wrafter
UnternehmensBeratung &
TrainigServices
Jochen Muskalla
www.wubts.com

ORGANISCH BIEGSAM – GEMEINSAM PRODUKTIV

BO CONSULT – Services for Excellence



Liebe Excellence-Überzeugte, 1989 sollte EFQM der Befreiungsschlag für Europas Wettbewerbsfähigkeit werden. Es war visionär, ganzheitlich und nachhaltig – und seiner Zeit voraus. Das Modell definierte Führungs- (K1) und Managementaufgaben (K2-9), verband Vorgehen (K1-5) mit Ergebnis (K6-9), enthielt die Nachhaltigkeitsforderung des UN Global Compact, integrierte alle Interessen(gruppen), förderte organische Biegsamkeit und Robustheit durch schnelle Lern-Loops (RADAR, Assessment) und schöpfte seine Kraft aus der Bündelung und Verbreitung guter Erfahrungen (good practice, benchmarking).

Organisch biegsam & verrückte Einfälle!

Nichts ist mehr, wie es war: Traditionale Strukturen wie Führen oder Folgen und Oben oder Unten stehen zur Disposition. Die Sozialforschung hat herausgefunden: Bei radikalem Wandel helfen erstens, gemeinsame Planung, zweitens, organisch biegsame Systeme und drittens, Akzeptanz

gegenseitiger Abhängigkeit. Wir müssen die digitale Welt aktiv gestalten, unser Leben und unsere Arbeit neu erfinden. EFQM ist immer noch eine gute Denk-Basis, doch Eines ist entscheidend anders: Wir dürfen uns nicht mehr von guten Praktiken leiten, sondern müssen uns von phantastischen Einfällen inspirieren lassen! Deshalb hat BO CONSULT ihre Leistung entsprechend aktualisiert.

Wir bieten webbasiert: Digilogische Kurzanalysen mit Graphic Recording für Teams, die Antworten auf ihre Fragen suchen: Wie sieht unser „Regelkreis der Zustimmung“ aus? Wie elastisch ist unser Managementsystem? Welche demographische Dynamik bestimmt unsere Zukunft? Wie weit ist uns die Transformation in die digitalisierte Welt schon gelungen?

Seit 1996 unterstützen wir Kunden, mit EFQM, Erfahrung, Herz und Verstand. Gemeinsam schaffen wir den Sprung in die digitale Welt!

Birgit Behrens-Otto BSc, M.A.

EFQM Master Assessorin & Digilogical Facilitator

**BO CONSULT –
Services for Excellence**

Schmöckwitzer Damm 40
12527 Berlin
mobil +49 (0)171 440 33 01
birgit@bo-consult.com

EIN PLÄDOYER FÜR DAS EXCELLENCE MODELL

Heinz-Michael Dickmann, Excellence in Organisationen und Projekten



Das Modell begleitet mich schon seit Mitte der 90er-Jahre, als ich als Mitarbeiter an einer einfachen Selbstbewertung meiner Organisation teilnehmen durfte. Bald darauf habe ich dann die Assessoren-ausbildung gemacht, an mehreren Selbstbewertungen teilgenommen und diese als Projektleiter auch geleitet. Heute bin ich Berater, Trainer, LEP Excellence Assessor, Partner der ILEP sowie Lizenz-Trainer für EFQM-/ILEP-Trainings – und immer noch vom Excellence Modell überzeugt.

Das Modell ist ein Werkzeug, um Stärken und Verbesserungspotentiale zu erkennen, unabhängig davon, wie „exzellent“ man schon ist, und auch unabhängig von der Größe der Organisation. Im Rahmen meiner Assessorentätigkeit beim LEP habe ich Organisationen von „groß“ bis „ganz klein“ kennengelernt.

Der ganzheitliche Ansatz des Modells mit seinen Kriterien entspricht meinem Verständnis von dem, was wichtig ist: das Festlegen von Zielen und Strategie, das Ausrichten von allen Aktivitäten an

dieser Strategie sowie das Lernen aus den Ergebnissen der Aktivitäten.

Die Nutzung des Modells unterstützt die Weiterentwicklung einer Organisation. So haben sich zwei „meiner“ Bewerber später noch einmal einer Bewertung gestellt und dabei deutliche bessere Ergebnisse erzielt. Ein ebenfalls erfolgreicher Bewerber hat einen klaren Zusammenhang festgestellt zwischen der Verbesserung der Punktzahl bei den Assessments und der Verbesserung bei den Geschäftsergebnissen.

Ich höre beim LEP immer wieder die Frage: Wie schafft ihr Assessoren es eigentlich, unsere Organisation so schnell zu begreifen und nachvollziehbar bewerten? Die Antwort: Das Modell sagt uns, wohin wir schauen sollen. Das gilt natürlich auch in einer Selbstbewertung für die Führungskräfte und Mitarbeiter als interne Assessoren.

Wenn Sie Unterstützung (Beratung, Training, Begleitung von Selbstbewertungen, ...) benötigen, sprechen Sie mich oder andere Partner der ILEP an.

**Heinz-Michael Dickmann**

Excellence in Organisationen und Projekten
Beratung, Training & Coaching
Bahnhofstr. 8
85635 Höhenkirchen-Siegertsbrunn
mobil +49 (0)151 165 323 97
kontakt@hmdickmann.de | www.hmdickmann.de

MIB MANAGEMENT INSTITUT BOCHUM GMBH

Das Management Institut Bochum (mib) ist Mittelstandsspezialist!



Die Stärkung der unternehmerischen Fitness unserer Kunden zu deren erfolgreicher Marktpositionierung verstehen wir als unseren Auftrag. Dies bestätigen auch unsere Kunden, wie z.B. Preisträger des LEP. Zur nachhaltigen Entwicklung unserer Kunden werden aufbauend auf der Fachexpertise und dem langjährigen Erfahrungsschatz von 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 Basis unseres unternehmerischen Handels 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. 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 sich kreativ-entwickelnde Prozesse. Unser Erfahrungswissen aus unzähligen Projekten sowie die erfahrungsgeleitete Intuition komplementieren die Herangehensweise. 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.

Unsere Leistungen zur Kundenentwicklung

„Unsere Strategietagung war mal wieder ein voller Erfolg! Herzlichen Dank ans Moderatoren-Dream-Team Oliver und Frank – Ihr seid spitze! (Melanie Röser, Leitung Marketing ABB ASJ)“

Unsere Kunden und wir nutzen zur Unternehmensentwicklung das EFQM Excellence Modell als Navigationssystem zur Steuerung der umfassenden Unternehmensentwicklung. Als vertrauensvoller strategischer Partner begleiten wir den Kunden bei der Strategieentwicklung und deren Umsetzung orientiert an den Grundprinzipien der nachhaltigen Excellence.

Um diese Entwicklung erfolgreich zu gestalten, bedarf es der Identifizierung, Planung und Umsetzung notwendiger Veränderungen. Die Einstellung, das Bewusstsein sowie die Haltung der Mitarbeiter zu diesen Veränderungen ist dabei der entscheidende Schlüssel zum Erfolg. Über die Begleitung dieses Veränderungsprozesses hinaus unterstützen wir unsere Kunden bei Prozessoptimierungen, der Weiterentwicklung des Managementsystems sowie seit einiger Zeit auch bei der Auswahl und Implementierung digitaler Lösungen zur Verbesserung der Struktur- und Ablauffeffizienz.

Unsere Kunden verstehen uns als vertrauensvolle Experten und wertschätzende Begleiter. Wir haben unser Leistungsspektrum bewusst fokussiert, um hohe Kompetenz und Expertise in unseren Spezialgebieten fortwährend auszubauen. Deshalb sind unsere Lösungen maßgeschneidert für den Kunden, dabei effizient und von exzellenter Qualität. Hierfür wurden wir mit dem Gütesiegel „Deutschlands Kundenchampions“ ausgezeichnet.

EXPERTENNETZWERK 2015
LUDWIG-ERHARD-PREIS



Erfolge unserer Kunden

Unsere Kunden zählen in ihrer jeweiligen Branche zu den überaus Erfolgreichen. Neben finanzieller Stabilität und angemessener Rendite erzielen unsere Kunden regelmäßig Top-Platzierungen beim LEP und anderen Unternehmenswettbewerben wie Deutschlands Kundenchampions, Great Place to Work, Unternehmer des Jahres oder Top Job.

management institut
bochum // **mib**

mib Management Institut Bochum GmbH
Dipl.-Ing. Frank Slawik | Geschäftsführer
Konrad-Zuse-Str. 12 | 44801 Bochum
Tel. +49 (0)234 913 86-25
frank.slawik@mi-bochum.de
www.mi-bochum.de

DER MENSCH ALS MASS DER ORGANISATION

Dr. Dr. Cay von Fournier, Geschäftsführender Gesellschafter SchmidtColleg



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

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

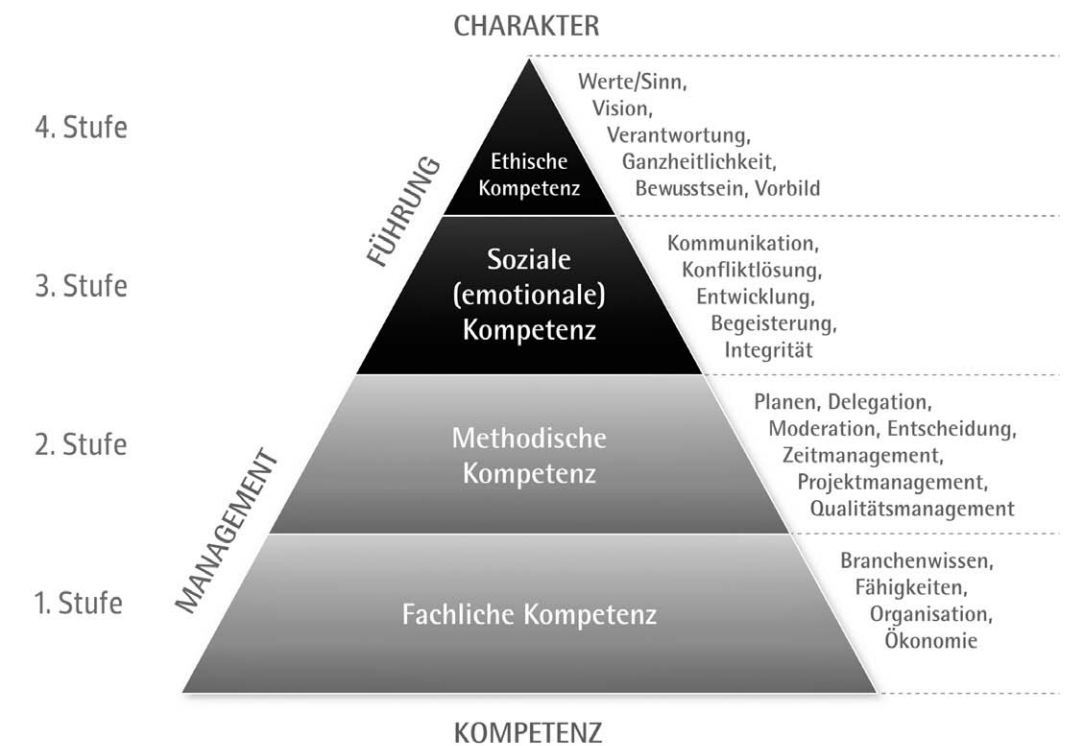
als um die Systeme, Methoden und Techniken. Diese sind und bleiben wichtig, wirken aber erst dann, wenn die Menschen auch mitgenommen werden und sich ihrer Wirksamkeit in einer Organisation bewusst werden. Selten geht es darum, den Menschen ein „Warum?“ zu geben und die Essenz eines Unternehmens wirklich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

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

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



Führung ist nicht Management



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

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

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



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

SCHRITT FÜR SCHRITT NEUE WEGE EINSCHLAGEN

Die L'Orange GmbH auf dem Weg zu einem exzellenten Unternehmen



L'Orange, ein Unternehmen der Rolls-Royce Power Systems AG, gilt als Pionier modernster Einspritztechnologie. Seit über 80 Jahren entwickelt, produziert und vertreibt L'Orange mit derzeit über 1.000 Mitarbeitern an 4 Standorten in Deutschland und 2 Standorten in China zukunftsweisende Einspritzsysteme für Großmotoren in Schiffen, Kraftwerken, Schwerfahrzeugen und Lokomotiven.

Seit dem Jahr 2000 wächst das Unternehmen sehr stark aufgrund des steigenden, weltweiten Bedarfes, neuen Marktfeldern und einer innovativen Entwicklung. Zugleich verschärft sich die Marktsituation durch zunehmende Konkurrenz und Marktinstabilität rund um den Globus. Neue Systeme, Materialien und Technologien werden in kürzester Zeit adaptiert. Mit dem Wachstum des Unternehmens sind in den letzten Jahren viele neue Herausforderungen entstanden, die L'Orange mit der klassischen Ausrichtung vor dem Excellence-Programm voraussichtlich nicht hätte bewältigen können.

Eigene Abteilung für Business Excellence

Die Unternehmensführung hat früh erkannt, dass ein ausgereifter Managementansatz mit dem Fokus auf Nachhaltigkeit aller Unternehmensaktivitäten der richtige Weg ist. Ein Wettbewerbsunterschied kann nicht allein durch spezielle Materialien oder innovative Produkte erzielt werden. Die Prozessqualität und das Selbstverständnis des Unternehmens müssen eine neue Dimension erreichen, die sich von der Konkurrenz mittel- bis langfristig deutlich unterscheidet. Seit 2011 hat L'Orange strategische und operative Maßnahmen ergriffen, um Schritt für Schritt neue Wege zu gehen. Eine spezielle Abteilung für Business Excellence bildete im selben Jahr die Grundlage zur Etablierung des EFQM-Ansatzes. Nach dem ersten Assessment mit der 3-Sterne-Auszeichnung folgte eine umfangreiche Mitarbeiterbefragung. Die Ergebnisse des Assessments und der Befragung bildeten die Grundlage für alle weiteren Schritte, u. a.:

- die Erarbeitung einer neuen Strategie mit Vision, Mission und gemeinsamen Werten

- die Erstellung eines Führungs- und Mitarbeiterleitbildes
- die Umsetzung der Balanced Scorecard und
- die Etablierung eines eigenen L'Orange-Produktionssystems auf den Grundlagen des LEAN-Ansatzes und in Zusammenarbeit mit anderen Konzernunternehmen bei Rolls-Royce Power Systems.

Durch die Schnittstellenfunktion der Abteilung Business Excellence war L'Orange in der Lage, innerhalb von 2 Jahren entscheidende Lernfelder zu besetzen und diverse Prozesse in die Linie zu übergeben. Besonders im Fokus stand dabei die Weiterentwicklung der Mitarbeiter in Kombination mit Teambuilding-Maßnahmen und strukturellen Verbesserungen der einzelnen Bereiche. Unter dem Leitsatz „Der Kunde im Mittelpunkt“ wurden viele bestehende Prozesse kritisch dahingehend hinterfragt, ob der Prozess zielführend für die Kunden oder primär für das Unternehmen ist. Die „Rekrutierung“ interner Assessoren und deren Integration in die Überarbeitung dieser Prozesse half L'Orange, Fertigung und Verwaltung deutlich kundenorientierter aufzustellen.

Das L'Orange Managementhaus

Das L'Orange-Managementhaus, ein weiteres Ergebnis des Excellence-Programms, verbindet die Ansätze moderner Unternehmensführung mit den individuellen Anforderungen von L'Orange. Das Fundament bildet „Business Excellence“, tragende Säulen bestehen aus der „Integrierten Politik“ – Qualitäts-, Umwelt-, Energie-, Arbeits- und Gesundheitspolitik – und der „Unternehmenskultur“. Die Vision bildet das Dach, Mission und Strategie die

MITGLIEDER DER INITIATIVE
LUDWIG-ERHARD-PREIS 2015



weiteren Bausteine. Die Auszeichnung mit 4 Sternen im Jahr 2014 hat gezeigt, dass alle bisherigen Maßnahmen bereits in kürzester Zeit Wirkung gezeigt haben. Auch die externe Wahrnehmung von L'Orange auf Kunden- und Partnerseite verdeutlicht in Umfragen, dass der richtige Weg eingeschlagen wurde. Viele Unternehmen suchen aktiv den Austausch mit L'Orange und adaptieren Maßnahmen bzw. Programme. Die Sensibilisierung der Mitarbeiter hinsichtlich der schwankenden Zeitspanne zwischen Maßnahmenumsetzung und Ertrag bzw. Erfolg wurde vom Management als wichtiges Ziel ausgelobt. „Erst, wenn jeder Mitarbeiter mit und ohne Führungsverantwortung um seine Rolle im Excellence-Prozess weiß, werden wir als Unternehmen in allen angestrebten Bereichen die Erfolge erzielen, die wir uns alle wünschen“, analysiert Bettina Wittendorfer, Personalleiterin von L'Orange und verantwortlich für Business Excellence, die aktuelle Situation. „Wir sind auf einem guten Weg hin zu 5 Sternen. Der EFQM-Ansatz hilft uns bei der Analyse, um die relevanten Potentiale zu heben. Wir gehen Schritt für Schritt und nehmen alle auf diese spannende Reise mit.“

L'orange
YOUR POWERFUL INJECTION

L'Orange GmbH
Porschestraße 30
70435 Stuttgart
info@lorange.com
www.lorange.com

ABB AG, MANNHEIM

Mit Innovationen auf dem Weg zur Business Excellence



ABB ist ein führender Technologiekonzern der Energie- und Automatisierungstechnik. Viele Annehmlichkeiten des Alltags beruhen auf ABB-Technologien, von elektrischer Energie auf Knopfdruck bis hin zum Sicherungsautomaten im Keller. Von ABB kommen auch Produkte, Lösungen und Systeme, die einen Beitrag leisten, die Energiewende zu realisieren. Weltweit arbeiten ABB-Mitarbeiter täglich an der Verbesserung der Produkte und Dienstleistungen – für mehr Energieeffizienz, höhere Wirkungsgrade und Energieeinsparung. Und damit für weniger Ausstoß von Kohlendioxid (CO₂). Bis zum Jahr 2030 sollen gemäß dem Energiekonzept der Bundesregierung in Deutschland rund 30 Prozent des Stroms aus erneuerbaren Energien erzeugt werden. ABB kann dazu schon heute einen Beitrag leisten. Von der Erzeugung über den Transport bis hin zum Verbrauch in Industrie und Privathäusern helfen ABB-Produkte, Klimaschutz zu ermöglichen. Mehr als 90 Prozent der Produkte der ABB tragen zum Klimaschutz bei. Aktuelle Themen wie das Internet der Dinge, Dienste und Menschen,

Mensch-Maschine-Zusammenarbeit, Smart Building oder die Anbindung von Offshore-Windparks an das Stromnetz sind bei ABB Gegenstand der Forschungs- und Entwicklungsaktivitäten. Energieeffizienz ist von entscheidender Bedeutung für wirtschaftlichen Erfolg. Wenn es gelingt, die Produktion energieeffizient zu gestalten, können zugleich Klimaschutzziele erreicht und wertvolle Ressourcen geschont werden. Investitionen in Energieeffizienz rechnen sich wegen des gesetzlichen Rahmens auch ökonomisch. Auf dem Weg zu höherer Effizienz bringt ABB ihre Kompetenzen bei Vernetzung, Flexibilität und Innovationskraft für die Produktion der Zukunft ein.

Beispiele innovativer Produkte

Das von ABB entwickelte kunststoff-isolierte-Gleichstromkabelsystem für Spannungen bis 525 Kilovolt weist eine so hohe Leistungsdichte auf, dass erstmals ein Kabelsystem ungefähr die gleiche Leistung übertragen kann wie ein Freileitungssystem. Das innovative HGÜ

(Hochspannung-Gleichstrom-Übertragung)-Kabelsystem wurde bereits erfolgreich getestet. Für die deutschen HGÜ-Korridore steht damit ein Erdkabel zur Verfügung, mit dem bis zu 2,6 Gigawatt je Kabelsystem übertragen werden können. Ein weiteres Beispiel für Innovationen ist der YuMi, der weltweit erste echt-kollaborative Zweiarm-Roboter. Vor vier Jahrzehnten stellte ABB den ersten von Mikroprozessoren gesteuerten Roboter vor. Jetzt setzt ABB mit YuMi erneut einen Meilenstein für eine neue Ära der Automatisierung, in der Mensch und Roboter Hand in Hand an den gleichen Aufgaben arbeiten. Mit YuMi werden die Automatisierungsmöglichkeiten in industriellen Prozessen fundamental erweitert, was insbesondere für die Elektronikindustrie von Bedeutung ist.

Neue Wege in der Welt der Energie

Energie ist wertvoll: Sparsamer Umgang mit Energie bei rapide steigendem Bedarf sowie die Schonung der Umwelt sind zentrale Themen unserer Zeit. Wir haben uns schon immer der Nachhaltigkeit und der Verantwortung für die Umwelt verpflichtet gefühlt. Heute treiben wir Energieeffizienz und Klimaschutz noch aktiver voran. Wege, den CO₂-Ausstoß zu reduzieren, sind die optimierte Verwendung von Energie und die Stromerzeugung aus erneuerbaren Energien. Wir bei ABB sind bestrebt, Technologien zu entwickeln und einzusetzen, die unseren Kunden dabei helfen, durch Steigerung der Effizienz, Erhöhung der Kapazität und Verbesserung der Zuverlässigkeit ihre Wettbewerbsfähigkeit zu steigern und gleichzeitig die Umweltbelastung zu reduzieren. Bereits in der Entwicklungsphase erstellen wir für den gesamten Lebenszyklus unserer

SPONSORING PARTNER 2015
LUDWIG-ERHARD-PREIS



Produkte eine detaillierte Umweltbilanz, in der wir die direkten und indirekten Auswirkungen eines Produkts auf die Umwelt prüfen.

Qualität und Nachhaltigkeit

Teil der Unternehmensstrategie ist es, soziale, ökologische und ökonomische Belange miteinander in Einklang zu bringen. Im Streben nach umfassender Unternehmensqualität, Spitzenleistungen im Wettbewerb und nachhaltigem profitablen Wachstum spielt das Integrierte Managementsystem (IMS) bei ABB Deutschland schon immer eine zentrale Rolle. Es orientiert sich am EFQM Excellence Modell und deckt alle Gebiete des Unternehmens ab. Es hilft so, Produkte, Prozesse, Systeme und Dienstleistungen unter dem Aspekt der umfassenden Qualität sowie der Nachhaltigkeit stetig zu verbessern.

Herausforderungen

Der Wandel einer Organisation durch eine ganzheitliche Sicht und die sich daraus ergebenden Veränderungen sind nicht zu unterschätzen. Die Umgestaltung ist ein langwieriger Prozess, bei dem sich im Miteinander alle Facetten zeigen.



ABB AG

Karl Auer (Leiter Nachhaltigkeits- und Qualitätsmanagement Deutschland)
Kallstadter Str. 1 | 68309 Mannheim
Tel. +49 (0)621 4381 220
karl.auer@de.abb.com | www.abb.de

EINE STARKE KLAMMER FÜR 1000 BETRIEBE

Südwestmetall: Das Netzwerk der Metall- und Elektroindustrie



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

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

Tarifpolitik

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

Rechtsberatung und -vertretung

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

Aus- und Weiterbildung

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

SPONSORING PARTNER 2015
LUDWIG-ERHARD-PREIS



Arbeitsorganisation

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

Kommunikation

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

SÜDWESTMETALL

SÜDWESTMETALL e. V.

Volker Steinmaier | Leitung Kommunikation

Löffenstraße 22-24 | 70597 Stuttgart

Tel. +49 (0)711 7682-128

steinmaier@suedwestmetall.de

www.suedwestmetall.de

AUSLOBUNG

Ludwig-Erhard-Preis 2016

In Kooperation mit der Standortinitiative „Deutschland – Land der Ideen“ lobt die Initiative den Ludwig-Erhard-Preis 2016 aus. Der Bundesminister für Wirtschaft und Energie ist Schirmherr des Preises.

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

Preisträger

Auszeichnung

Finalist

Recognised for Excellence 5 stars

Recognised for Excellence 4 stars

Recognised for Excellence 3 stars

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

Ablauf des Wettbewerbs

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

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

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

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

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

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

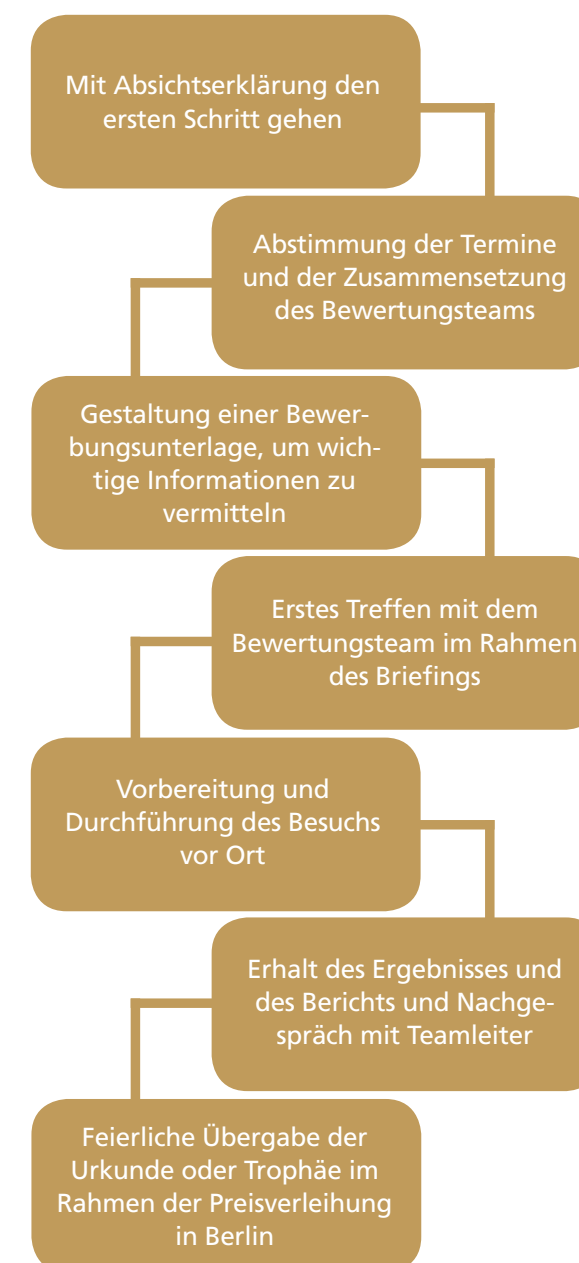
– Nach Zustellung des Ergebnisberichts besucht der Teamleiter des Assessorenteams Ihr Unternehmen noch einmal, um den Führungskräften das Ergebnis zu erläutern und Fragen zu beantworten.

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

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

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

Abfolge für die Ausschreibung



DER AUFWAND FÜR DIE TEILNAHME

Auslobung – Ludwig-Erhard-Preis 2016

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

Sämtliche Preisangaben zzgl. der gesetzl. MwSt.

EXCELLENCE ASSESSOR WERDEN

Ein Netzwerk aus Führungskräften

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

Ihr Nutzen als Assessor

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

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

Wie werden Sie Excellence Assessor?

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

DIE ASSESSORINNEN UND ASSESSOREN DES LUDWIG-ERHARD-PREISES

Ehrenamtliche Botschafter des Excellence-Gedankens

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

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

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

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

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

ASSESSORINNEN | ASSESSOREN
LUDWIG-ERHARD-PREIS 2015



ABB Business Services GmbH

Teamleiter: Norbert Kohlscheen

Teammitglieder:

- Stephan Becker
- Sabine Heumann
- Andreas Kirchner
- Normann Kühn
- Heike Mühlbauer
- Frank Salchow
- Reiner Serr



Bankwitz Architekten

Teamleiter: Walter Ludwig

Teammitglieder:

- Dieter Häring
- Tobias Hölzel
- Martin Holzwarth
- Guido Kaufmann
- Udo Schmidt
- Walter Weber



Bauunternehmung Jökel

Teamleiter: Silke Felber

Teammitglieder:

- Detlef Budzun
- Karin Ferring
- Christian Schröter
- Sabine Thiele
- Gregor Vogt



BMW Werk München

Teamleiter: Christiane May

Teammitglieder:

- Gudo Großpietsch
- Patrick Kanfers
- Andreas Knapp
- Renate Krüger
- Silvia Neu
- Friedrich von Wachter
- Christian Wendel



n.n.

Teamleiter: Norbert Hecking

Teammitglieder:

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



Tesa Werk Offenburg

Teamleiter: Kristina Schiffer

Teammitglieder:

- Michael Freise
- Rolf Gauert
- Andreas Reis
- Sabine Richter
- Johanna Sommerfeld
- Wolfgang Sonntag
- Hermann Ziegler



Tutas, Kruse & Partner Steuerberatungsgesellschaft

Teamleiter: Klaus Schwenkmezger

Teammitglieder:

- Bettina Asche-Matthey
- Gabriele Gralla
- Hans-Henning-Becker
- Rüdiger Krüger
- Klaus Radermacher
- Johannes Uhl

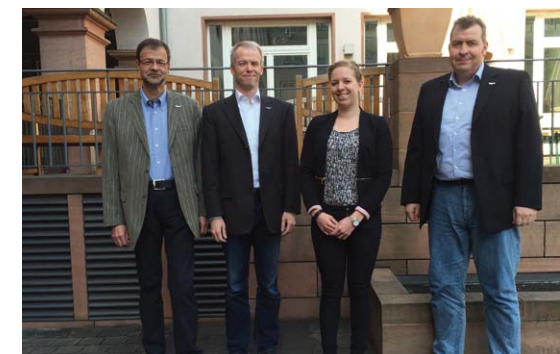


Otto Richter GmbH

Teamleiterin: Gabriele Kohler

Teammitglieder:

- Petra Döbler
- Martin Köster
- Markus Krieger
- Elmar Müller



Uniklinik RWTH Aachen

Teamleiter: Richard Schieferdecker

Teammitglieder:

- Christoph Esser
- Jens Herdam
- Julia Rückels

DIE JURY DES LUDWIG-ERHARD-PREISES

Ludwig-Erhard-Preis 2015

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

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

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



Dr. Wolfgang Schirmer (Vorsitzender)
Rheinmetall MAN Military Vehicles GmbH



Dr. Matthias Gruhl
Leiter der Abt. Gesundheit beim Senator
für AFGJS, Bremen



Ingrid Hofmann
I.K. Hofmann GmbH



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



Gerhard Schierhorn
Bürgermeister



Armin Schuster
Mitglied des Bundestages



Lars Vogel
Ludwig-Erhard-Stiftung e. V.



DER VORSTAND

Ludwig-Erhard-Preis 2015

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

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

Die Geschäftsführung der Initiative ist qua Amt Mitglied des Vorstands.

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



Thomas Kraus
Vorsitzender



Johann Simmel
Stellvertretender Vorsitzender



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



Karl Auer
Vorstand



Lars Vogel
Vorstand



Prof. Dr. Joachim Zülch
Vorstand



Uwe Jungk
Vorstand

*Der Geschäftsführer der DGQ
ist Mitglied des Vorstands*

DIE INITIATIVE LUDWIG-ERHARD-PREIS E.V.

Die deutsche Excellence-Initiative

Mission

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

Vision

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

Unsere Strategie

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

Unsere Partner

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

EXCELLENCE FÜR DEUTSCHLAND

Entwickeln Sie mit uns und unseren Partnern Ihre Organisation

Trainings

Die Initiative bietet Ihnen:

Assessorentraining

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

Validatorentraining

Qualifizierung zur Durchführung von Committed to Excellence Verfahren

EFQM-lizenzierte Ausbildungen

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

Web Based Trainings (WBTs)

- Online-Kurse rund um das EFQM Excellence Modell

Bewertungen

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

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

Sie finden die Leitfäden als kostenlosen Download auf unserer Website.

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

Nächster Termin: 2016

Nähere Informationen gibt Ihnen Dr. André Moll

BESONDERE TRAININGSANGEBOTE

Initiative in 2016



EAT-Assessorentrainings

Als deutscher Partner der EFQM führt die Initiative die EFQM Assessorentrainings durch, die die methodische Voraussetzung für eine Mitarbeit beim EFQM Excellence Award oder Ludwig-Erhard-Preis sind. Normale Assessorentrainings finden in einer Bildungsstätte mit einer Fallstudie statt. In 2016 kann die Initiative wieder mehrere Termine anbieten, bei denen das Training bei einer Organisation stattfindet, die sich in besonderem Maße schon mit dem Excellence-Ansatz befasst haben und in externen Assessments ihre hohe Reife belegen konnten.

Training in Frankfurt am Main

Vom 13. bis 15. Januar 2016 findet im Jakob Spenerhaus ein Training anhand der Fallstudie der Firma CMXkonzepte statt. Die Geschäftsführerin wird als Gesprächspartnerin zur Verfügung stehen, um die Assessmentsituation authentisch erlebbar zu machen.

Training in Köln

Vom 19. bis 21. April 2016 findet in Köln ein Assessorentaining anhand der Fallstudie der Firma CMXkonzepte statt. Die Geschäftsführerin wird als Gesprächspartnerin zur Verfügung stehen, um die Assessmentsituation authentisch erlebbar zu machen.

EFQM Sommer Camp

Einmal im Jahr scharft sich eine kleine Gruppe von Geschäftsführern und Top-Führungskräften zu einer intensiven Diskussion und vertieften Betrachtung des Excellence-Ansatzes zusammen mit Dr. André Moll. Die beiden letzten Sommercamps fanden in der Türkei statt. Das EFQM Sommercamp 2016 wird in Regensburg stattfinden. Das Konzept basiert darauf, dass eine intensive und einzelfallbezogene Betrachtung der Umsetzung des Excellence-Ansatzes zu einem präziseren Verständnis des Modells führt. Die Teilnehmer der vorangegangenen Camps halten immer noch Kontakt und tauschen sich aus.



Die Initiative wird dieses Format vom 05. bis 08. Juli 2016 erneut anbieten. Wir werden wieder in einer kleinen Gruppe von maximal sechs Teilnehmern dieses Training für Entscheider durchführen.

Delta-Trainings

Sie haben bereits eine Ausbildung zum Assessor durchlaufen und möchten in 2016 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.

Termine sind der 14.01. und der 26.02.2016.

Briefings für Assessoren

Wenn Sie am Preisverfahren teilnehmen, durchlaufen Sie ein Briefing. Diese Veranstaltung dient der Teambildung und Sie lernen den Bewerber kennen.

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

- LEP Briefing 2016 – 1 (04. bis 05. Februar 2016)
- LEP Briefing 2016 – 2 (09. bis 10. Februar 2016)
- LEP Briefing 2016 – 3 (17. bis 18. Februar 2016)
- LEP Briefing 2016 – 4 (29. Feb. bis 01. März 2016)

Excellence-Vertiefungstrainings

Sie sind ausgebildeter Assessor und möchten mehr zur Methode erfahren? Dann ist dieses eintägige Training für Sie eine Option. In einem intensiven Austausch erleben Sie, wie das Modell genutzt und wie die Herangehensweisen gedeutet werden können. Das Training verleiht Ihnen eine Expertise, die Sie vom „Wald- und Wiesen-Assessor“ differenziert. Die Termine finden Sie auf unserer Webseite.

DIE PUBLIKATIONEN

der Initiative Ludwig-Erhard-Preis und ihrer Partner

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

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

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

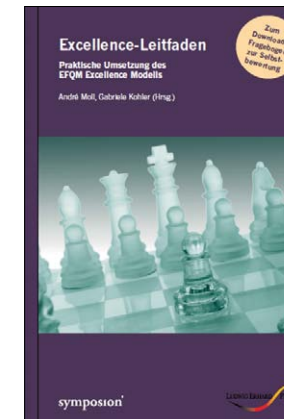
weiterentwickelt, wie die aktuelle Revision zum EFQM Excellence Modell 2013 zeigt. Dieses Handbuch erläutert anschaulich die Anwendung des EFQM Excellence Modells und erklärt die Bedeutung der Neuerungen der Version 2013. Dabei behandelt es u. a. folgende Themen:

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

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

Add-on zum Download:

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

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

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

Add-on zum Download:

u. a. Fragelisten zur Selbstbewertung

Auszug aus dem Inhaltsverzeichnis ...*André Moll*

Die Wettbewerbsfähigkeit
mit dem Excellence-Ansatz stärken

André Moll

Der Zusammenhang von
Unternehmenskultur und Umsetzungserfolg

Frank Slawik, André Moll

Die Einführung des Excellence-Modells
in 8 Schritten

André Moll, Walter Ludwig

Die ständige Verbesserung im Tagesgeschäft

Gabriele Kohler

Der Weg zur lernenden Organisation

... und weitere.

MITGLIEDSCHAFT

Initiative Ludwig-Erhard-Preis e. V.

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

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

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

Kosten für die Mitgliedschaft

Die Mitgliedsbeiträge betragen jährlich:

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

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

Matthias Gouthier, André Moll;

Gabriele Kohler (Hrsg.)

Hardcover, ca. 300 Seiten

ISBN: 978-3-86329-650-6

Symposion Publishing, Düsseldorf

www.symposion.de

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

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

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

MITGLIEDER

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

a:nton	Dersch & Minet Consulting GmbH	Hoesch Hohenlimburg	Maschinenfabrik Reinhausen GmbH	sdh-consult	Vereinigte Sparkassen im Landkreis Weilheim i. OB
Aachener Institut für Mittelstandsentwicklung e. V.	Deutsches Zentrum für Luft- und Raumfahrt e. V.	Homag Holzbearbeitungssysteme AG	MDK Rheinland-Pfalz	Sozial-Holding der Stadt Mönchengladbach GmbH	VHS Reckenberg-Ems FARE gGmbH
ABB AG	DGQ Deutsche Gesellschaft für Qualität e. V.	I. K. HOFMANN GmbH	menschen gestalten unternehmen®	Sparkasse Ingolstadt	Volkswagen AG
AgenturQZert GmbH	domino world™	IMAQ GbR Incipio-Hannover by Gabriele Gralla; MSc	mib Management Institut Bochum GmbH	SP kommunikation beratung + training GbR	VQB Verein für Qualitätsförderung Brandenburg e. V.
ASSA ABLOY Sicherheitstechnik GmbH	DQS GmbH	Ingenieurbüro Richard Schieferdecker	mosaiic GmbH	Stadtwerke Hannover AG	WAREMA Renkhoff SE
Bestform Consulting	EFQM	Institut für Medizinische Diagnostik Oderland	MP-BusinessManagement GmbH	SÜDWESTMETALL e. V.	WERTarbeit GmbH & Co. KG
BMW Group	Endress+Hauser Conducta GmbH + Co. KG	Institut für Sozialforschung & Organisationsberatung	mpool consulting AG	Symbio Consult GmbH	WISAG Gebäudereinigung Holding GmbH & Co. KG
BO Consult – Services for Excellence	Eternit AG	IVUT Institut für Veränderungsmanagement, Unternehmensentwicklung und Training	NK excellence consulting	TGE – Kongregation der Schwestern vom Göttlichen Erlöser	Wrafter UnternehmensBeratung & TrainingServices
Busch-Jaeger Elektro GmbH	Europäischer Arbeitskreis für Information&Kommunikation e. V.	Jemacon	OPTIMAL AG & Co. KG	THE MANDALA HOTEL	WSS AKTIV BERATEN GbR
BUSINESS-Partner GmbH	EXCELLENCE CENTER NÜRNBERG	Kinder- und Jugendhilfzentrum Groß Börnecke GmbH	Otto Richter GmbH	Thüringische Weidmüller GmbH	
bvv – Bayerischer Volkshochschulverband e. V.	freisl Beratung Training Coaching	Klejbor's Entertainment Factory – KBO Management GmbH	OVALO GmbH	TKW Gebäudeservice GmbH	
Caritasverband für den Kreis Olpe e. V.	Gitte Landgrebe S.A.R.L.	Konkret Consult Ruhr GmbH	Praxis für Zahn-, Mund- und Kieferheilkunde – Schöttelndreier & Dr. Rapsch	TQU International GmbH	
Caritasverband für die Diözese Speyer e. V.	Gudo Großpietsch Unternehmensberatung	KRBE GmbH	PROTEMA Unternehmensberatung GmbH	trainInstinct GmbH	
carriere & more private Akademien	Hagen Consulting & Training GmbH	L'Orange GmbH	Quality Consult – Dipl.-Ing. Lutz Berninger	Transform! Consulting Gesellschaft für Beratung, Projektarbeit und Coaching mbH	
Clariant Produkte (Deutschland) GmbH – Global Quality Management	Heinz-Michael Dickmann Prozessberatung, Training & Coaching	Ludwig-Erhard-Stiftung e. V.	RICOH Deutschland GmbH	TÜV NORD CERT GmbH	
cmxKonzepte GmbH & Co. KG	Höltzel, Tobias	MAHO Consulting Martin Holzwarth	Robert Bosch GmbH	TÜV Rheinland Consulting GmbH	
Conceptual Quality			Schindlerhof Klaus Kobjoll GmbH	VDI Verein Deutscher Ingenieure e. V.	
			Schöck Bauteile GmbH		



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

Kann der Vor-Ort-Besuch in der KW 24/25 durchgeführt werden? Falls nein, bitte eine früher liegende Alternativwoche nennen:

☐ ja

☐ nein

KW

Welches Bewerbungsverfahren wählen Sie?

☐ tabellarische Bewerbung

☐ 75-Seiten-Bewerbung

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 2015



SÜDWESTMETALL



SCHLUSSWORT

Dr. André Moll

Mit der Preisverleihung 2015 ist der Ludwig-Erhard-Preis in eine neue Ära gestartet. Die neue Trophäe versinnbildlicht einen neuen Abschnitt in der Geschichte des Preises, die Mitte der 90er begann. Zeit auf die alte Trophäe zurückzublicken: Durch einen Wettbewerb wurde die Trophäe als bester der eingesendeten Entwürfe ausgewählt. Von den großen Trophäen wurden 25 verliehen. Die Trophäe hatte Fans und Feinde. Ich selbst habe eine moderate Haltung zur Trophäe angenommen. Als Hobel bezeichnet, tat man ihr doch Unrecht, da sie den Verbesserungsprozess durch die 9 Kriterien des Excellence-Modells andeutet. Jetzt bin ich gespannt auf die Resonanz auf die neue Trophäe. Sie soll den Preis mit dem Designempfinden der Gegenwart in die Zukunft begleiten. Über Rückmeldungen, wie Ihnen die neue Trophäe gefällt würde ich mich freuen.

So starten wir frisch und mit einer neuen Trophäe in das nächste Prozessjahr des Ludwig-Erhard-Preises. Die Briefings sind auf unserer Homepage bereits buchbar. Es kann also wieder losgehen mit dem Preisprozess 2016.

Herzliche Grüße,

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

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 Düsseldorf
Registernummer: VR 16001

Geschäftsführendes Vorstandsmitglied:

Dr. André Moll Anschrift s. o.

Inhaltlich Verantwortlicher

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

Haftungsausschluss:

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

Redaktion:

Thomas Fischer, ILEP e. V.

Layout und Gestaltung:

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

Druck:

Gotteswinter und Aumaier GmbH
Druck und Medien seit 1862

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

Der Ludwig-Erhard-Preis steht
unter der Schirmherrschaft des



Bundesministerium
für Wirtschaft
und Energie

EFQM  **Partner**
Shares what works.

INITIATIVE LUDWIG-ERHARD-PREIS E. V.

Ludwig-Erhard-Straße 16a
61440 Oberursel

T +49 (0)6171. 88 76 88-0
F +49 (0)6171. 88 76 88-9

info@ilep.de
www.ilep.de