

LUDWIG ERHARD PREIS

DIE ASSESSORINNEN UND ASSESSOREN
DES LUDWIG-ERHARD-PREISES

AUSGEWÄHLTE BEITRÄGE VON UNSEREN EXCELLENCE-ASSESSOREN

EXCELLENCE
MADE IN GERMANY

PREMIUM
COLLECTION

VORWORT

Dr. André Moll

Sehr geehrte Leserinnen und Leser,

der Ludwig-Erhard-Preis lebt von der Expertise und dem Engagement seiner Assessoren. Über die fast drei Jahrzehnte haben annähernd 1.000 Assessoren den Preis unterstützt. Diese Menschen haben maßgeblich dazu beigetragen, dass unser Vereinszweck – Verbreitung des Excellence-Ansatzes durch Ausrichtung des Ludwig-Erhard-Preises – verwirklicht werden konnte. Dafür danken wir jeder einzelnen Assessorin und jedem einzelnen Assessor.

Mit dieser Broschüre verleihen wir stellvertretend für alle Assessorinnen und Assessoren einigen unserer engagiertesten Ehrenamtler die ihnen gebührende Sichtbarkeit.

Herzliche Grüße,



Dr. André Moll

geschäftsf. Vorstandsmitglied

DANKSAGUNG

an unsere ausgewählten Excellence-Assessoren



**Hier erfahren Sie mehr über die Menschen,
die mit ihrem Engagement das Preisverfahren
unterstützen.**

PREMIUM
COLLECTION

LUDWIG ERHARD PREIS

Das Preisverfahren startet jedes Jahr mit der Auslobung des Preises für das Folgejahr. Für die Bewerberorganisationen werden Assessmentteams für den Bewertungsprozess zusammengestellt, deren Expertise nicht nur geeignet ist für die Arbeit der Jury den wesentlichen Input zu erarbeiten, sondern auch, einen signifikanten Mehrwert für die sich bewerbenden Organisationen und Unternehmen zu erreichen.

Basis ist das EFQM Modell, welches das führende Management-Modell in Europa und darüberhinaus darstellt. Die Kompetenz dieses Modell auf die Bewerberorganisationen anzuwenden, ist eine von zwei wesentlichen Eigenschaften, die die Assessoren des Ludwig-Erhard-Preises auszeichnet.

Daneben ist die Berufs- und Lebenserfahrung dieser Menschen essenziell, um den Arbeitsweisen und guten Praktiken der Bewerber eine breite Kenntnis der Arbeitsweise unterschiedlicher Branchen gegenüberstellen zu können. Die Summe der Erfahrungen und Kenntnisse unserer Assessorinnen und Assessoren spiegelt sich in den Beiträgen wider, die im Folgenden zusammengestellt sind.

Die Sammlung ist noch lange nicht vollständig und, sollten Sie eine Assessorin oder ein Assessor des Preises sein, sind Sie herzlich eingeladen, diese Sammlung um Ihren Beitrag zu bereichern.

Wir danken diesen Menschen für die wertvollen Beiträge, die sie in den zahlreichen Assessments für die Sache des Ludwig-Erhard-Preises geleistet haben. Teilweise bis zu 17-mal waren Assessorinnen und Assessoren im Bewertungsprozess tätig. Von der Mitwirkung erfahrener und mit dem Bewertungsmodell vertrauter Menschen lebt der Prozess.

Sollten Sie Lust haben auch Teil dieser Community zu werden, so sprechen Sie uns an. Wir freuen uns auf Sie!

Herzliche Grüße und Dank an alle Mitwirkenden im Preisverfahren,

Dr. André Moll
Geschäftsführendes Vorstandsmitglied

DR. DETLEV BOHLE

Jedes Assessment in einem Unternehmen fordert uns. In diesem Fall geht darum, in ganz kurzer Zeit eine Antwort darauf zu finden, wer wir sind:

- in Beziehung zu dieser Firma, zu den Teamkollegen
- und uns selbst dabei zu hinterfragen.

Ein Assessment ist eine gute Gelegenheit zur Entwicklung des eigenen Sehvermögens, unseres „Bewertungsmuskels“, dessen, was gerade ist. Gerade die Unterschiede unsere Wahrnehmungen in einem Team und die gemeinsame Reflexion darüber – oft beim Abendessen – lassen dann die betrachtete Organisation im Licht des Exzellenz-Modells Gestalt annehmen.

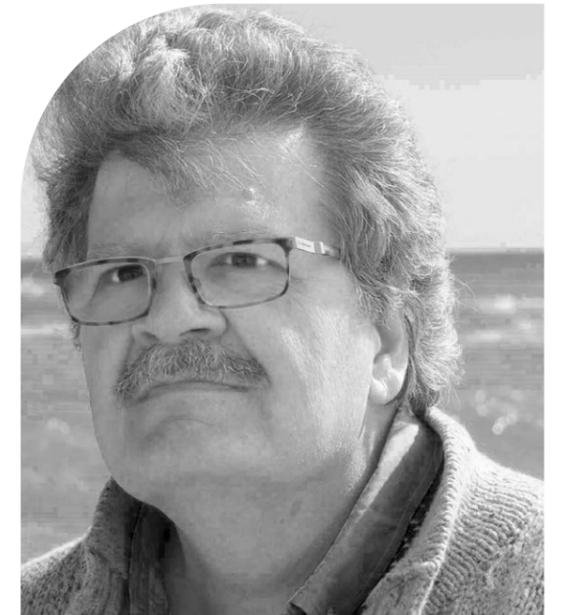
In diesem Sinne ist also ein gutes Assessment etwas, bei dem es inhärent nur Gewinner gibt. In Zeiten exponentieller Veränderungen in unserem Umfeld ist das nicht selbstverständlich.

Es ist heute so wichtig geworden, sich mit Transformation auf allen Ebenen wohlfühlen. Wir leben heute in einem Umfeld, in dem sich das Wissen alle 12 Stunden verdoppelt.

<https://www.linkedin.com/pulse/human-knowledge-doubling-every-12-hours-amitabh-ray>
abgerufen am 28.02.2022

Wie gut eine Organisation mit diesen Faktoren umgehen kann, wird jetzt für alle Organisationen überlebenswichtig, nicht mehr nur für die 5-Sterne Organisationen.

Es ist eine wundervolle Möglichkeit, sozusagen „live“ zu erleben, wie die Bewerber sich den neuen Randbedingungen stellen und wachsen. Der Preis ist dann eine gute Gelegenheit, um gemeinsam zu feiern!



DR. DETLEV BOHLE

„You never change things by fighting the existing reality. To change something, build a new model that makes the existing model obsolete.“
(Buckminster Fuller)

„Detlev is an integral informed consultant and advisor providing purpose supporting services as well as business excellence training, assessment and consulting. His background is in quality management, standardization and system safety in the aerospace industry. Lecturing at the Bergische Hochschule Wuppertal on ‘Quality Tools for Service Engineering’ he expands on the present transition from knowledge intensive services to wisdom based services. Detlev is affiliated to the Center for Human Emergence through the German Spiral Dynamics Integral community.“

KONTAKT

info@conceptual-quality.de

SVEN BRAUN

ILEP-Excellence-Assessor seit 2011

Assessments sind jedes Mal eine spannende Angelegenheit für mich, denn es gilt neue oder andere Wege bei den Bewerbern zu entdecken, herausragende Leistungen zu begutachten, wert zu schätzen und das eigene Wissen zu erweitern.

Ein weiterer faszinierender Aspekt von Assessments ist das Erleben der Weiterentwicklung einer Organisation, wenn diese Assessment als Teil Ihrer Excellence Kultur versteht. Wie wurden mögliche Verbesserungspotentiale adaptiert, Innovationen aufgespürt und umgesetzt und welche disruptiven Technologien führen zu veränderten Strategien und Geschäftsmodellen.

Zudem birgt die Weiterentwicklung des EFQM-Modelles selbst, die Möglichkeit sich mit aktuellen anregenden Themen auseinander zu setzen. Hierbei kann man dann leicht den Zusammenhang der einzelnen Organisation zu globalen Themengebieten, wie Sie in den Megatrends beschrieben sind, herleiten und die Verantwortung sowie das Mitwirken der Organisation daran ablesen.

Letztendlich, unabhängig von der abschließenden Bewertung einer Organisation, ist für mich ein erfolgreiches Assessment, wenn es das Assessoren Team geschafft hat, dem Bewerber einen Anstoß zum Nachdenken zu geben, aktuelle Vorgehensweisen zu hinterfragen und neue veränderte Wege zum Ziel in Betracht zu ziehen.



SVEN BRAUN

„Der Weg ist das Ziel.“
(Konfuzius)

„Meine Leidenschaft: Die Nutzung des EFQM-Modelles für spezifische Themenschwerpunkte wie zum Beispiel das Business Process Management. Es ist schön, zu erleben, wie ein ganzheitlicher Excellence Ansatz auf spezielle Themen oder Branchen adaptiert werden kann und für alle Teilbereiche genauso gilt. Meine Kollegen und ich haben aus diesem Verständnis ein Reifegradmodell für das Prozess Management entwickelt, welches wir benutzen, um die Prozesse transparenter zu gestalten, effektiver zu managen und kontinuierlich zu verbessern. Hierbei liegt uns der Austausch mit anderen EFQM affinen Organisationen, die Wege zur Verbesserung Ihrer Prozesse suchen, sehr am Herzen. Wir haben dadurch die Möglichkeit erlangt, viele interessante, anregende Gespräche und Diskussion branchenübergreifend führen zu können, die uns geholfen haben, das Modell weiter zu verbessern.“

KONTAKT

sven.braun@nokia.com

VOLKER DAVID

Als Organisationsentwickler in einem Assessmentteam der ILEP zu arbeiten, ist ein großes Vergnügen, vor allem, wenn auf der Basis des neuen EFQM- Modells 2020 Haltungen, Verhalten, Strukturen und Prozesse angeschaut, analysiert, bewertet und der Reifegrad der Organisation bestimmt wird.

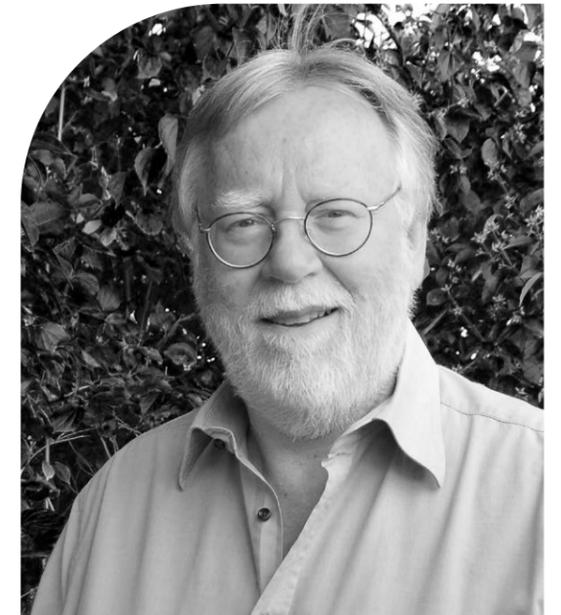
Jedes Mal, wenn ich mit meinem Assessmentteam die Schwelle eines Preisgewinners in Gold überschreite, merken wir, hier ist etwas anders. Wir haben das Gefühl, einer überproportionalen Anzahl von freundlichen und hilfsbereiten Profis zu begegnen.

Beim abendlichen Austausch im Assessmentteam von Fakten, Eindrücken, Einschätzungen und Meinungen taucht die unheimliche Unsicherheit und Frage auf, ob man uns nur Mitarbeitende präsentiert, die „eine Gehirnwäsche“ erhalten haben. Die Haltungen sind erkennbar, die Äußerungen sind ähnlich, die Handlungssicherheit ist sichtbar und Überzeugtheit ist spürbar. Echte Zweifel hegt das Team.

Dann kommt der Abend des zweiten Assessmenttages. Wow, äußern alle. Hier ist Vieles stimmig. Die Identifikation aller mit der Organisation, ihrem Zweck und dem Auftrag, dem Willen, Nützliches für die Stakeholder zu leisten und der Freude an der eigenen Arbeit sind über alle Hierarchieebenen hinweg präsent. Alle begegnen sich auf Augenhöhe.

Die Selbstreflexionsfähigkeit der Akteure über das eigene Tun ist hoch und die Ambiguitätstoleranz der Handelnden ist ausgeprägt, also das Wissen darum, dass es keine 100 % Lösungen gibt und dass keine Lösung auch keine Alternative ist.

Wir wissen und spüren, wir sind bei einer exzellenten Organisation zu Gast.



VOLKER DAVID

„Die Sachen klären, die Menschen stärken.“
(v. Hentig)

„My Passion is to contribute to civilised and balanced conditions in organisations between all Stakeholders. I focus on two perspectives, looking from the shopfloor up and from the CEO down to the value chains to delight customers and other stakeholders. I work with the new EFQM- Model 2020 as a framework for Leading Excellence. Organisational resilience and contributing to the entire community should be the outcome to all Transformation activities. Empower employees and practicing transformational Leadership are my Guidelines to support organisations and their members. Courage to stand up for your beliefs, Inspiration and providing confidence are my core values to deploy my Mission.“

KONTAKT

info@arbeitsinnovation.de



HEINZ-MICHAEL DICKMANN

Assessorentätigkeit beim LEP – ein spannendes und interessantes Erlebnis, Mit großer Spannung erwarte ich immer, welchem Bewerber ich zugeteilt werde. Ich durfte schon die unterschiedlichsten Unternehmen bewerten: von ganz klein bis größer, Unternehmen im 350-Punkte-Bereich, spätere Preisgewinner, verschiedene Branchen und Organisationsformen, manchmal ganz anders als das, was ich aus eigener Praxis kannte.

Genauso spannend ist es, zu erfahren, wer sonst noch im Assessorenteam ist. Man kennt vielleicht schon Assessor*innen, z. B. von früheren Assessments. Oft lernt man sich aber auch erst am ersten Briefingtag persönlich kennen.

Beim Briefing gibt es dann am 2. Tag das erste Zusammentreffen mit dem Bewerber. Man erhält wichtige Informationen über den Bewerber, hat aber auch Gelegenheit zum ersten persönlichen Kennenlernen – meist für beide Seiten interessant.

Am Ende folgt dann der Besuch beim Bewerber, auf den sich alle intensiv vorbereiten. Man führt die fachlichen Gespräche auf verschiedenen Hierarchieebenen (meist zusammen mit einem zweiten Assessor), lernt dabei unterschiedlichste Menschen kennen mit oft beeindruckendem Engagement. Für mich spannend sind auch immer die „inoffiziellen“ Gespräche mit den Führungskräften und Mitarbeitern des Bewerbers in Pausen oder beim gemeinsamen Essen.

Insbesondere der Konsensworkshop ist dann geprägt von der Zusammenarbeit im Assessorenteam. Man kommt dabei zu einem von allen Teammitgliedern getragenen Bericht mit Stärken und Potentialen des Bewerbers und zur gemeinsamen Punktebewertung.



HEINZ-MICHAEL DICKMANN

„Assessor sein beim LEP ist eine Herausforderung,
aber auch ein Erlebnis“
(eigene Erfahrung)

„Beim ersten Kontakt mit dem EFQM-Modell war ich Ende der 90-Jahre Experte meiner Abteilung bei einer Selbstbewertung, danach einige Male interner Assessor bei Selbstbewertungen, teilweise auch Projektmanager. Als freiberuflicher Berater/Trainer (Hauptthema Projektmanagement) war dann das EFQM-Modell wieder mein Thema. Nach diversen Schulungen (Excellence-/Master-Assessor) war ich mehrfach beim LEP als Assessor/stellvertretender Teamleiter im Einsatz.

Ich bin ILEP-Partner, habe Assessoren ausgebildet und Unternehmen bei Selbstbewertungen begleitet. Als Rentner habe ich heute meine Aktivitäten stark eingeschränkt.“

KONTAKT

kontakt@hmdickmann.de

DR. SILKE FELBER

Als gelernte Naturwissenschaftlerin und Prozessmanagementbegeisterte bin ich nicht nur an Ergebnissen interessiert, sondern auch an dem Weg dorthin, an den beteiligten Menschen und den Interaktionen, an den Rahmenbedingungen und dem Umfeld.

Erst die ganzheitliche Betrachtung einer Organisation – wie klein oder groß sie auch sein mag – zeigt klare Ursache-Wirkung-Mechanismen. Dies ist mit dem EFQM-Modell auf systematische und strukturierte Weise möglich, und dies ist es auch, was mich an dem Modell so fasziniert.

Während eines Assessments ist es zudem immer wieder begeisternd, wie neben den sachlich messbaren Eindrücken vor allem auch die Kultur einer Organisation durch die Gespräche vor Ort erlebbar wird. Wie man eintaucht in eine bislang nur theoretisch bekannte Welt, die jedoch immer vertrauter, immer nahbarer wird.

Ein Assessment bringt aber nicht nur einen besonderen Erkenntnisgewinn für die begutachtete Organisation, sondern ebenso für mich als Assessorin. Ich nehme inspirierende Anregungen, ungewöhnliche Denkansätze und interessante Methoden für meine eigene Arbeitswelt mit.

Darüber hinaus ist es immer unglaublich spannend, manchmal durchaus auch herausfordernd, mit weitestgehend unbekanntem Assessorinnenkollegen in kürzester Zeit zu einem Team zusammenzuwachsen, welches auf höchstem Niveau Business Excellence identifiziert und bewertet sowie die Erkenntnisse strukturiert und kundengerecht rückmelden soll – und dies ebenfalls in exzellenter Qualität.

Es funktioniert – und Ich freue mich jedes Mal darauf!



DR. SILKE FELBER

„Great ideas need landing gear as well as wings.“
(Charles Douglas Jackson)

„Meine Passion:

Eine Organisation hinsichtlich ihrer Vorgehensweisen und erzielten Ergebnisse anhand des EFQM-Modells zu analysieren und die gewonnenen Erkenntnisse mit den Vertretern dieser Organisation zu teilen und zu diskutieren, ist ein wesentlicher Teil meines Auftrages als Assessorin.

Mindestens genauso wichtig ist es, diese Organisation darin zu bestärken, den eingeschlagenen Weg des kontinuierlichen Hinterfragens und Nachjustierens von Vorgehensweisen weiterzugehen – auch wenn hierfür manchmal enorme Kraftanstrengungen erforderlich und Rückschläge einzuplanen sind. Ich bin fest davon überzeugt, dass auf diese Weise die Früchte im Sinne von Business Excellence geerntet werden können.“

KONTAKT

silke.felber@khs.com



DR. JÜRGEN FREISL

Jedes Assessment ist ein „Abenteuer mit Plan“. Mich begeistert es immer wieder, wenn wir zusammen mit einer Organisation die bestehende „Komplexität versteh- und begreifbar machen“: Das EFQM-Modell eröffnet als „Spiegel“ einen ganzheitlichen Blick auf alle wichtigen Themen und vernetzt diese. Daraus werden strategisch relevante Hebel und Treiber transparent und die Menschen treffen mit Freude und Engagement Entscheidungen für die weitere Reise in die Zukunft.

In dem Moment, in welchem eine Organisation auf ihrer Excellence-Reise stolz auf ihre Stärken und Leistungen sieht und weiß, wie der erfolgreiche Weg weitergeführt werden kann, lachen auch die Herzen des Assessorenteams über ein wieder mal besonderes Assessment.

Es ist immer wieder spannend und berührend, im Assessorenteam in den – leider immer zu kurzen – Gesprächen im Assessment erleben zu dürfen, wie die Mitarbeitenden und die Führungskräfte einer Organisation darüber erzählen, was sie wie in der Praxis umsetzen und welche Resultate sie dabei erzielen.

Am Abend reicht dann die Zeit fast nicht, dass wir im Assessorenteam alle wichtigen Stärken und Entwicklungspotenziale und auch unsere Impulse aus der „Sicht von außen“ zusammentragen.

Ein Assessmentprozess ist sehr bereichernd und am schönsten, wenn dieser für alle Mitwirkenden – das Team der Organisation und das Assessorenteam – ein herzliches und inspirierendes „Miteinander voneinander lernen“ ist.



DR. JÜRGEN FREISL

„Führung der Zukunft ist weniger ein Steuern, sondern vielmehr ein Navigieren.“
(Fredmund Malik)

„Meine Leidenschaft ist es, Organisationen in turbulenten Zeiten zu inspirieren und sie dabei zu unterstützen, natürlich in eine erfolgreiche Zukunft zu navigieren. Dabei begeistert mich besonders, Menschen praktische und hilfreiche Impulse zum Umgang mit der ständig steigenden Komplexität geben zu können. Das EFQM-Modell 2020 ist für mich ein hervorragendes Führungsmodell für Entwicklungs- und Transformationsprozesse entsprechend dem EFQM-Slogan *'navigate complexity'*. Mit Sinn, Energie und Nachhaltigkeit Stärken zu stärken, Entwicklungspotenziale zu nutzen und damit eine wirkungsvolle Organisationsentwicklung für alle Interessengruppen zu gestalten, ist meine Passion.“

KONTAKT

j.freisl@fuehrungsnavigation.de



HARALD GRUND

Als Verantwortlicher in einem Wirtschaftsunternehmen freut es mich, wenn ich mich im Rahmen von Assessments mit anderen Unternehmern zu Best Practice Vorgehen austauschen kann. Ich habe die Erfahrung gemacht, dass dieser Austausch zu beiderseitigem Vorteil ist.

Die mehrtägigen Assessments vor Ort ermöglichen es, eine vertrauensvolle Arbeitsbeziehung aufzubauen, so dass auch tiefergehende Gespräche außerhalb der Assessments entstehen. Diese Beziehungen blieben bei dem einen oder anderen Unternehmen auch über den LEP Prozess hinaus bestehen.

Ich wurde in den vergangenen Assessments immer wieder überrascht, wenn Mitarbeitende mit hoher Begeisterung und Engagement ihr Unternehmen im LEP Prozess vertreten. Besonders begeisterte mich, wenn selbst in kleinen Organisationen, Anstrengungen unternommen werden, um Unternehmensprozesse zu verbessern und nachhaltige Beziehungen zu Mitarbeitenden und Kunden aufzubauen.

Wenn solche Unternehmen dann bei der Preisverleihung „auf dem Treppchen“ stehen und der Stolz der Mitarbeitenden im Plenum spürbar ist, wünsche ich mir, dass dieser Funke zu möglichst vielen Unternehmen überspringt.



HARALD GRUND

„Was nicht vorwärts gehen kann,
schreitet zurück.“
(Johann Wolfgang von Goethe)

„Das eigene Tun stets zu hinterfragen ist mein persönlicher Antrieb, um kontinuierlich besser zu werden: insbesondere, wenn es darum geht, neue Wege zu beschreiten, um nach besten Lösungen und Vorgehen zu suchen. Mit dem EFQM Modell entwickeln wir unser eigenes Unternehmen stetig erfolgreich weiter. Dabei sind Selbstbewertungen oder Fremdbewertungen (Assessments) im Rahmen des LEP-Prozesses ein geeignetes Vorgehen, um objektiv und ehrlich in den Spiegel zu schauen. Denn so können Stärken bestätigt und Verbesserungspotentiale erkannt werden. Es macht mir Freude, wenn die Erkenntnisse aus den Assessments Früchte tragen, zum Wohl des Unternehmens und der Mitarbeitenden.“

KONTAKT

h.grund@edr.de

SASCHA GÜNTHER

EFQM Assessor seit 2021

Seit dem Jahr 2015 ist EFQM ein Leitgedanke für die systematische und strukturierte Analyse zur Verbesserung unseres Unternehmens. Während die Pierburg s.r.o. in den Jahren 2016 und 2018 von ILEP nach den EFQM Kriterien bewertet wurde, habe ich im Jahr 2019 selbst die Assessor Ausbildung abgeschlossen und seitdem mehrere Unternehmen als Assessor betreut.

Zu verstehen, in welchen Dimensionen das eigene Managementsystem verbesserungsfähig ist, ist unser Antrieb, EFQM aktiv anzuwenden. Aus der Sicht des Anwenders ist es sehr wertvoll, sich mit Unternehmen zu messen, die – basierend auf dem EFQM Bewertungsergebnis –, auf Augenhöhe sind und mit denen man sich gezielt austauschen kann. Ohne diese transparente Bewertung der Einzelkriterien ist ein systematischer und zielorientierter Vergleich zwischen Organisationen nur bedingt erfolgversprechend.

Die Kombination aus 15 Jahren Tätigkeit als Geschäftsführer und Werkleiter, sieben Jahren EFQM Assessorerfahrung im eigenen Unternehmen bei gleichzeitiger Assessorerfahrung ermöglichen es mir, für die bewerteten Unternehmen ein kompetenter Gesprächspartner aus Praxis und Theorie zu sein.



SASCHA GÜNTHER

„Was man nicht messen kann,
kann man nicht verbessern.“
(William Thomson Kelvin)

„Im Rahmen eines Assessments, welches zwei bis fünf Tage dauert, finde ich es faszinierend, in ein anderes Unternehmen einzutauchen, begeisternde Lösungen und Unternehmenskulturen kennen zu lernen und diesen Unternehmen zu helfen, sich weiterzuentwickeln.“

KONTAKT

sascha.guenther@cz.rheinmetall.com

JENS HERDAM

Auch nach über 20 Jahren Beschäftigung mit dem EFQM-Modell hat es für mich kein Stück seiner Attraktivität verloren, im Gegenteil: Durch das neue Modell 2020 hat es einen weiteren Schub zur ganzheitlichen und nachhaltigen Organisationsbetrachtung und -entwicklung erhalten.

Faszinierend finde ich bei jedem Assessment, wie es durchgängig gelingt, anhand der Kriterien des Modells eine Organisation rasch zu erfassen, ganz gleich welcher Größe und welcher Branche. Beeindruckend ist dabei zu sehen, wie die unterschiedlichen Organisationen mit dem EFQM-Ansatz umgehen und wie sie es schaffen, auf ihre eigene Art und im Rahmen ihrer ihnen eigenen Kultur, sich beständig gut und zielgerichtet weiterzuentwickeln, um damit der PoLEPosition immer näher zu rücken.

Im Assessment selbst empfinde ich die Dynamik des Prozesses als etwas ganz Besonderes. Ein Team aus Personen, die sich zumeist nicht kennen, steht vor der Aufgabe, sich innerhalb kürzester Zeit vorzubereiten, abzustimmen und in jeder Hinsicht auf die Organisation und das bevorstehende Assessment eingeschworen zu sein. Nachdem die Vorbereitungen abgeschlossen sind, geht es in die Interviews während des Vor-Ort-Besuchs, deren Inhalte und Erkenntnisse gebündelt und am Ende der Besuchswoche „sendereif“ für die Abschlusspräsentation auszuarbeiten sind.

Anschließend sind ein paar Tage nötig, um wieder in einen gewohnteren Lebensrhythmus zu kommen. Aber nach nicht allzu langer Zeit stellt sich dann bereits wieder Vorfreude auf ein neues Assessment ein...



JENS HERDAM

„Nichts kommt von selbst. Und nur wenig ist von Dauer. Darum - besinnt Euch auf Eure Kraft und darauf, dass jede Zeit eigene Antworten will und man auf ihrer Höhe zu sein hat, wenn Gutes bewirkt werden soll.“
(Willy Brandt)

„Mein Anspruch ist es, der Organisation und ihrem Geschäftsmodell so weit wie möglich gerecht zu werden und einen Beitrag dazu zu leisten, dass sich diese im Assessment und in den Ergebnissen des Assessments wiederfindet. Je besser dies gelingt, umso mehr kann die Organisation den Assessmentbericht annehmen, ihre Stärken noch bewusster manifestieren und aus den Verbesserungspotenzialen sinnvolle nächste Schritte ableiten und auf den Weg bringen.“

KONTAKT
jeher@htp-tel.de

ANDREA KAMINSKI

ILEP-Excellence-Assessorin seit 2006

Als Assessorin stehe ich seit vielen Jahren an der Seite von mittelständischen Unternehmen.

Als Organisationsentwicklerin in einem Assessmentteam der ILEP aktiv mitzuwirken ist ein spannender Prozess und fordert zu Höchstleistungen heraus. Erfolgreiche Vorgehensweisen in einer lernenden Organisation sind wichtige Basics für den Erfolg. Stärken in den Fokus zu stellen mithilfe der Selbstreflexion und den Blick schärfen für Entwicklungsmöglichkeiten sind wichtige Bausteine im Bewertungsprozess. Spannend ist dabei zu sehen, wie Organisationen sich den wichtigsten Schlüsselthemen unserer Zeit stellen. Dazu zählen eine Standortbestimmung, realistische Ausrichtung mit einer ausgeprägten Kundenorientierung, Zielklarheit, mitarbeiterbezogene Führung und kontinuierliche Verbesserung.

Mitarbeiterzufriedenheit trifft auf Kundenzufriedenheit durch exzellente Servicequalität in allen Wertschöpfungsstufen. Hilfreiche Handlungsstrategien entwerfen und umsetzen dadurch, dass wir uns die Dinge bewusst machen, sind wichtige Voraussetzungen in Zeiten des kontinuierlichen Wandels für den Erfolg. Mit der Außensicht ermöglichen wir der Organisation ein konstruktives Feedback für die Weiterentwicklung im Exzellenzprozess.



ANDREA KAMINSKI

„Erfolg hat drei Buchstaben: TUN“
(Johann Wolfgang von Goethe)

„Mein konstanter Arbeitsstil fließt in die Assessorentätigkeit seit vielen Jahren aktiv, persönlich, nachhaltig und wertschätzend mit ein. Ein Assessment ist nicht nur für die Bewerberorganisation ein intensiver interner und externer Blick auf die Organisation, auch für das Assessorenteam ist es eine Probe auf Zeit für exzellente Spitzenleistungen. In solchen Teams mitarbeiten zu dürfen ist eine verantwortungsvolle Aufgabe auf der Basis des neuen EFQM-Modells 2020, der ich mich gern immer wieder erneut stelle.“

KONTAKT

andrea@kaminski-pnw-organisationsberatung.de

NADINE KRETZSCHMAR

ILEP Assessorin seit 2017

Als Assessorin bekommt man in kürzester Zeit einen tiefen Einblick in exzellente Organisationen. Den Blick über den Tellerrand der eigenen Organisation zu richten ist für mich und meine Arbeit sehr wertvoll und stärkt die eigene Reflexionsfähigkeit. So kann ich von und mit den Besten gemeinsam lernen.

Es ist immer wieder aufregend in einem neuen Assessor:innen-Team zusammen zu kommen und unsere eigenen Stärken konstruktiv einzubringen. Es macht Spaß, die vielen verschiedenen Perspektiven zu hören und auf Augenhöhe den bestmöglichen Prozess für den Bewerber zu gestalten. Ich kenne auch beide Seiten des Assessments, sodass es mir leicht fällt, mich in den Bewerber einzufühlen.

Die größte Herausforderung ist, in kurzer Zeit ein möglichst vollständiges Bild der Organisation mit all seinen Facetten zu bekommen, um am Ende ein konstruktives Feedback entlang der Kriterien des EFQM Modells geben zu können. Für mich macht ein erfolgreiches Assessment aus, wenn sich der Bewerber am Ende mit all seinen Stärken aber auch Verbesserungspotenzialen gesehen fühlt und es uns mit unserem externen Blick gelungen ist, Impulse zu setzen, die der Organisation wirklich helfen, sich weiterzuentwickeln.

Dabei spielt Vertrauen eine zentrale Rolle, denn als Assessor:in tragen wir auch eine große Verantwortung. Ich habe alle Unternehmen bisher als sehr offen und neugierig erlebt. Es geht nicht nur um ein theoretisches Modell, sondern man bekommt sehr schnell den Puls einer Organisation mit und darf Unternehmenskultur hautnah erleben, das finde ich toll.



NADINE KRETZSCHMAR

„Sei du selbst die Veränderung,
die du dir wünschst für diese Welt.“
(Mahatma Gandhi)

„Als Qualitätsmanagerin und Organisationsentwicklerin ist es schon lange mein Wunsch, Unternehmen ganzheitlich und nachhaltig in ihrer Leistungsfähigkeit und Transformation zu unterstützen. Ich möchte mit meiner Arbeit einen positiven Beitrag für die Gesellschaft im Sinne des Gemeinwohls leisten. Dazu braucht es einen Rahmen, in dem Menschen sich entwickeln und gemeinsame Werte, an denen wir unser Denken und Handeln ausrichten können. Unternehmenskultur, New Work, Digitale Transformation und Achtsamkeit sind meine Herzenthemen. Das EFQM Modell hilft mir hier immer wieder, diesen ganzheitlichen Ansatz zu verfolgen und dabei den Menschen in den Fokus zu setzen.“

KONTAKT

Nadine.Kretzschmar@wbstraining.de

BERND KUNERT

ILEP-Excellence-Assessorin seit 2007

Es macht mir immer wieder Spaß in einem Assessmentteam zu arbeiten und ein erfolgreiches Unternehmen zu bewerten. Das Assessment ist für mich ein Trigger zu reflektieren und zu lernen. Dafür gebe ich gern der Organisation Potenziale zurück als Dankbarkeit, auch wenn es manchmal schwer ist, Potentiale zu definieren.

Es ist erstaunlich, wie sich in kurzer Zeit ein Assessorenteam zu einem Hochleistungsteam entwickelt und sich in eine Organisation hineinversetzen kann. Zuerst meist skeptisch, wie passt das alles zusammen? Was will die Organisation erreichen? Was sind die Rahmenbedingungen? ...

Und während der Begutachtung passt sich alles wie ein Puzzle zu einem Bild zusammen. Im Bericht wird um jedes Wort gerungen, denn man möchte der Organisation gerecht werden. Positives Feedback ist schnell gegeben, da kann sich die Organisation nicht wehren.

Die Nuggets für die Organisation sind die Potentiale und ich weiß als einer, der schon auf der anderen Seite gesessen ist, dass Potentiale von der Organisation in 4 Kategorien eingeteilt werden.

1. Das hat das Assessorenteam nicht verstanden – Ablehnung
2. Ja, das fehlt uns, aber das wollen oder können wir gerade nicht
3. Ja, das wissen wir schon und wir arbeiten schon daran – Bestärkung
4. Das war jetzt ein richtig guter Hinweis, der hilft uns weiter.

Als Assessorenteam versuchen wir immer, die „Gold Nuggets“ der Kategorie 4 zu vermitteln.



BERND KUNERT

„Problem talk creates problems,
solution talk creates solutions.“
(Steve de Shazer / Insoo Kim Berg)

„Es geht immer besser, ich möchte dazu meinen Beitrag leisten. Mit dem EFQM Modell habe ich ein Instrument, das mir hilft, die Zusammenhänge schnell zu erfassen. Als Assessor spiegle und bewerte ich die Organisation am EFQM Modell. Die Organisation erhält einen neuen Blickwinkel auf sich selbst. So kommen weitere Verbesserungen zum Vorschein. Vor allem die Organisation muss nicht immer was Neues machen, sondern aus der Lernkurve ergeben sich die Verbesserungen und der Kreis wird geschlossen. Es freut mich, als Assessor die Entwicklung vieler Firmen zu verfolgen und selbst lerne ich auch immer von den Besten.“

KONTAKT

bernd.kunert@endress.com



PROF. DR. HABIL. RALF NEUHAUS

IIEP-Excellence-Assessor seit 2005

Seit mehr als 20 Jahren begleite und unterstützte ich Unternehmen u. a. bei den Themen Führung, Lean- und Change-Management sowie der Optimierung von Strukturen. Das EFQM Modell und der dahinterstehende Managementansatz ist dabei ein stetiger und erfolgreicher Begleiter.

Die Welt verändert sich seit Jahren auf vielen Feldern schneller und tiefergreifender als jemals zuvor, was Unternehmen vor umfassende Herausforderungen stellt. Um diesen Veränderungen und Herausforderungen begegnen zu können, benötigen Unternehmen individuelle strategische und operative Lösungen, die mit dem EFQM Modell hervorragend strukturiert werden können. Es ist im Rahmen von Assessments immer wieder erfreulich, wenn man im Team, unabhängig davon, ob es ein internes oder externes Assessoren-Team ist, feststellt, welchen Nutzen die Arbeit mit dem EFQM Modell in den Unternehmen und im Assessoren-Team stiften kann. Die Selbstbefähigung von Unternehmen kann durch das EFQM Modell erreicht und mittels regelmäßiger Assessments weiter gesteigert werden.

Es ist mir immer eine große Freude, zu erleben, wie Unternehmen ihren Reifegrad und auch den wirtschaftlichen Erfolg durch die konsequente Anwendung des EFQM Modells kontinuierlich steigern. Der Erfolg der Anwendung des EFQM Modells, der z.B. durch Auszeichnungen der EFQM gewürdigt wird, ist aus meiner Sicht einer der Höhepunkte der Zusammenarbeit.



PROF. DR. HABIL. RALF NEUHAUS

„Progress cannot be generated when we are satisfied with existing situations“
(Taiichi Ohno)

„Als langjähriger Anwender, lizenzierter Trainer, Hochschullehrer, Forscher und Assessor begeistere mich das EFQM Modell immer wieder und immer noch. Dies sowohl in der Anwendung in Unternehmen als auch in der Lehre und Forschung. Es besitzt einen herausragenden integrierenden Rahmen für die Implementierung von unterschiedlichen Managementsystemen und -methoden. Zudem bietet es ein hohes Maß an Flexibilität bei der Integration und der Absicherung und Weiterentwicklung von Strukturen. Sein strategischer und operativer Ansatz ermöglicht den Aufbau ganzheitlichen Managementdenkens und unterstützt damit die mehr denn je notwendigen Veränderungsprozesse in Organisationen.“

KONTAKT

neuhaus@imaq-online.de

ANDREAS REIS

Die Assessmentwoche beim Bewerber ist nicht gerade entspannend – viel Arbeit, wenig Schlaf, fremdes Hotel, kaum Pausen, hoher Erfolgsdruck, alles in allem also mehr als ausreichend Stress – und trotzdem ist die Vorfreude jedes Mal riesig! Mit (m)einem Team großartiger und ganz unterschiedlicher Expert*innen bei einer möglicherweise sehr exzellenten Organisation – die es auch noch ernst meint- zu Gast zu sein, ist aber jedes Mal eine ganz besondere Bereicherung.

Als ich vor über 20 Jahren im Rahmen einer EFQM-Studienarbeit von der Deutschen Post zur Assessorenausbildung eingeladen wurde, hatte ich nicht die leiseste Ahnung, dass ich dort mein großes Hobby finden würde. Noch als Student wurde ich eingeladen, an ersten Assessments für den Ludwig-Erhard-Preis mitzuwirken. Seitdem ist viel passiert und ich habe unterschiedlichste Organisationen erleben dürfen, von „anständigen ISO 9001-Firmen“ bis zu EQA-Gewinnern. Von „der zweite Platz wäre eine Enttäuschung“ bis zu „wir kommen alle vier Jahre zum LEP, um unsere Position zu bestimmen“ war auch alles dabei. Manchmal hat es auch erst im Jahr nach unserem Feedback zum Treppchen gereicht.

Für mich ist es immer wieder spannend und wertvoll, eine Woche gezielt über den Tellerrand zu schauen, im Kreis der Assessor*innen mit dem Bewerber zu diskutieren und gemeinsam auszuarbeiten, wo die Organisation heute steht bzw. in Erfahrung zu bringen, was geplant ist, um in der Zukunft noch besser aufgestellt zu sein. Wenn wir dabei als Assessoren-Team Impulse geben und sinnvolle Entwicklungsfelder aufzeigen können, erfüllt es mich mit besonderer Zufriedenheit. Zu verstehen, welche unterschiedlichen – oder gleichen – Bretter andere Industrien und Organisationen zu bohren haben, erweitert meinen Horizont und bringt Mehrwert für meine tägliche Arbeit. Die Assessmentwoche betrachte ich immer noch als wichtigste Schulung jeden Jahres.

Voller Dankbarkeit und Freude denke ich an meine unterschiedlichen Vorgesetzten der letzten 20 Jahre, die um den Wert der Assessor*innen-Tätigkeit wissend, mich bei DaimlerChrysler, der RWE und jetzt bei Evonik in meinen ehrenamtlichen LEP Aktivitäten immer unterstützt haben.



ANDREAS REIS

„Just do it – einfach mal machen“

„Ich habe mich seit meiner Berufsausbildung in der Windenergie zuerst der Qualität, dann den Managementsystemen und dann der Exzellenz verschrieben. Seitdem ist viel passiert. Die Managementsysteme wurden prozessorientiert und integriert. Das EFQM Modell hat sich ebenso auf den Weg gemacht und angepasst. Die letzte Revision zum EFQM Modell 2020 hat die bewährte Struktur neu aufgestellt und es fit für die Zukunft gemacht. Nun liegt es an uns allen, den Exzellenz-Gedanken weiter zu tragen und die nachhaltigen, digitalen und sozialen Veränderungen im jeweiligen Ecosystem zu verstehen und in intelligente Strategien und Maßnahmen umzusetzen. Und auch wenn es recht große Worte sind, so hoffe ich trotzdem, dass wir alle damit unseren klitzekleinen Beitrag zum Weltfrieden leisten.“

KONTAKT

andreas.reis@evonik.com



SABINE RICHTER

ILEP-Excellence-Assessorin seit 2007

Assessments ziehen mich an, weil sie Hochleistungen erlebbar machen: in der Bewerberorganisation wie im Assessmentteam. Ich fühle mich jedes Mal wie eine Spitzensportlerin in einer von Teamgeist beseelten Mannschaft und vergesse schnell alle Anstrengungen, wenn wir im Ziel sind.

Während der Begutachtung suche ich in jeder Organisation mit Leidenschaft nach erfolgreichen Vorgehensweisen und Lernerfahrungen. Als Organisationsentwicklerin bereitet es mir Freude, Menschen in ihrem Erfolg zu bestärken. Gleichzeitig ermöglicht meine Außensicht, Entwicklungspotenzial zu erkennen und mit konstruktivem Feedback zur Organisationsentwicklung beizutragen.

Assessments erlauben es mir, in die Kultur und Leistungsprozesse unterschiedlichster Organisationen einzutauchen. Dabei ist es ausgesprochen spannend, wie das spezifische Zusammenspiel von Zweck, Vision, Strategie und Organisationskultur die Realisierung von Produkten, Dienstleistungen und Lösungen beeinflusst und exzellente Ergebnisse bewirkt.

Ein Assessment ist nicht nur eine Probe für die Bewerberorganisation, sondern auch für das EFQM-Modell, für mein Assessmentteam und mich. Obwohl schon seit über 10 Jahren Assessorin – treiben mich Fragen an, die in jedem Assessment neu zu beantworten sind:

- Wie kann EFQM Mensch und Unternehmen voranbringen?
- Ist das Modell in seinen Inhalten und seiner Logik verständlich, zeitgemäß und annehmbar?
- Kommen wir mit Excellence zur Resilienz und umgekehrt?
- Verstehen wir die Organisation schnell genug, um ein nützliches inspirierendes Feedback zu geben?
- Trägt das Assessment dazu bei, die ökonomischen wie sozialen und ökologischen Unternehmenserfolge als Beitrag zum Gemeinwohl zu würdigen?



SABINE RICHTER

„Wege entstehen dadurch, dass wir sie gehen.“
(Franz Kafka)

„Meine Profession: Zur Organisationsentwicklung in Ost und West beitragen, dass Mensch und Organisation resilient bleiben, sich entfalten und die angestrebten Erfolge erzielen. Assessments messen und würdigen Erfolge. Assessmentfragen sind ein gutes Instrument, Stärken ins Bewusstsein zu heben und den Blick für Entwicklungsmöglichkeiten zu öffnen. Mit Feedbackbericht und Bewertung erzeugt ein Assessment immer wieder eine Zwischenbilanz, an welcher sich die Organisation ausrichten kann. Der Nutzen von Assessments zeigt sich in der langfristigen Organisationsentwicklung, an welcher Assessor*innen nicht unmittelbar teilhaben. Umso größer ist meine Freude, wenn wir als Assessmentteam zu erfolgreicher Veränderung inspiriert haben und im nächsten Assessment Fortschritte begutachten dürfen.“

KONTAKT

info@sabine-richter-mpq.de



HEINRICH SCHARP

Während der Assessorenausbildung sagte mein Ausbilder, dass es kaum eine bessere Weiterbildungsmöglichkeit gibt, als ein Assessment zu begleiten. – Er sollte recht behalten. Gleichzeitig machte es Freude, Organisationen beim Wunsch, sich zu verbessern, ein Stück zu begleiten.

In unsicheren Zeiten hilft es Organisationen ungemein, sich an einem überprüften und bewährten Rahmen, wie dem EFQM Modell zu orientieren. Es gibt viele Modelle und Systeme, die sich um die Gunst von Organisationen und Unternehmen bewerben. – Mich begeistern am EFQM Modell zwei wesentliche Aspekte, die helfen, Veränderungen wirksam auf den Weg zu bringen:

1. Ganzheitlichkeit

In den Assessments helfen wir den bewerbenden Organisationen alle wesentlichen Erfolgsfaktoren zu beachten. Einige hatten schon mehr oder weniger intensive Berührung mit zum Beispiel Qualitätsstandards, wie die ISO 9000. Das EFQM Modell hilft zusätzliche Faktoren, die darüber hinaus gehen, wie zum Beispiel die Kunden- oder die Mitarbeiterperspektive in den Blick zu nehmen.

2. Der Befähigungs-Ansatz

Das Modell ist von Grund auf für „Hilfe zur Selbsthilfe“ angelegt. Die Gefahr, sich in die Abhängigkeit von Beratern zu begeben wird reduziert und es gibt mannigfaltige Anregungen aus eigener Kraft die Verbesserung umzusetzen.

Es macht mir große Freude, Unternehmen und Organisationen auf Ihrem Weg ein Stück zu begleiten und zur Verbesserung für alle Beteiligten beizutragen.



HEINRICH SCHARP

„Das seltsame Paradoxon ist, dass, wenn ich mich so akzeptiere wie ich bin, ich die Möglichkeit erlange, mich zu verändern.“
(Carl Rogers)

„Kommend von der Prozessverbesserung fokussiere ich heute in meiner Arbeit als Coach, Team- und Organisationsentwickler die Rahmenbedingungen, unter denen Führungskräfte und Mitarbeitende kommunizieren, Konflikte bewältigen und Veränderungen wirksam umsetzen. Dabei ist mir der Befähigungs-Ansatz wichtig, weil nur so die Menschen, mit denen ich arbeite, langfristig profitieren können.“

KONTAKT

Heinrich.Scharp@scharp-consulting.de

CARINA SCHNEPPENHEIM

„Wir können den Wind nicht ändern, aber die Segel anders setzen.“
(Aristoteles)

Dieses Zitat von Aristoteles repräsentiert für mich die größte Chance, die hinter dem EFQM Modell steht, indem es das Verständnis für Ursache Wirkungs-Zusammenhänge zwischen den Handlungen einer Organisation und den daraus resultierenden Ergebnissen unterstützt. Die Basis dafür liefern u. a. Assessments.

Assessments spiegeln Organisationen auf Grundlage eines umfassenden Stärken- und Potenzialberichtes ihre aktuelle Leistungsfähigkeit wider. Die Ergebnisse zeigen konkrete Ansatzpunkte bzw. Handlungsbedarfe auf, um die organisationale Performance in Hinblick die Zukunft abzusichern bzw. zu verbessern. Ziel ist es, das Verständnis von Organisationen als (Mit-)Gestalter ihrer Zukunft und Umwelt zu fördern. Folglich bilden Assessments zum einen die Basis für Lernen und Verbesserungen auf Seiten von Unternehmen. Zum anderen eröffnen sie Assessoren neue Perspektiven für die Umsetzung- und Interpretationsmöglichkeiten des Modells in der Praxis.

Bis heute überzeugt das EFQM Modell einerseits durch seine Struktur und praxisorientierte Anwendungsmöglichkeit, welches die Identifikation und Analyse der Stärken und Potenziale in Bezug auf die bereichs- und prozessübergreifende Umsetzung der Unternehmensvision und -mission ermöglicht. Andererseits punktet das Modell mit der Intention eines organisationsübergreifenden Benchmarks sowie der Möglichkeit den organisationalen Reifegrad regelmäßig zu bewerten, sowie kontinuierlich zu verbessern.



CARINA SCHNEPPENHEIM

„Management is doing things right;
leadership is doing the right things.“
(Peter Drucker)

„Als langjährige Anwenderin und Assessorin des EFQM Modells bin ich immer wieder begeistert, dass das Modell ein hohes Maß an Flexibilität bei paralleler Standardisierung fordert und fördert. Ein Balanceakt, dem Organisationen und Beschäftigte heute mehr denn je gegenüberstehen. Damit repräsentiert das Modell einen nachhaltig und ganzheitlich angelegten strategischen sowie operativen Handlungsrahmen oder Kompass für Zeiten und Situationen, in denen die Intensität und Geschwindigkeit von Veränderungen sowie damit verbundener Auswirkungen schwerlich zu prognostizieren sind. Das EFQM Modell 2020 unterstützt den Erhalt der Leistungsfähigkeit seiner Anwender, sowohl heute als auch in der Zukunft.“

KONTAKT

contact@just-cara.de

UDO SCHMIDT

us4quality bedeutet:

- Gemeinsam Qualität definieren,
- in Ihren **Projekten**,
- in Ihrem **Projektmanagement**,
- in Ihrem **Unternehmen**, Ihren **Produkten** / Ihren **Prozessen**
- bei Ihren **Lieferanten**.

Ihre Situation

Sie befassen sich mit **Qualität** in Ihren Produkten & Systemen / Prozessen.
(... unklar ist, wie "gut" Sie sind!)

Sie sehen weitere **Möglichkeiten** erkannte Stärken & Verbesserungspotentiale zu nutzen.
(... es fehlt „Zeit“ zur Umsetzung!)

Sie investieren **Kapazitäten** in das Erhalten des Erreichten, in den Status des QM/PM-Wissens, in das Sammeln von Anregungen.
(... brauchen sie „aber“ woanders!)

Sie treiben **Aufwand** für Methoden & Werkzeuge für das Vorhalten von Fachwissen (PM, TQM, SixSigma), für das „Treiben“ Ihrer Qualität.
(... unklar ist, ob das „richtig“ ist!)



Unsere Leistung

Analysieren, Priorisieren und Planen Ihrer Q- & PM-Möglichkeiten

Treiben der Umsetzung, Ausbilden und Trainieren, Vergleichen und Anregen, Hilfe zur Dokumentation

Abweichungsanalyse, Treiben von:
– Soll/Ist-Vergleichen
– Ursachenbehebung,
– Vorbeugemassnahmen

Standardisieren des Erreichten, Prüfen der Prioritäten, Betreuen aller Aktivitäten im TQM und PM



UDO SCHMIDT

„Es braucht mehr als eine Hand um einen Knoten zu knüpfen.“
(aus der Mongolei)

„Die Excellence Modelle sind der Bestandteil, der für mich das Qualitätsmanagement und das Projektmanagement in einem Unternehmen verbindet. Die Modelle individuell zu harmonisieren und im jeweiligen Management-System des Unternehmens abzubilden ist die Herausforderung.

Die Assessments nach den Modellen bieten immer wieder Anregung und andere Sichtweisen. „Wie machen Andere das und warum sind sie auf diese Weise erfolgreich?“ ergänzt durch die Meinungen und Erfahrungen der Assesoren-Kollegen sind Stoff für die stete Entwicklung der eigenen Position.

Die Entwicklung und stete Optimierung einer eigenen Assessment-Methode und die Veröffentlichungen in Büchern und Fachartikeln ist analog zur Mitarbeit im LEP und anderen Excellence Preisen seit 2001 für mich der Weg, Erhaltenes auch zurück zu geben.“

KONTAKT

info@us4quality.com

CARSTA SEIDEL

LEP Assessorin seit 2016 und ISO Auditorin seit 2012

Mit einer Bestimmung, die aus dem Herzen kommt, einer klaren Vision und Strategie, unter Berücksichtigung der systemischen Dynamik des Ecosystems (des Organisationskontextes) und Einbinden der wesentlichen Interessengruppen, nachhaltig Werte schaffen, dabei die Leistungsfähigkeit aufrechterhalten und gleichzeitig den Transformationsprozess vorantreiben – das ist der rote Faden des EFQM Modells 2020.

Rasante Veränderungen prägen unsere Zeit. Gut genug reicht nicht mehr. Subjekt sein und gestalten, statt Objekt sein und mitschwimmen. Die Herausforderungen der technischen Disruption annehmen und die Möglichkeiten nutzen. Die Risiken der erfolgsverwöhnten Selbstgefälligkeit erkennen. Ganz nah am Kunden bleiben und gleichzeitig die Transformation vorantreiben.

In der Praxis treffen wir auf Unternehmen mit unterschiedlichen Organisationsreife und zum Teil etablierten Qualitätsmanagementsystemen haben. Die bewusste Entscheidung der Organisationsführung für eine ganzheitliche Ausrichtung bildet eine sinnvolle Ergänzung im Verhältnis von Detailebenen und der Metaebene. Qualitätsmanagement ist Veränderungsmanagement und als solches Teil der Organisationsentwicklung. Die ISO 9001:2015 und das EFQM-Modell, sind ein Qualitätsmanagementsystem und ein Organisationsmodell, welche sich praktisch gut ergänzen. Extern begleitete Selbstbewertungen, Führungswshops oder die Durchführung von Assessments sind wertvolle Standortbestimmungen für den Start und die Begleitung einer ganzheitlich ausgerichteten Organisationsentwicklung.

Das EFQM-Modell ist das kompletteste Organisationsmodell, das auf alle Aspekte des Managements von Organisationen blickt. Es hat damit zahlreichen Organisationen Orientierung in der Organisationsentwicklung gegeben und zu nachhaltigem Erfolg geführt.

Ausgerichtet an der Agenda des EFQM-Modells, gelingt Organisationen, die Entwicklung des operativen Managements, die Gestaltung von Partnerschaften zum gegenseitigen Nutzen und die Sicherung der Zukunftsfähigkeit des Unternehmens. Wir Assessoren unterstützen und befähigen Sie dabei, diesen Weg erfolgreich zu gehen.



CARSTA SEIDEL

„Mit Fokus herausragende Leistungen erbringen und dauerhaften Unternehmenserfolg sichern.“

„Immer noch beginnen viele Briefe und E-Mails mit *'Ihnen geht es hoffentlich gut'* und enden meist mit *'Bleiben Sie gesund'*. Die Pandemie hatte uns fest im Griff und unsere Wahrnehmung und unser Management verändert. Die meisten Organisationen haben gelernt, handlungssicher und agil Herausforderungen zu begegnen. Die Geschäftsführer*innen sind in diesem Zusammenhang stolz auf ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die sich solidarisch, kreativ und engagiert eingebracht haben. Dieses Beispiel an Auseinandersetzung mit Megatrends und Änderungen am Markt zeigen, dass es die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind, die Wandel aktiv gestalten. Meine Grundüberzeugung ist es, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als eine der wichtigsten Interessensgruppen in einer Organisation erkannt werden. Die Sicherung der Zukunftsfähigkeit einer Organisation umfasst das Bewusstsein, sich in einer besonderen Art und Weise, um seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu *'kümmern'*.“

KONTAKT

carsta.seidel@seidel-coaching.me

FRANK SLAWIK

LEP-Assessor seit 1999

Die Stärkung der unternehmerischen Fitness einer Organisation zu deren erfolgreicher Weiterentwicklung verstehe ich als meinen Auftrag. Als Teil eines Assessor*innenteams begeistert es mich jedes Mal, gemeinsam mit hoch motivierten Kolleginnen und Kollegen den Organisationsreife-grad eines LEP-Bewerbers zu ermitteln und diesem Feedback zu seinen Stärken und seinen Potenzialen zu geben.

Ausgehend von der Ausrichtung einer Organisation mit dem Zweck, der langfristigen Zielsetzung, der Strategie sowie ihrer Kultur analysieren wir als Assessor*innenteam, wie dies geplant, umgesetzt und kontinuierlich weiterentwickelt wird. Wir schauen, wie es Organisationen auf Basis der Ausrichtung gelingt, einerseits das Kerngeschäft hervorragend zu bewerkstelligen und andererseits wesentliche Veränderungen einzuleiten und umzusetzen. Inwieweit eine nachhaltige positive Ergebnisentwicklung erkennbar ist, ist ebenfalls Bestandteil eines EFQM-Assessments.

Mich motiviert es, dies alles in einem interdisziplinären Team auf Basis von vielfältigen Dialogen mit der Bewerberorganisation durchführen zu dürfen. Dabei ist es gleich, ob die Bewerberorganisation aus der Industrie, dem Dienstleistungssektor, der öffentlichen Verwaltung oder aus dem non-Profit-Bereich kommt.

Ein entscheidender Faktor für den Erfolg eines EFQM-Assessments ist die vertrauensvolle Zusammenarbeit im Assessor*innenteam und mit der Bewerberorganisation. Gelingt dies, haben alle einen spürbaren Mehrwert durch den Prozess. Die Mitwirkenden im Assessor*innenteam nehmen immer wieder Anregungen für die eigene Arbeit mit. Die Bewerberorganisation erhält eine strukturierte umfassende Ist-Analyse zur eigenen Organisationsentwicklung, die viele wertvolle Hinweise für die weitere strategische Planung liefert. Viele der LEP-Bewerber bestätigen diesen Mehrwert und dass die Bewerbung sich absolut gelohnt hat. Das wiederum macht uns als Assessor*innen stolz.



FRANK SLAWIK

„Ich interessiere mich sehr für die Zukunft, da ich den Rest meines Lebens in ihr verbringen werde!“
(Charles Kettering)

„Dafür stehe ich:

Ausgehend von der langfristigen Zielsetzung sowie der Strategie des Unternehmens bringe ich Struktur in die Weiterentwicklung des Unternehmens und die Unternehmensprozesse. Ich schaue genau hin und stelle Fragen, die das Wesentliche sichtbar machen, um die notwendigen Veränderungen zu initiieren und umzusetzen. Bei dieser Herangehensweise setze ich sowohl analytisches als auch strukturiertes Denken, Erfahrungswissen aus 30 Jahren Berufstätigkeit und Intuition ein. Dabei ist mir wichtig, aus gemeinsam entwickelten Zielen klare Aufgaben abzuleiten und diese konsequent umzusetzen. Das Streben nach hervorragenden Leistungen im Wettbewerb und eine dauerhafte vertrauensvolle Kundenbindung motivieren mich dabei ganz besonders.“

KONTAKT

frank.slawik@mi-bochum.de



JÜRGEN STUBE

Die Globalisierung macht zunehmend deutlich, dass wir für den eigenen Geschäftserfolg auch das Bewusstsein zu unseren Abhängigkeiten nötig haben. Daraus Partnerschaften zu entwickeln wird überlebenswichtig. Neben dem Anwenden bekannter Methoden und Systeme zur Unternehmenssteuerung und Entwicklung freut es mich besonders, wenn es einer Bewerberorganisation gelungen ist, aus allen erfolgskritischen Abhängigkeiten Partnerschaften werden zu lassen.

Eine bessere Gelegenheit die Entwicklungen im heutigen Geschäftsumfeld wahrzunehmen, als im Assessment bei einer Bewerberorganisation kann ich mir nicht vorstellen. Immer lerne ich etwas hinzu und die gemeinsame Freude voneinander zu lernen ist das schönste Motiv, sich im Assessorenteam der ILEP einzubringen. Besonders begeistert mich, wenn die Bewerberorganisation auch von dem Willen durchdrungen ist, von Kunden und Lieferanten zu lernen und gemeinsam weiter zu entwickeln.

Verträge mit Mitarbeiter*innen, Lieferanten oder Kunden allein werden ohne Vertrauen aneinander kaum den heutigen Ansprüchen einer krisenfesten Unternehmensführung genügen können. Vertrauen ermöglicht viel mehr als nur das Einhalten von Vereinbarungen.

Wenn es Mitarbeiter*innen oder Lieferanten nicht gut geht, kann es dem Kunden nicht gut gehen. In Folge geht es dem Unternehmen nicht gut. Auftretende Probleme sind gemeinsame Herausforderungen, von Verständnis getragen und nicht nachhaltig belastend. #1 am Markt zu sein bedeutet heute mehr denn je auch #1 am Arbeitsmarkt und bei Lieferanten werden zu wollen. Dazu im Assessment etwas beitragen zu können macht mir Freude.



JÜRGEN STUBE

„Dimensionen der Excellence –
Dimensionen der Partnerschaften“

„Die Zeiten eines oft falsch verstandenen Kontrollgedankens im Zusammenhang mit Qualitätsmanagement gehören ganz sicher der Vergangenheit an. Aus der Zeit erinnern wir vielleicht noch den Spruch ‚*Vertrauen ist gut, Kontrolle ist besser*‘. Die Grenzen eines solchen Miteinanders werden uns heute mehr denn je aufgezeigt. Ich würde den Spruch gerne anpassen und daraus ‚*Kontrolle ist gut, Vertrauen ist besser*‘ machen. Wer sich Vertrauen verdient hat, ist vertrauenswürdig und muss nicht zwingend kontrolliert oder gar überwacht werden. Das gilt für Mitarbeiter*innen genauso, wie für Lieferanten. Eine bessere Grundeinstellung für den langen Weg zur Business Excellence ist für mich kaum vorstellbar.“

KONTAKT

managementconsult-stubeug@t-online.de

SABINE THIELE

ILEP-Excellence-Assessorin seit 2006

Ethisches Wirtschaften braucht ein Modell! Das für mich stimmigste ist das Business-Excellence-Modell der EFQM. Es ermöglicht unternehmerische Spitzenleistung mit Zukunftsorientierung / Innovation und wirkt damit nachhaltig oder neudeutsch „enkeltauglich“.

Seit 2005 wende ich das Modell in unserem kleinen Unternehmen, der Regensburg Tourismus GmbH (RTG) an. Mit rund 40 Mitarbeitenden betrachten wir systematisch und regelmäßig alle unsere Interessensgruppen / Stakeholder und messen deren Wahrnehmungen bezogen auf uns als Firma und – da wir für die touristische Entwicklung der UNESCO-Welterbestadt Regensburg zuständig sind – auch auf Regensburg als Reisedestination.

Die Kriterien des EFQM-Modells helfen uns, ständig besser zu werden und auch in Krisenzeiten einen Maßstab zu haben, wo wir stehen und wo wir uns fokussieren, um zukunftsfähig zu bleiben, dabei beziehen wir die Agenda 2030 / SDGs mit ein. Im Abgleich zwischen EFQM-Modell 2020 und GWÖ-Modell haben wir unsere Strategie nachhaltig ausgerichtet, alle Prozesse besonders auf Nachhaltigkeit optimiert und das Kennzahlen-Set erweitert, z. B. um den CO₂-Abdruck des Unternehmens.

All diese Weiterentwicklungen wären nicht möglich ohne das ehrenamtliche Engagement als Assessorin beim Deutschen Excellence-Preis. Der Blick in das Herzstück eines jeden Unternehmens durch ein engagiertes Assessor:innen-Team ist für beide Seiten ein Gewinn: das Unternehmen erhält ein professionelles Feedback zu seinem Vorgehen und das Team erhält die Möglichkeit, Menschen bei der Kreation von Spitzenleistung zu betrachten und einzuschätzen – das Lernen findet auf beiden Seiten statt.



SABINE THIELE

„Mir macht es große Freude, mit der Arbeit als Assessorin Menschen auf ihrem Weg zur Potentialentfaltung zu unterstützen und damit eine ethische Wirtschaft zu fördern!“

„Was mich antreibt:

Mich interessieren Zukunftsthemen und die Wege, wie Menschen dabei mitgenommen und in ihrem Handeln unterstützt werden können. Neue, unkonventionelle Ergebnisse, die auf nachhaltigen Wegen gefunden werden oder die zur Lösung eines der Weltprobleme beitragen, reizen mich und bringen Freude in meine Arbeit. Dabei glaube ich an Werte und dass diese für das Leben – beruflich und privat – in der heutigen Zeit existenziell sind. Hilfreich ist ebenso ein offenes Mindset und das Wissen um die Kraft des lebenslangen Lernens. Im Business hilft mir das EFQM-Modell, meine Werte zu leben.“

KONTAKT

thiele.sabine@regensburg.de