LUDWIG ERHARD PREIS

Deutschland
Land der Ideen

DEUTSCHER EXCELLENCE PREIS

Ergebnisband 2023

INITIATIVE LUDWIG-ERHARD-PREIS E.V.

GRUSSWORT

Peter Altmaier

Ludwig Erhard war, ist und bleibt aktuell: Auch und gerade in Zeiten von Corona, Krieg und vielfältiger Disruption.

Seine Ideen, seine konzeptionelle Klarheit und sein Mut haben vor über 70 Jahren den Grundstein für einen beispiellosen wirtschaftlichen Aufschwung der jungen Bundesrepublik Deutschland gelegt. Nach dem Ende von Kommunismus und Kaltem Krieg haben Ludwig Erhard Konzepte erneut einen Siegeszug angetreten um fast die ganze Welt, mit bemerkenswerten Erfolgen, wo immer man sicher ihrer bedient hat. Auch für uns in Deutschland bleibt Ludwig Erhard Leitfigur und Korrektiv. Deshalb ist auch der Ludwig Erhard Preis so wichtig: Indem herausragende Unternehmerpersönlichkeiten, die im Geiste Ludwig Erhards wirken, öffentlich anerkannt und gewürdigt werden, wollen wir dazu beitragen, dass sein Werk auch künftig lebendig und fruchtbar bleibt: Für unseren Mittelstand und seine Unternehmen, für die Beschäftigten und für unser Land insgesamt.

Peter Altmaier

VORWORT

Vorstand ILEP

Sehr geehrte Leserinnen und Leser,

noch nie haben so viele Organisationen eine Trophäe im Ludwig-Erhard-Preis errungen. Wir freuen uns mit allen Bewerbern über deren Ergebnisse, denn der Weg ist das Ziel. Egal, ob Gold, Silber oder Bronze, der Weg hin zur Spitzenleistung im Wettbewerb ist der Mehrwert, den unsere Bewerber auf dann erreichen, wenn es noch keine der begehrten Trophäen wird.

Der Vorstand dankt deshalb den ehrenamtlichen Assessorinnen und Assessoren sowie Jurorinnen und Juroren für die geleisteten Beiträge, damit dieses Preisverfahren stattfinden konnte.

Wir freuen uns am 14. Juni 2024 die nächste Verleihung des Preises zu feiern. Wir würden uns freuen, Sie als Teil unserer Community im nächsten Jahr zu begrüßen.

Herzliche Grüße

Thomas Kraus | Vorsitzender

Johann Simmel | stellv. Vorsitzender

Dr. André Moll | geschäftsf. Vorstandsmitglied

INHALTSVERZEICHNIS

Der Ludwig-Erhard-Preis Ergebnisband 2023

Grußwort – Peter Altmaier 3

Vorwort – Vorstand ILEP 5

Unternehmenserfolg durch Excellence
Ludwig-Erhard-Preis
der Deutsche Excellence Preis 8

Die Levels of Excellence
Die EFQM-Anerkennung 12

Der Ludwig-Erhard-Preis 2023
Das Preisverfahren in der Übersicht 14

Ludwig-Erhard-Preis –
Deutscher Excellence Preis in Gold 2023

GROSSE ORGANISATION
Bosch Bamberg 16

BMW Group 18

Siemens AG 20

MITTELSTAND
Schindlerhof Kobjoll 22

Volkshochschule Reckenberg-Ems |
Fortbildungs-Akademie Reckenberg-Ems 24

Ludwig-Erhard-Preis –
Deutscher Excellence Preis in Silber 2023

MITTELSTAND
Jobcenter Kreis Segeberg 26

Lock Antriebstechnik 28

Pierburg Pump Technology 30

Ludwig-Erhard-Preis –
Deutscher Excellence Preis in Bronze 2023

GROSSE ORGANISATION
Siltronic AG 32

MITTELSTAND
Mission Mittelstand 34

Schabmüller Automobiltechnik 36

KLEINE ORGANISATION
Katholische Hochschule Freiburg 38

EFQM Auszeichnungen 2023

Alle in Deutschland 2022 und 2023
ausgezeichnete Organisationen 40

Alle Gold-Platzierten
des Ludwig-Erhard-Preises 42

Expertennetzwerk

Das Expertennetzwerk der Initiative 44

Das EFQM-Modell 2020 als Masterplan? 46

Preisverfahren 2024

Auslobung des Ludwig-Erhard-Preis 2024 48

Der Aufwand für die Teilnahme 50

Initiative Ludwig-Erhard-Preis e. V.

Excellence Assessor werden –
Ein Netzwerk aus Führungskräften 51

Erstellung von Bewerbungsdokumenten
Das EFQM Management Dokument 52

Die Assessorinnen und Assessoren –
Ehrenamtliche Botschafter des
Excellence-Gedankens 54

Die Jury des Ludwig-Erhard-Preises 56

Der Vorstand 58

Die Initiative Ludwig-Erhard-Preis e. V. 60

Excellence für Deutschland – Entwickeln Sie mit
uns und unseren Partnern Ihre Organisation 61

Besondere Trainingsangebote 62

Die Publikationen der Initiative 64

Mitglieder Initiative Ludwig-Erhard-Preis e. V. 68

Mitgliedschaft 70

Aufnahmeantrag 71
Absichtserklärung 72

Schlusswort 73

UNTERNEHMENSERFOLG DURCH EXCELLENCE

Ludwig-Erhard-Preis der Deutsche Excellence Preis

Seit fast 30 Jahren ist der Ludwig-Erhard-Preis in Deutschland das Symbol für unternehmerische Spitzenleistungen, wir sprechen von Excellence. Vielen namhaften Unternehmen ist es gelungen diesen Preis zu gewinnen oder – genau genommen – sich zu erarbeiten. Jedes Unternehmen befindet sich auf einem Entwicklungspfad, der mehr oder weniger fordernd ist. Daraus leitet sich zusammen mit den sich ändernden Rahmenbedingungen die Notwendigkeit zur Organisationsentwicklung ab.

Mit Excellence den Technologiewechsel bewältigen

Wir haben dazu im Ludwig-Erhard-Preis 2023 fantastische Beispiele. Nehmen wir das Werk der Robert Bosch GmbH in Bamberg. Es hat mit Zündkerzen und Kraftstoff-Einspritzsysteme eine enorme Kompetenz im Bereich der Verbrenner-Technologie entwickelt. Ein befreundeter Unternehmer hat für mich einen Begriff geprägt, den ich in diesem Kontext immer gerne zitiere:

Dominant fit sein, in dem was man tut!

Doch die Rahmenbedingungen ändern sich und ein solches Werk muss neue Kernkompetenzen aufbauen und damit Zukunftsmärkte erschließen, durch die die Erfolgsgeschichte eines solchen Standortes fortgeschrieben werden kann. Die Brennstoffzelle und damit Wasserstoff-Technologie sind das Ziel einer Transformation, der sich dieser Standort rechtzeitig gestellt hat.

Der Ludwig-Erhard-Preis nutzt das EFQM Modell als Bewertungsbasis. Dieses ganzheitliche Managementmodell zielt darauf ab, Organisationen auf einem Weg zu nachhaltiger Excellence als Bewertungsinstrument zu unterstützen. Dabei wird nicht nur die Vergangenheit betrachtet – das wäre zu einfach –, sondern auch die Zukunftsperspektive, die sich eine Organisation erarbeitet hat. Die Transformation, der sich beispielsweise das Bosch-Werk gestellt hat, ist ein wesentliches Indiz, dass die Organisation sich einen Weg gesucht hat, um die absehbare Zukunft erfolgreich zu bewältigen.

Mit Excellence den Generationenwechel bewältigen

Jede unserer Gold-platzierten Organisationen kann dazu eine Erfolgsgeschichte erzählen. Blicken wir auf ein Hotel in Franken, dem Schindlerhof. Schon seit den 90er Jahren hat der Gründer, Klaus Kobjoll, in dem Wissen gehandelt, dass er nur dann erfolgreich sein kann, wenn es ihm gelingt „Sahne-Häubchen" zu entwickeln, die sein Hotel von den anderen klar differenziert. Es war für den Schindlerhof damals ein Vorteil „First Mover" zu sein und zu einer Zeit zu starten, in der andere noch gar nicht erkannt hatten, dass ein neues Gedankenmodell unternehmerische Spitzenleistungen bewertbar und damit gestaltbar macht. Nach drei Gold-Platzierungen im LEP kam der Generationenwechsel. Mit Nicole Kobjoll ist die zweite Generation angetreten, die Arbeit der Gründergeneration fortzusetzen. Auch ein solcher Führungswechsel ist eine Transformation, die gerade für inhabergeführte, mittelständische Unternehmen eine echte Hürde sein kann. Mit dem Erfolg im Preisverfahren 2023 zeigt der Schindlerhof, dass der Generationenwechsel gelungen ist und auch unter der neuen Führung das Hotel selbst die schwierige Corona-Phase gut durchlaufen hat.

Mit Excellence den gesellschaftlichen Auftrag bewältigen

First Mover ist auch das Jobcenter Kreis Segeberg. Schon im Jahr 2013 fand dort die erste Begutachtung statt und ergab ein Recognised for Excellence 3 Star! Zu der Zeit war das Jobcenter die einzige Organisation der Agentur für Arbeit, welche sich dem Excellence-Ansatz der EFQM gewidmet hat. In der Gegenwart zeigt sich mit der Silber-Platzierung im Preisverfahren, dass man als öffentlich-rechtliche Organisation eine außerordentliche Reife der Zweckverwirklichung erreicht hat. Auch wenn ein Jobcenter nicht zu anderen Einrichtungen dieser Art im Wettbewerb steht, ist die gute Leistungsfähigkeit einer solchen Organisation deshalb wichtig, weil die Leistungsempfänger sich ihr Jobcenter nicht aussuchen können und daher davon abhängen, dass ihr Jobcenter eine sehr gute Leistung abliefert.

Warum nehmen nicht alle Organisationen am Preisverfahren teil?

Eine Grundvoraussetzung für die Teilnahme ist die Bereitschaft Feedback anzunehmen. Im Ludwig-Erhard-Preis kommen Führungskräfte aus anderen Unternehmen zum Vor-Ort-Besuch und besprechen mit den Führungskräften und Mitarbeitenden die Situation der Bewerberorganisation und deren Perspektive im Kontext der jeweiligen Branche und Lage. Daraus entsteht ein Ergebnisbericht des Assessments, welcher Stärken und Potenziale aufzeigt. Nur mit der Bereitschaft sich den nächsten Schritten zu stellen, gelangt eine Organisation auf den Weg der Excellence.

Wann ist der richtige Zeitpunkt?

Wenn sich die Frage stellt: Sind wir wirklich wettbewerbsfähig, nachhaltig aufgestellt und der Zukunft zugewandt?, dann ist der richtige Moment sich der Betrachtung durch ein Team des Ludwig-Erhard-Preises zu stellen. Es gibt mehrere Arten der Teilnahme. Es ist wichtig, dass die Teilnahme als Erfolg wahrgenommen wird, insbesondere dann, wenn man noch nicht im Zenit des Schaffens steht. Dazu bietet sich ein sogenanntes Recognised-Assessment an. Wir kommen vor Ort und erarbeiten gemeinsam eine Standortbestimmung. Diese zeigt auf der 1000er-Skala auf, wie weit sich die Organisation auf dem Weg zur Excellence schon entwickelt hat und welche nächsten Schritte in Frage kommen. Anhand des Ergebnisses kann sich die Führung der Organisation entscheiden, ob man

sich dem Jury-Prozess des Ludwig-Erhard-Preises stellen möchte. Damit ist der Gesichtsverlust ausgeschlossen. Denn wenn aufgrund der Begutachtung eine Reife attestiert ist, hat man bereits einen klaren Anhalt, ob es für eine Anerkennung im Preisverfahren reicht. Daneben werden auf Basis der Begutachtung auch die Anerkennungen der EFQM vergeben. Die Levels of Excellence bieten schon unterhalb und parallel zu den Ehrungen des Preises eine internationale Anerkennung. Als Partner der EFQM ist die Initiative legitimiert diese zu vergeben. Eine Übersicht der Anerkennungen im Zusammenhang sehen Sie auf dieser Seite.

Warum erreichen nicht alle Organisationen den Gold-Level?

In einer Welt, die sich nicht disruptiv ändert, hätten alle Organisationen die Chance, den Gold-Rang zu erreichen. Doch unsere Realität ist von unvorhersehbaren Änderungen geprägt, die in den Nachrichten hinlänglich berichtet werden. Dadurch verändern sich die Rahmenbedingungen immer wieder, was dazu führt, dass Organisationen Prozesse anpassen müssen, Geschäftsfelder aufgeben oder neue Geschäftsfelder erschließen müssen. Die stetige Änderung bringt mit sich, dass reife, etablierte Arbeitsweisen wieder durch neue, weniger reife ersetzt werden müssen. Dadurch erreichen auch die besten Organisationen nie die 1000 Punkte, sondern arbeiten intensiv daran sich auf einem Niveau guter Leistungsfähigkeit zu halten. Stagnation ist gleichbedeutend mit einem Verlust an Reife, da das Differenzierungsmerkmal der Gegenwart der Standard der Zukunft ist. Ein anderer Grund liegt in der Begrenztheit der Mittel. Wenn eine Organisation – z. B. eine Behörde – begrenzte, dem Zweck gewidmete Mittel zur Verfügung bekommt, kann damit ein entsprechendes Maß an Reife erreicht werden. In der Bewertung werden zwar die Rahmenbedingungen betrachtet, jedoch hat jede Organisation – mit den Grenzen des Machbaren, aber auch der eigenen Umsetzungsstärke – natürliche Hürden, die überwunden werden müssen, um sich klar von der Grundgesamtheit der Vergleichsorganisationen zu differenzieren.

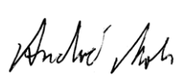
Wie sieht der erste Schritt aus?

Man kann sich auch ohne das Modell zu kennen und ohne eine Bewerbungsunterlage zu gestalten einer Begutachtung stellen. Damit ist zwar das Ergebnis der Betrachtung eingeschränkt aussagekräftig, aber für einen allerersten Eindruck ist das erfahrungsgemäß hinreichend. Oft ist ein erstes Ergebnis einerseits Ansporn, da man sieht, dass man bei weitem nicht bei Null startet und es macht neugierig, das Bewertungsmodell kennenzulernen. Durch die Ausbildung von Assessoren bei der Initiative kann man die Gelegenheit zur Mitwirkung in den Assessments erhalten, was neue Impulse in die eigene Organisation bringt. Die Organisation baut auf diese Weise eigene Kompetenz zum Thema Excellence auf.

Einladung zur Teilnahme

Falls Sie denken, dass der Excellence-Gedanke für Sie ein guter Weg ist, freuen wir uns von Ihnen zu hören. Wir beraten Sie als gemeinnützige Organisation gerne zu Ihren Perspektiven. Um unsere Bewerber als Referenzen kennenzulernen, bieten wir auch Veranstaltungen bei unseren LEP-Platzierten an. Bitte schauen Sie auf unsere Homepage oder schreiben Sie an *info@ilep.de*

Werden Sie Teil der Excellence-Community!



Dr. André Moll

Die Initiative ist „Reference Organization" und bietet die Assessments nach dem Schema der EFQM an. Diese Assessments werden auf Wunsch durch die Assess Base unterstützt. Dabei handelt es sich um eine Online-Plattform, die zur Vorbereitung des Assessments und zur Erstellung des Berichts genutzt wird.

Die Excellence Anerkennungen

EFQM REFERENCE ORGANISATION

Die nationalen Anerkennungen	Die Anerkennungen der EFQM
Ludwig Erhard Preis – Deutscher Excellence Preis 2023 Gold	Ludwig Erhard Preis – Recognised for Excellence 8 Star
	EFQM Global Award 2023 Outstanding Achievement ★★★★★★★
	Ludwig Erhard Preis – Recognised for Excellence 7 Star
	EFQM Recognised by EFQM 2023 ★★★★★★★
	Ludwig Erhard Preis – Recognised for Excellence 6 Star
	EFQM Recognised by EFQM 2023 ★★★★★★
Ludwig Erhard Preis – Deutscher Excellence Preis 2023 Silber	Ludwig Erhard Preis – Recognised for Excellence 5 Star
	EFQM Recognised by EFQM 2023 ★★★★★
Ludwig Erhard Preis – Deutscher Excellence Preis 2023 Bronze	Ludwig Erhard Preis – Recognised for Excellence 4 Star
	EFQM Recognised by EFQM 2023 ★★★★
	Ludwig Erhard Preis – Recognised for Excellence 3 Star
	EFQM Recognised by EFQM 2023 ★★★
	Ludwig Erhard Preis – Committed to Excellence 2 Star
	EFQM Qualified by EFQM 2023
	Ludwig Erhard Preis – Committed to Excellence
	EFQM Validated by EFQM 2023

DIE LEVELS OF EXCELLENCE

Die EFQM-Anerkennung

Die internationalen Namen der Stufen

Die EFQM vergibt die Stufen der Excellence unter einem Branding, was wir Ihnen hier vorstellen:

EFQM
QUALIFIED BY
EFQM 2023

Die erste Stufe heißt Validated by EFQM. Dieser Verfahren bietet den grundsätzlichen Einstieg in die Arbeitsweise des Excellence-Ansatzes. Auf der Homepage finden Sie unter der Rubrik Begutachtungen detaillierte Ausführungen zur Arbeitsweise. Eine Nutzung der AssessBase ist bei diesem Verfahren nicht nötig.

EFQM
VALIDATED BY
EFQM 2023

Diese Stufe wird mit der vereinfachten Matrize der EFQM umgesetzt. Dabei werden die Inputs der Bewerberorganisation in der Assess Base zusammengetragen. Auch das Ergebnis der Assessoren wird in der Assess Base dokumentiert und dann zu einem Bericht zusammengefügt. Der Bewerber kann über die gekaufte Lizenz der Assess Base auch nach dem Assessment noch auf die Daten zugreifen.

EFQM
RECOGNISED
BY EFQM 2023
★★★

Die Recognised Assessments werden mit der komplexeren Matrize umgesetzt. Dabei besteht für den Bewerber je Teilkriterium in der Assess Base die Möglichkeit, Informationen segmentiert einzutragen. Diese Information dient dann einerseits den Assessoren als Basisinformation für das Assessment, bleibt aber auch für weitere Assessments erhalten, wenn man die Assess Base dauerhaft nutzt.

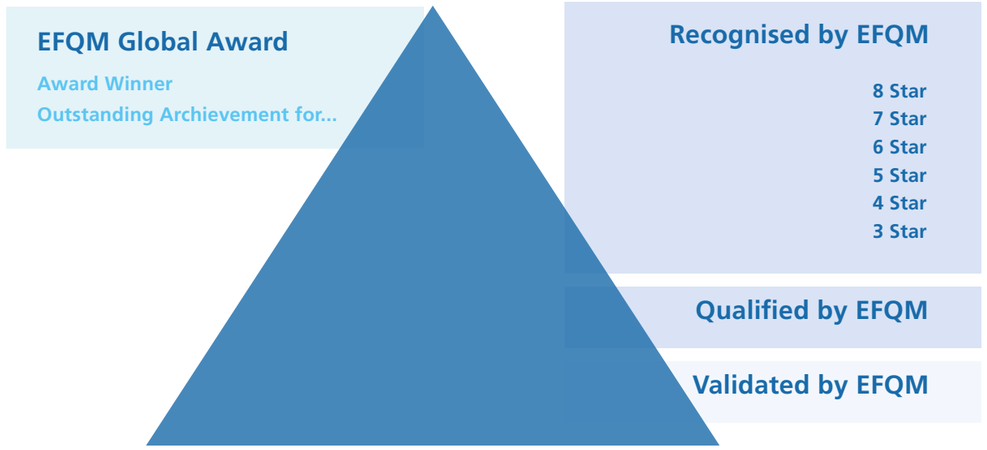
EFQM
RECOGNISED
BY EFQM 2023
★★★★

Mit einer höheren Reife erreicht man diese Stufe der Anerkennung. Ziel ist es, über die Zeit immer besser zu werden und so seine Wettbewerbsfähigkeit zu erhöhen. Die Assess Base ist dabei der Begleiter der Organisation, um strukturelle Erkenntnisse zu konservieren, Fortschritte erkennbar zu machen und Benchmarks mit anderen Anwendern und deren Ergebnissen / Erkenntnissen zu erleichtern.

EFQM
RECOGNISED
BY EFQM 2023
★★★★★

Fünf Sterne öffnen die Tür zum EFQM Global Award. Dieser internationale Preis ist die Champions-League der Excellence-Anwender. Die EFQM spricht von „outstanding performance“. Oft entwickelt sich eine Organisation erst auf nationalem Niveau und wechselt nach einigen Lernzyklen in das internationale Umfeld. Man kann aber auch gleich international starten, wenn man die Voraussetzungen dazu mitbringt.

Wir bieten hierzu ein Online-Informationsgespräch an, in welchem wir mit Ihnen ausloten, welches Angebot für Ihre Bedürfnisse das Richtige ist. Kontaktieren Sie hierzu Herrn Dr. André Moll unter *am@ilep.de* .



Die EFQM Stufen der Anerkennung in der Übersicht.

Die Pyramide stellt den Zusammenhang zwischen den Stufen der Anerkennung her. Die Pyramide bringt zum Ausdruck, dass die Masse der Unternehmen und Organisationen eine eher moderate Reife ausweisen. Das ist die Chance, sich zu differenzieren. Je nach Branche ist es schwieriger, sich zu differenzieren. In der Automobil-Branche ist die durchschnittliche Performance schon recht hoch. Das 3-Sterne-Niveau erreichen dort viele Marktteilnehmer. Mit vier Sternen ist man auch noch nicht signifikant stärker. Mit 5 Sternen ist eine deutliche Differenzierung erreicht. Diese drückt sich darin aus, dass die eigene Organisation inspirierende Impulse für andere Organisationen bereit hält. Daher gilt es, weit genug Richtung Spitze der Pyramide vorzudringen. Umgekehrt heißt es nicht zwingend, dass man der absolute Benchmark sein muss, um einen guten wirtschaftlichen Erfolg zu erzielen.

In den von der Initiative durchgeführten Assessments ist diese Haltung der Angemessenheit der Umsetzung maßgeblich für die Einschätzung der Reife der Organisation. Die intensive Kalibrierung der eingesetzten Assessoren auf ein unternehmerisches Denken und Bewerten stärkt die Wertigkeit des Feedbacks und verknüpft die internationale Reputation mit einer lokal geprägten Denkhaltung.

Die EFQM stellt für die Durchführung von Assessents die sogenannte AssessBase zur Verfügung. Solange keine Bedenken hinsichtlich der Speicherung von Unternehmensdaten im Internet bestehen, ist diese Plattform zu nutzen. Mehr zur AssessBase finden Sie unter *www.ilep.de*

DER LUDWIG-ERHARD-PREIS 2023

Das Preisverfahren in der Übersicht

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

Große Organisation
Mittelstand
Kleine Organisation
Kleinste Organisation

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

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

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

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

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

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

Der Übergang von Recognised for Excellence zum Ludwig-Erhard-Preis

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

Wenn Ihre Organisation über 400 Punkte erreicht hat, können Sie mit einer Bewerbungsgebühr von 2.500,- Euro zzgl. MwSt. am Ludwig-Erhard-Preis teilnehmen. Sie müssen das EFQM Management Dokument inkl. einer Ergebnisdarstellung (oder eine analoge Bewerbungsbroschüre) und den Feedbackbericht (so er nicht schon vorliegt) einreichen.

Es ist auf diese Weise möglich, die Bronze-Platzierung des Preises zu erreichen oder unter Beachtung der Vorgaben hinsichtlich des Umfangs der Betrachtung auch Gold oder Silber auf Basis eines Recognised-Assesments zu gewinnen. Deshalb ist es wichtig, sich zuvor Gedanken zum Umfang der Betrachtungen zu machen, damit bei einem entsprechenden Ergebnis die Option einer Ehrung als Gold- oder Silber-Platzierter gegeben ist.

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

Informieren Sie sich dazu gerne im direkten Gespräch mit uns.

Falls Ihre Organisation im kommenden Jahr am Preisverfahren teilnehmen möchte: Bewerber können sich ab sofort bewerben. Eine Bewerbung ist zu jedem Zeitpunkt möglich.

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

WIR SIND BOSCH BAMBERG

Ein Fertigungswerk in der Transformation

Bosch Bamberg (BaP) wurde 1939 als erstes Werk der Robert Bosch GmbH außerhalb des Unternehmenssitzes in Stuttgart gegründet. Mit 6.200 Mitarbeitern zählt der Standort zu einem der größten Fertigungswerke der Bosch-Gruppe für Verbrennertechnologie und Energieversorgung. Aufgrund des tiefgreifenden Strukturwandels in der Automobilindustrie – der zunehmenden Elektrifizierung im Antriebsstrang – hat sich das Werk frühzeitig das strategische Ziel gesetzt, seine Abhängigkeit vom Verbrennermotor zu reduzieren. Mithilfe seines hochspezialisierten Technologie- und Prozesswissens ist es dem Standort gelungen, sein Produktportfolio zu diversifizieren. Neben Erzeugnissen und Produkten in den Bereichen Diesel- und Benzineinspritzung, Sensorik und Zündkerzen, treibt Bosch Bamberg die Industrialisierung und Fertigung von Brennstoffzellen-Stacks für mobile und stationäre Anwendungen sowie Elektrolyseure für die Wasserstofferzeugung voran. Damit soll es dem Standort gelingen, die Transformation vom Zulieferwerk von Komponenten für Verbrennermotoren zum Hersteller von Brennstoffzellen-Komponenten zu meistern und möglichst viele Arbeitsplätze am Standort zu sichern. Dieser Zielzustand wird in der Vision des Werks zusammengefasst, welche in 2022 neu entwickelt wurde:

Wir sind Bosch Bamberg –
Innovativ. Begeisternd. Stark.
Spitzentechnologie, Führung und Zusammenarbeit sind unsere Stärken. Mit innovativen Prozessen produzieren wir marktführende Erzeugnisse für Mobilität und Energieversorgung und begeistern unsere Kunden.

Somit wird ein klarer Weg aufgezeigt und verdeutlicht, auf welche Fähigkeiten und Stärken des Werks es ankommt, um den beschriebenen Veränderungsprozess zur Neuausrichtung des Produktportfolios erfolgreich gestalten zu können. Besonders werden die Stärken und Kompetenzen eines jeden Boschlers in Bamberg und deren Teamgeist in den Mittelpunkt der Vision gerückt.

Zur Erreichung der Vision wurde die Strategie „BaP – Wir verändern uns!“ entwickelt, welche die strategischen Maßnahmen, separiert nach den Strategieelementen konsequent, schlank, verantwortungsvoll, vernetzt und zukunftsorientiert zusammenfasst. Sie beschreibt konkrete Handlungsfelder unter Berücksichtigung aktueller Rahmenbedingungen sowie Chancen und Risiken. Die Wirksamkeit der Strategie zeigt sich unter anderem, dass es dem Bosch Werk in Bamberg nach einer umfangreichen Sanierung, beginnend in 2017, zum zweiten Mal in Folge auch in 2022 gelungen ist, die an das Werk gestellten, anspruchsvollen Kostenziele, trotz des umfangreichen Investitionsbedarfs und der Strukturveränderungen im Werk, nicht nur zu erreichen, sondern deutlich überzuerfüllen.

Unser Weg zur Business Excellence

Ergänzend zu den technologischen Kompetenzen sind die Einbindung der Mitarbeitenden und die Schaffung einer vertrauensvollen Unternehmenskultur Grundvoraussetzung für eine erfolgreiche Transformation. Zum Management von Veränderungsprojekten wurde daher ein umfassendes Change Management (nach Prosci®) aufgebaut und angewendet, welches die Mitarbeitenden in den Mittelpunkt stellt sowie die Bereitschaft und Fähigkeit zur Veränderung stärkt.

„Ein jeder soll seine Sache immer wieder verbessern.“ Diesen Leitsatz unseres Gründers Robert Bosch verfolgt das BaP seit seiner Gründung. Durch die Einführung des „Continuous Improvement Process“ (CIP) im Jahr 1992 wurden Prozesse in allen Bereichen des Werkes mit Hilfe strukturierter Arbeitsmethoden kontinuierlich verbessert. Darüber hinaus waren die Einführung des Bosch Produktionssystems (BPS, 2003), der teamorientierten Produktion (TOP, 2005) und des Lean Management Systems (Lean@BaP, 2015) wichtige Meilensteine, um die kontinuierlichen Verbesserungsarbeit dauerhaft zu etablieren.

Auch organisatorische Veränderungen haben zur Verbesserung der Business Excellence im BaP beigetragen. Dazu gehört beispielsweise die Einführung der International Simultaneous Engineering Center (ISEC) für die Industrialisierung neuer Erzeugnisse. Die ISECs integrieren Produktentwicklung, Produktionsprozessentwicklung und den Bau erster Muster in einem Team.

Next Level: Bosch Leading Improvement

Eine Weiterentwicklung der Verbesserungsarbeit stellt die Bosch Leading Improvement Methode dar, die im Jahr 2020 in einem Pilotwertstrom (Düse) eingeführt wurde und seitdem kontinuierlich im Werk weiterverfolgt wird. Im Zentrum der Verbesserungsarbeit nach BLI steht der Mitarbeitende. BLI-geschulte Führungskräfte unterstützen ihre Mitarbeiter bei der Problemlösung und Verbesserungsarbeit an ihren Prozessen, Abläufen und Strukturen. Sie ermächtigen und animieren ihr Team, ihre Kreativität und Innovationskraft zu nutzen, um Änderungen selbständig zu erarbeiten und, soweit möglich, selbst umzusetzen, um Werks-, Abteilungs- und Wertstrom- bzw. Prozessziele zu erreichen.

BOSCH
Technik fürs Leben

BOSCH BAMBERG
Ansprechpartner: Ehrtfried Bäumel
Robert-Bosch-Str. 40 | 96050 Bamberg
Tel. +49 (0)951 181-1833
Ehrtfried.Baeumel@de.bosch.com
www.bosch.com

EXZELLENZ IN PRODUKTION UND LIEFERKETTE

Karosserie, Exterieur und Interieur bei der BMW Group

Komplexes Umfeld und empfindliche Lieferketten

Premium-Automobilhersteller wie die BMW Group bewegen sich in einem hoch komplexen und volatilen Umfeld. Der sich immer weiter beschleunigende technologische Wandel übt ebenso starken Anpassungsdruck aus wie sich ändernde Kundenanforderungen und umfangreiche gesetzgeberische Regulierungen.

Vor weitere Herausforderungen stellt uns das Lieferantennetzwerk. In einem modernen Fahrzeug wird mehr als die Hälfte der Wertschöpfung von Zulieferern erbracht. Diese sind ein wertvoller Partner bei Entwicklung, Produktion und auch Innovation, so dass sich um das weltweite Werkenetzwerk der BMW Group ein ebenso globales Netzwerk an Lieferantenbeziehungen entwickelt hat. Die Ausdifferenzierung und Internationalisierung der Lieferketten hat sie aber auch anfällig werden lassen: Die jahrelange Knappheit an Halbleitern, Angriffe durch Hacker und die Auswirkungen des Krieges in der Ukraine sind nur Beispiele für die vielen potenziellen Störungen, die am Ende zu Lieferschwierigkeiten an den Endkunden führen können.

Eine vielseitige Organisation

Der Bereich „Einkauf und Lieferantennetzwerk Karosserie, Exterieur, Interieur" der BMW Group entstand 2021 aus der Fusion zweier Bereiche. Er verantwortet nun mit ca. 4.000 Mitarbeitern an 11 weltweiten Standorten ein breites Spektrum an Komponenten: Von der Karosserie und Kunststoffaußenhautkomponenten über Glas und Licht bis hin zu Lenkrädern und Sitzen sowie Klimatisierung und Bedienelementen.

Für diese Umfänge gewährleistet der Bereich im Rahmen der Einkaufsfunktion die Auswahl der optimalen Lieferanten für die jeweiligen Teile in einer umfassenden Betrachtung verschiedener Aspekte wie Preis, Qualität, Logistik, Innovationen etc. sowie die Sicherung der Versorgung der Werke mit Teilen. Hinzu kommt das Qualitätsmanagement in der Industrialisierung vor dem Produktionsstart über die Serienphase bis zum Ende der Produktion. Hier stellen wir sowohl präventiv wie auch reaktiv sicher, dass unsere Kunden hochwertige und fehlerfreie Produkte erhalten. Ein wichtiger Schwerpunkt ist auch die Gestaltung einer nachhaltigen Lieferkette mit einem umfassenden Ansatz von der CO_2-Reduzierung über Zirkularität bis zu Umwelt- und Sozialstandards.

Genauso wichtig wie das Lieferantennetzwerk ist die Produktions- und Innovationskompetenz im eigenen Haus. Wir fertigen zahlreiche Interieur- und Exterieurkomponenten auch selbst, zum Beispiel Sitze, Cockpits, CFK- und Kunststoffteile. Dazu entwickeln wir zukunftsfähige Innovationen für die Komponenten und Fertigungsprozesse. So können wir Lieferanten technisch auf Augenhöhe begegnen und diese im Bedarfsfall auch befähigen sowie im Notfall unterstützen. Unsere eigenen Komponentenfertigungen stellen sich regelmäßig erfolgreich dem Wettbewerb und beweisen, dass sie sich in ihrem Kompetenzbereich weltweit an der Spitze bewegen.

Die ersten EFQM-Assessments im Ressort Einkauf und Lieferantennetzwerk starteten 2020. Unser Bereich (zunächst noch organisatorisch getrennt) war von Anfang an mit dabei: jährlich bis zuletzt 2022. Die Anregungen aus den Assessments wurden analysiert und flossen jedes Jahr im Rahmen unseres Strategieprozesses in die Betrachtung der Stärken und Schwächen sowie der Risiken und Chancen des Bereichs ein. Hinzu kamen die Interviews mit unseren Interessengruppen: Die Befragung unserer internen Prozesspartner wie auch der Lieferanten ergaben wichtige Anstöße für die Verbesserung unserer Organisation. Aus diesem ganzheitlichen Strategieprozess leiten wir jährlich unsere Schwerpunktprojekte zur Weiterentwicklung ab, etwa zur Digitalisierung, zur weiteren Erhöhung der Produktqualität oder zur Steigerung der Mitarbeiterzufriedenheit.

Kontinuierliche Weiterentwicklung

Der Prozess der Strategieentwicklung und Verbesserung hört für uns nie auf. Wir arbeiten stetig an der Weiterentwicklung der internen Organisation und Prozesse, um schneller und effizienter innovative Produkte für unsere Kunden bereitzustellen und auch in Zukunft ein wettbewerbsfähiges Unternehmen zu sein, mit dem sich unsere Mitarbeiter identifizieren. Die umfassende Betrachtung und regelmäßige Bewertung unseres Bereichs bleiben dafür unverzichtbar.

BMW Group
Einkauf und Lieferantennetzwerk
Karosserie, Exterieur, Interieur
Knorrstr. 147 | 80788 München
Tel. +49 (0)89 382-0
MP.Kommunikation@bmw.de | bmw.de

MIT STROM DIE ZUKUNFT GESTALTEN

Siemens-Schalttechnik aus dem Gerätewerk Amberg (GWA)

Seit 75 Jahren prägen die Siemensstandorte in Amberg und Cham die industrielle Niederspannungsschalttechnik wie kaum ein anderer Hersteller. Niederspannungsschaltgeräte sind die „Hidden Champions" der Energieverteilung. Ihre Aufgabe ist das Schalten, Schützen, Überwachen und Steuern industrieller Stromverbraucher und ohne sie stünden im wahrsten Wortsinn alle Räder still. Unsere Kunden erwarten höchstmögliche Sicherheit und Zuverlässigkeit von unseren Produkten. Dieser Verantwortung bedingungslos gerecht zu werden, ist der Anspruch, der uns jeden Tag zu Exzellenz antreibt. Dabei war und ist das Gerätewerk Amberg die Wiege zahlreicher Innovationen, ohne die wir in einem immer dynamischer werdenden Marktumfeld nicht bestehen könnten.

Flexibilität ist unsere Kernkompetenz

Als Hersteller von Komponenten für die elektrische Energieverteilung im Industrie-, Infrastruktur- und Gebäudemarkt spüren wir konjunkturelle Veränderungen besonders stark in der Auftrags- und Liefersituation. Das wiederum fordert die Flexibilität eines Produktionsbetriebs auf das Äußerste. Dass wir mit solchen Schwankungen exzellent umgehen können, zeigte sich vor allem während der zurückliegenden Corona-Pandemie. Auch die Zukunft bringt zahlreiche Herausforderungen und damit Chancen für die Weiterentwicklung. Der Trend zur Elektrifizierung und Digitalisierung setzt sich unaufhaltsam fort. Um dieser Dynamik nicht nur zu folgen, sondern sie auch prägen zu können, haben wir im Gerätewerk Amberg (GWA) ein „Navigationssystem" entwickelt. Das „GWA Navigationssystem" beinhaltet neben Werten, Vision, Mission und Purpose auch ein umfassendes Planungs- und Steuerungssystem, basierend auf dem Siemens-Performance-System und EFQM. Es gibt uns im täglichen Handeln Orientierung und unterstützt konsequent bei unserer strategischen Ausrichtung und ergebnisorientierten Umsetzung über alle Ebenen. Durch die Verwendung hochautomatisierter und modernster Fertigungstechnologien ist es erfolgreich möglich, die Herstellung von grundsätzlich austauschbaren elektrischen Komponenten am Produktionsstandort Deutschland attraktiv zu halten. Heute ist die digitale Abbildung aller Wertschöpfungsschritte die Basis für die Nutzung der Chancen der Digitalisierung zur Produktivitätssteigerung und um möglichst kurzzyklisch auf sich ändernde Rahmenbedingungen reagieren zu können.

Zusammenarbeit gestalten

Die wichtigste Voraussetzung für unseren Erfolg sind zweifellos die hochmotivierten und kompetenten Mitarbeitenden. Durch flächendeckende Kompetenzinitiativen ist sichergestellt, dass alle Mitarbeitenden ihre Fähigkeiten ausbauen und weiterentwickeln. Besondere Bedeutung haben nicht nur die Digitalisierungskompetenzen, sondern vor allem auch der konstruktive Umgang in und zwischen den Teams. Unterstützt durch das werksweit ausgerollte Programm „Emotional Intelligente Kommunikation (EIK)" ist die Zusammenarbeit von einer starken Vertrauenskultur geprägt, ohne die die höchst flexible Reaktion auf Bedarfsschwankungen und Beschaffungsengpässe nicht möglich wäre.

Die Fabrik der Zukunft

Einhergehend mit dem derzeitigen gesellschaftlichen Wandel hin zu einer nachhaltigen Ökonomie, ist es gerade für ein Technologieunternehmen eine besondere Verantwortung, diese Veränderung zu gestalten. Siemens trägt dem durch sein DEGREE-Rahmenwerk Rechnung. DEGREE steht für Decarbonization, Ethics, Governance, Resource efficiency, Equity und Employability und wurde aus den UN Sustainable Development Goals abgeleitet. Ein Kernpunkt des Programms ist die Verpflichtung aller Standorte zur CO_2-Neutralität ab dem Jahr 2030. Dieses engagierte Ziel wird der Standort in Amberg bereits 2026 erreichen, was nicht möglich wäre, wenn nicht schon in der Vergangenheit zahlreiche Maßnahmen realisiert worden wären. Beispielsweise wird seit 2014 ausschließlich nachhaltig erzeugter Strom bezogen und man war und ist Vorreiter, wenn es darum geht, die Umweltauswirkungen der Produkte durch Life Cycle Assessments zu bewerten. Eine exzellente Fabrik überprüft sich und seine Prozesse ständig und verbessert kontinuierlich das Ergebnis. Die EFQM-Systematik und der regelmäßige Austausch innerhalb des Fertigungsverbunds von Siemens hilft uns, den Transformationsprozess aktiv zu gestalten und die Bedürfnisse aller Interessensgruppen zu berücksichtigen. Damit bleiben wir auch in Zukunft ein verlässlicher Partner für unsere Mitarbeitenden Kunden, Lieferanten, die Menschen in der Region und damit letztlich für die Gesellschaft, so wie es unserem GWA-Leitbild entspricht: **M**iteinander – **F**üreinander – **G**emeinsam – **W**ertschätzend – **A**ktiv.

SIEMENS

Siemens AG
Ansprechpartner:
Matthias Kranz | Christian Knigge
Werner-von-Siemens-Str. 48
92224 Amberg
www.siemens.com

DER SCHINDLERHOF – DAS HOTELDORF DER SINNE

Family owned – proudly independent!

Der Schindlerhof – das Hoteldorf der Sinne
steht für spannungsreiche Kontraste – im Restaurant, im Tagungsbereich denkART und auch bei den 90 Hotelzimmern.

Qualität ist für uns wie ein Sicherungsseil beim Bergsteigen
und begleitet uns seit Jahrzehnten: 1998 haben wir zum ersten Mal beim Ludwig Erhard Preis mitgemacht – nun sind es genau 25 Jahre, die uns mit der iLEP verbinden.

HumanStars als MitunternehmerInnen
60 human stars bringen Menschen zum Strahlen, damit die Welt heller wird. Das ist es, worum es uns geht. Und unsere Gäste sind „der große Himmel" für uns. Wahre Herzlichkeit wird groß geschrieben – intern (innerhalb unseres Teams) – mit unseren Gästen – und mit allen Interessensgruppen.

Rabat(t) ist eine Stadt in Marokko
In Stein gemeißelt ist am Hoteleingang zu lesen: „Liebe Gäste und Freunde unseres Hauses! Wir garantieren Ihnen, dass niemand unsere Gastfreundschaft zu einem anderen Preis erhält als Sie!" Auf diese Garantie können sich unsere Gäste seit 1984 verlassen – in guten wie in schlechten Zeiten.

Transparenz ist Teil unserer DNA
In unserer Organisation wird totale Transparenz praktiziert – sowohl bei qualitativen Themen als auch bei allen betriebswirtschaftlichen Kennzahlen – inkl. der Schlüsselkennzahlen. Jeder weiß alles und kann jederzeit auf verschiedenen Wegen seinen Input und seine Ideen einbringen.

Seit Jahren findet die interne Kommunikation über die selbst entwickelte humanstars-App statt. Dadurch konnten wir während Corona trotz der Kurzarbeit zu jederzeit mit unserem gesamten Team in Kontakt bleiben und die Verbindungen sind nie abgebrochen. Das machte den reibungslosen Neustart auch möglich.

Nachhaltig und bewusst lokal
Die vielen Facetten der Nachhaltigkeit werden im Schindlerhof in unterschiedlichster Weise gelebt. Honig von den eigenen Bienenvölkern, Gemüse von Bauer Kuno von gegenüber, es werden alle Teile eines Tieres verarbeitet (from nose to tail Prinzip), Wild kommt von Jägern aus der Region, das Bier von der befreundeten Bio-Brauerei Lammsbräu – und stetig entstehen neue Ideen und Bezugsquellen für feine, regionale Produkte.

Niemals Stillstand
Das Schindlerhof Team hat die unfreiwillige Schließung während der Pandemie genutzt, um das Angebot weiter zu verfeinern.

Intuitives Bogenschießen und die Bienenorganisation
Die Idee des Lifewide Learning wird im Schindlerhof durch vielfältige Angebote für besondere Team-Erlebnisse umgesetzt. So kann intuitives Bogenschießen mit Bogenkino in der eigenen Anlage – angeleitet durch einen Experten, eine Ergänzung zu einem Seminar mit Tiefgang sein. Faszinierend ist das Wissen des Imkers, der Einblicke in das Leben, Arbeiten und die Organisation von Bienen gibt – am realen Bienenstock.

Wir können eine Menge davon lernen... und wir wissen ohnehin – wir lernen nie aus – und nach 25 Jahren Qualitätsmanagement können wir eines mit Sicherheit sagen: es ist eine never ending road die wir mit Freude, Neugier und Begeisterung gehen.

Schindlerhof
Hoteldorf der Sinne

Schindlerhof Kobjoll GmbH
Steinacher Str. 6-12
90427 Nürnberg
Tel. +49 (0)911 9302-0
hotel@schindlerhof.de
www.schindlerhof.de

BILDUNG – BERATUNG – BEGLEITUNG

Volkshochschule und Fortbildungs-Akademie Reckenberg-Ems

Wir verändern die Welt durch Bildung!
In Vielfalt. Vor Ort. Engagiert.

Diese Vision treibt uns an, mit großem Engagement Bildungserlebnisse für die Menschen in unserer Region zu gestalten. Wir sehen uns als Partner für alle bildungswilligen und bildungsbenachteiligten Menschen sowie als Chancengeber. Diese sinnstiftende Arbeit strahlt stark in das Unternehmen hinein und prägt sowohl unsere Haltung als auch die Kultur des Unternehmens.

Durch das Prinzip „Lernen im LebensLauf" haben wir den Menschen in allen seinen Lebensphasen vom Kleinkind bis zum Seniorenalter fest im Blick. Wir begleiten und fördern die dafür erforderliche Veränderungs- und Entwicklungsbereitschaft bei unseren Kunden und Teilnehmenden.

Innerhalb dieses Auftrags sind wir Anlaufstelle für rund 100.000 Einwohner unserer Zweckverbandsgemeinden im Südkreis Gütersloh und der Region.

Ein ganzheitliches Bildungsunternehmen –
und der Menschen stets im Mittelpunkt

Seit rund 20 Jahren folgen die Volkshochschule (VHS) und Fortbildungs-Akademie Reckenberg-Ems (FARE), beide in der Rechtsform als gemeinnützige GmbH organisiert, dem Excellence-Gedanken des EFQM-Modells. Die inhaltliche Weiterentwicklung von einer klassischen Volkshochschule hin zu einem ganzheitlichen Bildungsunternehmen mit großem und erfolgreichem Engagement im Bereich Übergang Schule-Beruf sowie als Träger des Offenen Ganztages von 18 Grundschulen (OGGS), bestätigen unseren eingeschlagenen Weg. Mit mehr als 10€ Mio. Umsatz ist das Gesamtunternehmen zu einem relevanten regionalen Akteur avanciert, der im VHS-NRW Benchmark regelmäßig Spitzenplatzierungen erreicht.

Unsere Ziele erreichen wir, indem wir unsere Angebote auf die bedeutsamen Lebensabschnitte für Kinder, Jugendliche, Erwachsene und Senioren konsequent angebotsseitig ausrichten und somit das Prinzip „Lernen im LebensLauf" sinn- und nutzenstiftend für unsere Kunden mit Leben füllen.

„Der Mensch im Mittelpunkt" ist nicht nur auf unsere Kunden ausgerichtet, sondern auch auf unsere Mitarbeitenden als wichtigste Ressource und unsere Dozenten als Schlüsselpartner. Wir sind seit 2009 berufundfamilie zertifiziert und erreichen durch die fortwährenden Maßnahmen in Bezug auf die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben eine starke Mitarbeiterbindung, die sich ebenso wie unsere Vision sehr positiv auf die Kultur des Unternehmens auswirkt. Durch den engen Kontakt zu unseren Dozenten und einem intensiven Austausch, haben wir seit Jahren viele Kursleitende, die gerne ihr Portfolio in unseren Räumen anbieten und sich unserem Unternehmen zugehörig fühlen.

Das Wissen um unsere Stärken –
und die Potentiale fest im Blick

Die großen gesellschaftlichen Entwicklungslinien haben wir immer fest im Blick und entwickeln in unserem örtlichen Bezugsrahmen tragfähige Lösungsansätze. Unsere wichtige Funktion, Begegnungsstätte für Menschen zu sein, ist nach den Jahren der Kontaktbeschränkungen von unverzichtbarem Wert. Unser dreisäuliges Geschäftsmodell (VHS, FARE, OGGS) als elementarer Teil der kommunalen Daseinsvorsorge fokussiert sich auf die Schwerpunktbereiche Bildung, Beratung und Begleitung.

„Mit der Zeit zu gehen" bedeutet für uns, uns selbst auch immer wieder auf den Weg zu machen. So haben wir beispielsweise sukzessive immer weiter unsere digitalen Angebote und Formate erweitert. Mit dem ersten VIONA Online-Lerncampus an einer Volkshochschule in NRW wollen wir ab Frühsommer 2023 einen ganz neuen Akzent im Lernen setzen. Mit zertifizierten Kursinhalten und abgestimmten Konzepten zur Unterrichtsvorbereitung, -durchführung, und -nachbereitung werden wir bei unseren Kunden einen deutlichen Mehrwert generieren.

Das Potential digitaler Fort- und Weiterqualifizierung bietet vor dem Hintergrund steigender Anforderungen in großen Teilen der etablierten Berufe sowie der Entwicklung gänzlich neuer Berufsbilder ein großes Lern- und Betätigungsfeld für eine moderne Bildungsorganisation. Das EFQM-Modell wird uns bei dieser Reise kritisch sowie fördernd begleiten und eng zur Seite stehen.

Ludwig Erhard Preis

Deutscher Excellence Preis 2023 Gold

vhs Reckenberg-Ems. FARE

Rheda-Wiedenbrück | Rietberg | Herzebrock-Clarholz | Langenberg

Volkshochschule Reckenberg-Ems gem. GmbH | Fortbildungs-Akademie Reckenberg-Ems gGmbH
Kirchplatz 2 | 33378 Rheda-Wiedenbrück
Tel. +49 (0)5242 9030-0
André Mannke | Geschäftsführer
andre.mannke@vhs-re.de
Irmgard Honerlage | Qualitätsbeauftragte
irmgard.honerlage@vhs-re.de
www.vhs-re.de | www.fare-ggmbh.de

GUTE ARBEIT. FÜR MENSCHEN.

10 Jahre Organisationsentwicklung mit dem EFQM-Modell

Neues Steuerungssystem auf Grundlage des EFQM-Assessments 2022

Aufgabenspektrum und Herausforderungen unserer Arbeit

Das Jobcenter Kreis Segeberg stellt das Existenzminimum für die erwerbsfähigen Bürgerinnen und Bürger in der nördlichen Metropolregion Hamburgs zeitnah und rechtmäßig sicher und trägt mit seiner Arbeit zum „sozialen Frieden" in unserem Land bei. Als Organisation unterstützen wir ca. 10.000 erwerbsfähige Menschen ganzheitlich und befähigen sie unter Berücksichtigung ihrer Kompetenzen und Fähigkeiten, sich mittels individuell und zielgerichtet angewendeter arbeitsmarktpolitischer Instrumente auf dem Arbeitsmarkt zunächst zu orientieren und schließlich zu integrieren. Aus den zum Teil ländlichen und städtisch geprägten Gebieten innerhalb unseres Verantwortungsgebietes resultieren regional unterschiedliche Dynamiken und Bedürfnisse unserer Interessengruppen und Netzwerkpartner, die wir an unseren drei Standorten stets im Blick haben.

Wir sind uns der Tatsache bewusst, dass die Menschen, die uns aufsuchen oft in einer schwierigen Lebenssituation befinden und durch vielseitige Problemlagen eine individuelle Unterstützung benötigen. Es ist ein hohes Maß an Beratungskompetenz erforderlich, um sowohl die individuelle Situation als auch die rechtlichen Vorgaben nachvollziehbar und lösungsorientiert zu berücksichtigen. Konfliktsituationen lassen sich nicht immer vermeiden und stellen eine zusätzliche psychische Belastung für unsere 215 Mitarbeitenden dar.

Meilensteine auf dem Weg zur kontinuierlichen Verbesserung

Im Jahre 2013 haben wir begonnen, die Organisationsentwicklung mit dem EFQM Modell zu gestalten. Das Modell hat uns bereits in dieser ersten Phase unterstützt, eine Selbstdiagnose durchzuführen, Assessor*innen auszubilden und nach Stärken und Verbesserungspotenzialen zu suchen. Die dabei entstandene Aufbruchstimmung haben wir genutzt, um Veränderungsprozesse mit dem Ziel einer kontinuierlichen Arbeitsoptimierung und Steigerung der Mitarbeiterzufriedenheit anzustoßen. In der nächsten Phase wurden unsere Arbeitsabläufe durch vielseitige Projekte optimiert, neue Steuerungsmechanismen durch die Einführung eines Prozess- und Schnittstellenmanagements eingeführt und Konzepte entwickelt, um uns den veränderlichen Einflüssen unseres Ecosystems zu stellen. Der Reifegrad unserer Entwicklung hat uns dabei geholfen, die besonderen Anforderungen durch Fluchtbewegungen und der daraus resultierenden gestiegenen Zuwanderung zu bewältigen. Ab 2018 widmeten wir uns in einer stabilisierenden Phase der Fachkräftesicherung mit einem verbesserten Einarbeitungs- und Qualifizierungskonzept sowie der Durchführung vielseitiger Projekte, um unsere Leistungsfähigkeit voranzutreiben. Durch Befragungen unserer Interessengruppen konnten wir wichtige Impulse entnehmen, um die Kommunikation zu verbessern um auf dieser Grundlage neue digitale Lösungen zu entwickeln, die bereits unter pandemischen Bedingungen eine gute Wirkung entfalten konnten.

Der hohe Grad vielfältiger Mitgestaltungsmöglichkeiten unserer Beschäftigten erzeugt eine gute Akzeptanz und Kultur, mit deren Hilfe wir unsere geschäftspolitischen Weichen stellen können. Durch flache Hierarchien unter Beteiligung von Gremien, Arbeitskreisen und Projektmitarbeitenden aller Ebenen können wir die jeweils beste und am meisten akzeptierte Lösung erarbeiten. Die Transformation auf das EFQM-Modell 2020 hat uns dabei geholfen, uns stärker auf die Bedürfnisse unserer Interessengruppen zu fokussieren, um unsere segmentierten Dienstleistungen auf deren Bedürfnisse auszurichten.

Auf Kurs bleiben in unsicheren Zeiten. Wie uns EFQM dabei hilft.

Durch das Assessment des vergangenen Jahres erhielten wir wichtige Impulse, auf deren Grundlage wir unsere Strategie in einem geordneten Prozess regelmäßig überarbeiten, operationalisieren und die damit verbundenen Ziele mit festen Verantwortlichkeiten in ein Steuerungs- und Projektmanagement überführen. Politische und gesellschaftliche Entwicklungen, sowie globale Einflüsse wie Kriege und Flucht stellen unsere Organisation zunehmend vor sich kurzfristig verändernde Rahmenbedingungen. Diese erfordern neben einer agilen Führung eine dynamische Gestaltung von Strukturen, Prozessen und strategischen Zielen. Aktuell widmen wir uns der Aktualisierung unserer Vision sowie einer Neuausrichtung für die kommenden Jahre.

jobcenter Kreis Segeberg
Gute Arbeit. Für Menschen.

Jobcenter Kreis Segeberg
Susan Sommerfeld | Geschäftsführerin
Kisdorfer Weg 7a
24568 Kaltenkirchen
Tel. +49 (0)4191 722201
Susan.Sommerfeld@jobcenter-ge.de

WIR. LEBEN. LOCK.

Lock Antriebstechnik GmbH auf dem Weg zur Excellence

Gartenbau

Agrartechnik

Hebetechnik

Glasbau

Unsere Herausforderungen

Als Systemanbieter agiert Lock seit 175 Jahren in Nischenmärkten mit speziellen Anforderungen ans Positionieren. Dies erfordert höchste Flexibilität in schlanken Prozessen und Variabilität im Produktportfolio, um die OEM-Kunden mit attraktiver Leistung zu begeistern. Auf der anderen Seite gilt es, die Wettbewerbsfähigkeit durch stetige Produkt- und Prozessinnovationen zu sichern und auch für den Endkunden „wichtig" zu werden. Strategische Herausforderung dabei ist es, die „Automatisierungspyramide" nach oben zu steigen und Lock mittels smarter Produkte, Systeme und Services vom Produkthersteller zum Service- und Systemanbieter zu wandeln. Ebenso gilt es dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken. In Ertingen 60 km südlich von Ulm befindet sich der Sitz des Unternehmens mit rund 130 Mitarbeitenden. Für Lock bedeutet dies, die Arbeitgeberattraktivität stetig zu stärken und passend zum Zweck „WIR. LEBEN. LOCK." die für den Erfolg des Unternehmens entsprechenden Menschen zu gewinnen.

Hidden Champion aus Oberschwaben

„Wir unterstützen unsere Kunden dabei, überall auf der Welt eine Umgebung zu schaffen, in der sich Menschen, Tiere und Pflanzen sicher und wohl fühlen." Das ist die Vision von Lock, die im Rahmen der Strategieentwicklung formuliert wurde. Seit 60 Jahren widmet sich das Unternehmen dem Klima im Gebäude, indem es Antriebstechnik für die natürliche Lüftung und Schattierung entwickelt und produziert. Denn Luft und Licht sind zwei wesentliche Parameter, um den Wohlfühlfaktor in Arbeitsräumen, professionellen Gewächshäusern, Gartencentern und Viehställen für Menschen, Tiere und Pflanzen positiv zu beeinflussen. Im Rinderstall sorgen unsere VariVent® Systeme in Wechselwirkung mit dem Farmmanagement-System SBE für das ganzheitliche Tierwohl. In der Business Unit Hebetechnik werden Lock Antriebe für ergonomische Arbeitsbühnen, höhenverstellbare Wartungsplattformen oder Lamellensysteme in Glasfassaden eingesetzt.

Ludwig Erhard Preis

Deutscher Excellence Preis 2023 Silber

Unsere Reise zur Excellence

Die Reise zur Excellence trat Lock mit dem Generationswechsel 2002 an. Im Rahmen der jährlichen Strategieentwicklung wurden Programme zur Weiterentwicklung der Organisation definiert und umgesetzt. Die kontinuierliche Verbesserung ist neben Mitarbeiter- und Kundenorientierung tief im Selbstverständnis von Lock als Familienunternehmen verankert. So begann die Reise mit der Formulierung von Strategie und Leitbild. Darauf folgte der Start des übergeordneten strategischen Lean-Programms „LOLA" mit dem Ziel, Prozesse kundenorientierter und effizienter zu gestalten. Der Aufbau des Lock Produktionssystems LOLA PIT sowie eines QM-Systems nach DIN EN ISO 9001 bahnten den Weg zur Excellence und stellen heute Bausteine des Lock Unternehmensmodells dar. In den Folgejahren wurde das Gesundheitsmanagement LOLA FIT und das Wertemodell mit Führungsgrundsätzen implementiert. Eine Liefertermintreue von 99 % bei eine Kundenzufriedenheit von 96 % waren erste messbare Erfolge.

2017 nahm Lock erstmals am Assessment teil und erreichte 400 Punkte. 2019 konnten 452 EFQM-Punkte erzielt werden. Eine verbesserte interne Kommunikation über die Plattform LockBook und top Ergebnisse bei den von GPTW durchgeführten Mitarbeiterbefragungen stellten wesentliche Weiterentwicklungsthemen dar. 2021 dann mit neu erarbeitetem Lock Zweck 512 Punkte und der LEP in Silber. In 9 Kacheln, den sogenannten Exzellenzbausteinen des Exzellenzmodell e³ verankert Lock heute die Strategieumsetzung anhand Top Initiativen, die in Jahresziele und Projekte münden.

Transformation in VUKA-Zeiten gestalten

Lock verstehen die Digitalisierung als DIE historische Chance für Lock. Um diese Transformation nutzenstiftend zu gestalten, arbeitet Lock mit einem hybriden Innovationsprozess mit monatlich getakteten Projekten. So gilt es einerseits die klassischen Lock Produkte hoch integrierbar in moderne Gebäudemanagement-Systeme zu machen und andererseits in der Systemwelt die digitale Lock Plattform zu bauen.

Im nächsten Schritt werden wir den Blick nach Außen noch weiter stärken: das Modell des Ecosystems wird uns hier Handlauf sein. Unser kundenzentrierter Innovationsprozess und unser verankertes Wertesystem werden uns auf dem Weg der Digitalisierung Orientierung liefern und agiler Projektumsetzung Raum geben – damit wir zur Kompetenzplattform für wegweisende Positionierlösungen werden.

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

NEUE TECHNOLOGIEN, NACHHALTIGE LÖSUNGEN

Future Mobility, Dekarbonisierung und nachhaltige Industrielösungen

Der Technologie-Konzern Rheinmetall ist international mit technologisch führenden Produkten und Services auf unterschiedlichen Märkten tätig. Sicherheitstechnik und Mobilität bilden die Hauptgeschäftsfelder. Die Elektrifizierung von Antrieben in- aber auch zunehmend außerhalb des Mobilitätssektors hat der Konzern als eines seiner strategischen Kernziele definiert. Insbesondere für diesen Markt werden innovative Produkte entwickelt. Die Division Sensors and Actuators steht hier für herausragende Kompetenz bei Gas-, Thermo- und Fluidmanagement-Anwendungen im Mobility- und zunehmend auch im stationären industriellen Bereich. Schadstoffreduzierung, Aktuatoren, Magnetventile sowie Wasser-, Öl- und Vakuumpumpen bilden den Tätigkeitsfokus. Die technologischen Anforderungen werden vornehmlich bestimmt durch die anhaltend starken Trends zur effizienten Nutzung von Kraftstoffen, zur Reduzierung von Emissionen und zu alternativen Antriebstechnologien. Die Automobilindustrie, aber auch die stationär tätigen Industrien müssen sich mehr denn je dieser Transformation stellen. Verschärfte industriepolitische Ziele und Maßnahmen befeuern den Übergang zu alternativen Technologien unwiderruflich weiter. So haben beispielsweise alle großen Automobilhersteller weitere Offensiven bei E-Fahrzeugmodellen gestartet und teilweise den kompletten Ausstieg aus der Verbrennertechnologie terminiert.

Um den hieraus resultierenden Herausforderungen erfolgreich begegnen zu können, sind mehr denn je Erfahrung und Spezialisten gefragt. Die unter unser Konzerndach gehörende Premiummarke Pierburg steht mit ihrer über 110-jährigen Tradition und Erfahrung gleichsam für Zuverlässigkeit, Kompetenz und Innovation in den Bereichen Emissions- und Verbrauchsreduktion. In unseren international agierenden Konzerndivisionen im Mobilitätssektor sind deutlich mehr als 1.000 Mitarbeiter allein in der Forschung und Entwicklung beschäftigt.

Ludwig Erhard Preis

Deutscher Excellence Preis 2023 Silber

Neues Denken, gemeinsame Planung, erfolgreiche Implementierung

In diesem Umfeld muss ein Technologie-Konzern wie Rheinmetall aufgeschlossen und lernbereit sein und bleiben – nur hierdurch lässt sich Business Excellence erzielen, nur hierdurch können Qualität, Effizienz und Produktivität erhalten und kontinuierlich gesteigert werden. Dies kann allerding nur dann gelingen, wenn alle Beschäftigten in diese Weiterentwicklung miteinbezogen werden. Nur so kann Wandel Motivation und Bereitschaft zur Neugestaltung schaffen und Verunsicherung sowie ein Verharren in alten tradierten Mustern verhindern.

Die EFQM-Leitlinie und das zugehörige Modell verstehen wir als ganzheitlichen Ansatz, um Lernbereitschaft und Austausch kontinuierlich zu etablieren und zu steuern. Dieser Ansatz erlaubt es uns, ein erhöhtes Maß an Reflexion zu erzielen, das uns über die Jahre eine gute Möglichkeit zur Standortbestimmung an die Hand gibt. Bei der gleichzeitig vorhandenen Bereitschaft, sich hieraus ergebende Veränderungschancen wahrzunehmen, gelingt es uns nachhaltig und signifikant, unsere Wettbewerbsfähigkeit zu erhalten und unsere Zukunftsfähigkeit auf ein solides Fundament zu stellen.

Der Weg zur exzellenten Unternehmung führt über die Mitarbeiter

Die Kompetenz und die Motivation unserer Mitarbeiter ist dabei ein der wesentlichen Faktoren, um den Excellence-Gedanken dauerhaft zu verankern. Der EFQM-Ansatz ermöglicht uns durch ein kontinuierliches Screening eine systematische und messbare individuelle Evaluierung und Implementierung von zukünftigen Maßnahmen. Benchmarking lässt uns Trends erfassen und neue Inspirationen entwickeln. Mit unserer Wasserstoff- und Elektrifizierungsstrategie leisten wir bereits heute einen signifikanten Beitrag für eine umweltschonende und zukunftweisende Mobilität. Durch kontinuierliche Produktverbesserungen und -innovationen bauen wir unsere Position im Zukunftsmarkt alternativer Antriebsformen weiter erfolgreich aus.

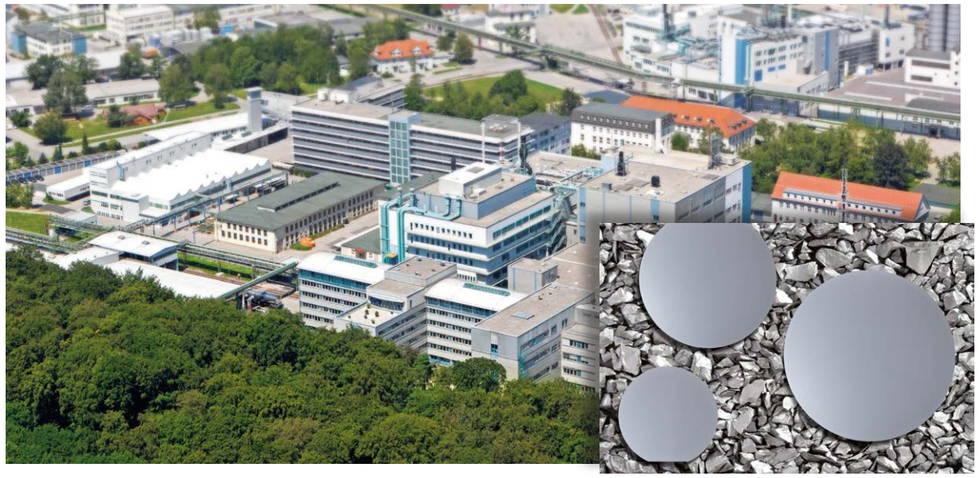
Die erneut erfolgreiche Teilnahme an den EFQM Assessment unserer weltweiten Produktionsstandorte und der zentralen Abteilungen bestärkt uns in diesem Verständnis. Sie war uns Ansporn, um durch den regelmäßigen Austausch mit internen und externen Partnern, unsere Entwicklung weiter voranzubringen, und wird uns auch in Zukunft helfen, eine Steigerung der Performance und der Wettbewerbsfähigkeit als strategischer Lieferant und Top-Arbeitgeber zu erzielen und eine nachhaltige Steigerung unserer Wertschöpfungskette sowie eine CO_2-neutrale Produktion zu erreichen.

RHEINMETALL

Pierburg Pump Technology GmbH
Mario Schäfer | Werkleiter / Plant Manager
Sonnenstr. 29 | 04746 Hartha
Tel. +49 (0)34328 666306
Mobil +49 (0)173 5418464
mario.schaefer@de.rheinmetall.com
www.rheinmetall.com

PERFECT SILICON SOLUTION

Präzision, Innovation, Wachstum – Die Siltronic AG



Unser Unternehmen

Vor mehr als einem halben Jahrhundert begann die Erfolgsgeschichte der Siltronic AG in Burghausen. Das Unternehmen produziert an vier verschiedenen Produktionsstandorten weltweit Wafer aus Reinstsilizium für den Halbleitermarkt und verfolgt dabei eine klare Nachhaltigkeitsstrategie.

Die Siltronic Wafer sind das Herzstück hoch komplexer Halbleiterbauelemente. Produziert wird bis zu einem Durchmesser von 300 mm, dabei werden über 4.000 Kundenspezifikationen bedient. International aufgestellt und strategisch kundennah setzen wir konsequent auf Qualität, Innovation, Effizienz und Präzision. Mit unserem internationalen Produktionsnetzwerk in Asien, Europa und den USA bedienen wir die Halbleiterindustrie weltweit und zu unseren Kunden zählen die größten Chiphersteller weltweit. Ohne die Siltronic Wafer gibt es keine Digitalisierung, keine künstliche Intelligenz, kein autonomes Fahren, keine fortschrittlichen Medizintechnologien und viele weitere innovative Anwendungen, die unser Leben und unsere Wirtschaft revolutionieren.

Qualität durch Mitarbeiterbindung

Qualität ist bei Siltronic das Ergebnis des Handelns jedes einzelnen Mitarbeitenden. Ausbildung und Mitarbeiterförderung ist uns daher sehr wichtig und wird aktiv gelebt. Unser Ziel ist es die individuellen Fähigkeiten unserer Mitarbeitenden zu fördern und ihr Engagement für das Unternehmen zu steigern. Siltronic lebt eine starke Unternehmenskultur, die die Mitarbeitenden ermutigt, kreative Ideen einzubringen. Das spiegelt die im Durchschnittsehr lange Unternehmenszugehörigkeit wider. Rund 4.500 Mitarbeitende aus über 50 Nationen sind für die Siltronic weltweit beschäftigt. Flexibilität und Eigeninitiative sind uns wichtig. Wir handeln nach festen Grundsätzen und Leitbildern für unsere Zusammenarbeit und Führung. Diese haben wir in unserem Code of Teamwork & Leadership zusammengefasst. Er bestimmt unseren Arbeitsalltag und prägt das Miteinander aller Unternehmensebenen.

Excellence ein langfristiges Ziel

Um weltweit Spitzenqualität zu garantieren, ist es unser Ziel, an allen Standorten nach exakt denselben Technologien und zertifizierten Standards zu arbeiten. Deshalb arbeiten wir auch nach dem Copy-Exactly Ansatz. Dazu bündeln wir sämtliche Managementabläufe und können so die fortwährende Optimierung von Prozessen, Produkten und Dienstleistung gewährleisten. Die von unabhängiger Seite erteilten Zertifikate belegen eindrucksvoll: Die Güte und Leistungsfähigkeit unserer Prozesse und damit die Qualität von Siltronic stehen im Einklang mit anspruchsvollsten internationalen Normen und Standards. Unser Integriertes Managementsystem (IMS) erfüllt die Anforderungen verschiedener internationaler Normen und Standards: die IATF 16949 für das Qualitätsmanagement, die ISO 14001 für das Umweltmanagement und ISO 45001 für die Arbeitssicherheit. Darüber hinaus ist es für uns selbstverständlich, dass wir die lokalen Gesetze und Erwartungen an unseren internationalen Standorten erfüllen. Wir investieren einen großen Anteil in Forschung und Entwicklung, um unser Produkt kontinuierlich an die Herausforderungen der sich ständig weiterentwickelnden Technologieindustrie anzupassen. Wirtschaftliches und nachhaltiges Handeln ist durch zukunftssichere und ressourcenschonende Produktion bei Siltronic Voraussetzung. Dabei haben wir die Bedürfnisse unserer Kunden immer im Blick.

Wir integrieren Faktoren wie Produkt- und Produktionssicherheit, Gesundheits- und Umweltschutz von Beginn an in sämtliche Geschäftsprozesse.

Ludwig Erhard Preis

Deutscher Excellence Preis 2023 Bronze

Wir haben eine klare Klimastrategie entwickelt und haben konkrete Nachhaltigkeitsziele definiert. Die Siltronic ist der Science Based Target Initiative beigetreten, um die Treibhausgasemissionen zu verringen und bis 2045 Klimaneutralität zu erreichen. Dazu hat sie eine ehrgeizige Klimastrategie entwickelt. Auch folgen wir den Prinzipien des Global Compact der Vereinten Nationen und sehen uns als Zulieferer der Elektronikindustrie zur Einhaltung der Grundsätze RBA (Responsible Business Alliance) verpflichtet.

Das Erreichen von Excellence ist ein kontinuierlicher Prozess. Der EFQM-Ansatz ermöglicht uns eine messbare Evaluierung unserer Stärken und Potenziale und Integration zukünftiger Maßnahmen. Die Anwendung des Modells ist ein ganzheitlicher Ansatz, um unsere Wettbewerbsfähigkeit nachhaltig signifikant zu steigern und den Erwartungen unserer Stakeholder zu entsprechen.

siltronic
perfect silicon solutions

Siltronic AG
Einsteinstraße 172
81677 München
Tel. +49 (0)89 8564-3000
info@siltronic.com
www.siltronic.com

WIR VERÄNDERN DEUTSCHLAND

Mission Mittelstand stärkt kleine und mittelständische Betriebe

Eine vollständig digitalisierte Unternehmensberatung mit der Vision, die kleinen und mittelständischen Unternehmen in Deutschland sowie Österreich und der Schweiz zu stärken: Das ist die Mission Mittelstand GmbH aus Cloppenburg. Mit ihrem „Mission Mittelstand"-Prinzip steht das Unternehmen für Innovation, Fortschritt, Praxisorientierung und individuelle Partnerschaft auf Augenhöhe. Das bedeutet: hohe Ansprüche und große Herausforderungen. Denn wer auf dem höchsten Niveau berät, muss wissen, wovon er redet. Und nur was in der Praxis funktioniert, hilft auch den jeweiligen Partnerbetrieben der Mission Mittelstand. Neben allgemeiner Unternehmensführung beinhaltet ihre Dienstleistung insbesondere die Bereiche Marketing, Mitarbeiterführung und -gewinnung, Digitalisierung, Vertrieb und professionelle Finanzplanung. Immer mit dem Ziel: maßgeschneiderte Lösungswege unter dem Einsatz aktueller Softwarelösungen oder digitaler Tools verständlich zu vermitteln. Ein hoher Aufwand an Personal, Expertise sowie zeitgemäßem Know-how.

Gleichzeitig fordern viele weitere Herausforderungen das Unternehmen: der zunehmende Wettbewerbsdruck innerhalb der Beratungsbranche, die ständigen Veränderungen im Kundenverhalten sowie die Gewinnung qualifizierter Mitarbeiter, aber auch interne Aspekte wie die Digitalisierung der Geschäftsprozesse, die Steigerung der Effizienz und Produktivität oder die Weiterentwicklung des Produktportfolios. Doch all das sieht Mission Mittelstand als Chance, sich täglich weiterzuentwickeln und sorgt mit ihrem Erfolg und dem Erfolg ihrer Partnerbetriebe bundesweit für Aufsehen.

In weniger als sechs Jahren zur schnellst wachsenden Unternehmensberatung Deutschlands

Geschäftsführer Matthias Aumann gründete 2017 die Mission Mittelstand. Der gelernte Garten- und Landschaftsbauer sowie Vorstand der aumann:grün AG machte aus ihr in unter sechs Jahren ein preisgekröntes Erfolgsunternehmen. Ausgezeichnet als FOCUS Wachstumschampion 2023 darf sich Mission Mittelstand mit einem Auftragseingang von mehr als 30 Millionen Euro im Jahr 2022 als schnellst wachsende Unternehmensberatung Deutschlands bezeichnen – Platz sechs der schnellst wachsenden Unternehmen Deutschlands. Außerdem wurde sie von der Financial Times gemeinsam mit Statista als eines der Top 20 wachstumsstärksten Unternehmen Europas ausgezeichnet. Mittlerweile vertrauen mehr als 3.000 ihrer Partnerbetriebe aus über 50 verschiedenen Branchen der Expertise ihrer rund 150 Mitarbeiter, die an drei Standorten in Cloppenburg und Bremen beschäftigt sind.

Heute hat Mission Mittelstand ein eindeutiges Leitbild sowie eine auf die Bedürfnisse ihrer Partnerbetriebe ausgerichtete Unternehmensstrategie. Sie schult ihre Mitarbeiter, bildet sie fort, formt sie zu einem starken Team und sichert so eine konstant hohe Qualität in ihrer Dienstleistung. Ein internes Qualitätsmanagement hilft ihr, Prozesse zu optimieren und Fehler zu minimieren. Sie garantiert ihren Partnerbetrieben eine schnelle und effektive Umsetzung individuell zugeschnittener Lösungen. Um sich dabei stetig selbst zu verbessern und bestmöglich den Bedürfnissen ihrer Partnerbetriebe gerecht zu werden, pflegt sie eine offene Kommunikation zwischen Beratern und Unternehmern. Für eines steht der Cloppenburger Dienstleister aber nicht: Stillstand. Denn nur ein fortschrittsorientierter Mittelstand kann weiterhin das Rückgrat der deutschen Wirtschaft bilden. Das ist ihre Mission: „Wir verändern Deutschland".

Ludwig Erhard Preis
Deutscher Excellence Preis 2023 Bronze

Durch eindeutige Unternehmensziele in eine wettbewerbsfähige Zukunft

Wachstumsorientierte Unternehmen wie Mission Mittelstand hinterfragen den Status quo und leben die Veränderung. So ist der Dienstleister jederzeit in der Lage, sich dem Markt schnell und flexibel anzupassen – vielmehr noch, ihn entscheidend voranzutreiben. Deshalb hat sie sich bereits die nächsten großen Ziele auf ihrer Reise zur Excellence gesetzt. Aktuell arbeitet sie an Meilensteinen in unterschiedlichen unternehmerischen Aufgabengebieten. In Zukunft wird sie ihre Dienstleistung um die Themen Nachhaltigkeit und Unternehmenskultur erweitern, ihr Expertennetzwerk mit weiteren Kooperationspartnern ausbauen, innovative Technologien zur Verbesserung der Beratungsprozesse einsetzen sowie ihre Kundenzufriedenheit durch regelmäßige Feedbackgespräche steigern.

MISSION MITTELSTAND | MA MATTHIAS AUMANN
Wir verändern Deutschland.

Mission Mittelstand GmbH
Ansprechpartner: Levent Akca
Assistenz der Geschäftsführung
Industriezubringer 53
49661 Cloppenburg
Tel. +49 (0)4471 7097653
Levent.Akca@mission-mittelstand.de
www.mission-mittelstand.de

Premiumqualität aus Bayern

Schabmüller Automobiltechnik GmbH

Höchstleistung an Präzision, Qualität und Flexibilität

Mit diesem Leitsatz gründete Franz Schabmüller senior im Jahr 1978 unser Unternehmen. Die Schabmüller Automobiltechnik GmbH ist ein Teil der Schabmüller Firmengruppe. Seit mehr als 40 Jahren agieren wir als erfolgreiches und inhabergeführtes Unternehmen im Bereich Mobilität mit höchster Präzision. Gleichzeitig beweisen wir höchste Flexibilität, wenn es um zukunftsgerichtete Fertigungsprozesse geht. Unseren Kundenbeziehungen sind sehr persönlich und geprägt von gegenseitigem Vertrauen.

Großserienprojekte aus einer Hand

Für zahlreiche namhafte Automotive-Partner realisieren wir die hochpräzise Serienfertigung von zentralen Projekten etwa in den Bereichen Fahrwerk, Motor und Antriebssteuerung. Auf unseren Standard- und Sondermaschinen in verketteten Anlagen produzieren und bearbeiten wir hoch komplexe, sicherheitsrelevante Fahrwerks- oder Motorenteile. Premium-Hersteller und Systemlieferanten profitieren dabei von modernster Fertigungstechnologie im Bereich mechanische Zerspanung und Montage-Prozessen von optimal abgestimmten Prozessschritten, einem zuverlässigen internen Qualitätsmanagement und flexiblen, lösungsorientierten Projekt-Teams. Unsere Kernkompetenz ist die Spezialisierung auf die Fräsbearbeitung und Montageumfänge von Aluminium-Gussteilen, aller Gießverfahren.

Kontinuierliche Leistung durch stetigen Wandel

In unserem modernen Maschinenpark setzen wir innovative Technologien zur automatisierten bzw. teilautomatisierten Produktion von Großserien ein. Wir fertigen kosteneffizient und garantieren eine gleichbleibende hohe Qualität und Termintreue. Dank regelmäßiger Investitionen in unseren modernen Anlagen- und Maschinenpark stehen wir unseren Kunden auch bei zukunftsträchtigen Projekten, beispielsweise im Bereich Elektromobilität, als verlässlicher Partner zur Seite.

Verantwortung über Generationen hinweg

In einem anspruchsvollen Branchenumfeld streben wir danach, unsere Arbeit täglich zu verbessern, indem wir in unsere Mitarbeiter investieren, strategische Partnerschaften fördern und die Marke Schabmüller Automobiltechnik GmbH konsequent nachhaltig weiterentwickeln. Für unsere Partner, Kunden und die Umwelt.

Innovative Technologien

Unsere durchdachten Prozesse in der Serienproduktion werden durch moderne Technik energiesparend umgesetzt. Das reduziert den Energieverbrauch und trägt damit einen Großteil zur Kosteneffizienz bei.

HR-Management

Hochwertige Aus- und Weiterbildungsangebote, gelebte Werte wie Teamgeist, ein respektvolles Miteinander und gemeinsames Wachsen durch den konstruktiven Austausch sind für uns der Schlüssel zu nachhaltigem Erfolg.

Effiziente Lieferketten

Bei der Auswahl unserer Zulieferer und Partner achten wir auf die Einhaltung aktueller Umweltstandards, branchenübliche Zertifizierungen und auf den Einsatz moderner Managementsysteme.

Nachhaltigkeit

Ein verantwortungsvolles und langfristiges Wirtschaften liegt uns schon immer am Herzen. Wir sehen das Thema Nachhaltigkeit nicht als Prozess, der eigenständig im Unternehmen stattfindet. Vielmehr integrieren wir unsere Leitplanken im Bereich Nachhaltigkeit und unsere Unternehmensstrategie und alle Arbeitsbereiche.

Das Streben nach Excellence

Bei Schabmüller Automobiltechnik GmbH arbeiten wir mit Leidenschaft an den spannendsten und innovativsten Herausforderungen, die die internationale automotive Branche zu bieten hat. Da heißt es: dranbleiben und besser werden, mit jedem Tag und jedem Projekt. Auch im Bereich Zertifizierung handeln wir nicht nur branchenüblich. So sind wir nach der höchsten europäischen Leistungsklasse IATF 16949, sowie nach EMAS zertifiziert und bezüglich Informationssicherheit nach TISAX auditiert. Unsere Reise zur Excellence begann 2017, durch weitere Prozessoptimierungen wurden wir beim Assessment 2021 mit 4 Sternen belohnt. Durch den gezielten Ausbau unserer Potentiale konnten wir uns 2023 wieder steigern und bewerben uns nun für die Bronze-Auszeichnung.

Gemeinsam gehen wir mit großer Motivation den Weg zur Excellence weiter.

SCHABMÜLLER AUTOMOBILTECHNIK

Schabmüller
Automobiltechnik GMBH
Ansprechpartner: Helmut Häckl
Dieselstr. 10
85098 Großmehring
Tel. +49 (0)8456 9677-0
www. schabmueller.com

FÜR ALLE – NACHHALTIG – ENGAGIERT

Die Katholische Hochschule Freiburg – Eine Organisation im Wandel

Hochschulen für Angewandte Wissenschaften bieten nicht nur Studiengänge und Weiterbildungen an, die für eine berufliche Tätigkeit qualifizieren. Sie sind auch Orte einer anwendungsorientierten Forschung, in der – in der Regel vernetzt mit anderen Akteuren – das Wissen erarbeitet wird, das gesellschaftliche Innovation ermöglicht. Auch die Katholische Hochschule Freiburg engagiert sich für eine nachhaltige Entwicklung unserer Gesellschaft. Wir zielen auf eine Zukunft, in der soziale Gerechtigkeit und Solidarität den Strukturen und Prozessen des Wirtschaftens ihre Orientierung geben, so dass ein gutes Leben für alle möglich wird. Als wertorientierte Hochschule in katholischer Trägerschaft bieten wir aktuell 6 Bachelor- und 4 Masterstudiengänge an. Mit annähernd 2000 Studierenden sind wir die größte Hochschule für dieses Studienspektrum in Baden-Württemberg. Wir sind eine forschungsstarke Hochschule, mit den Themen „Versorgungsforschung in Gerontologie und Pflege“ sowie „Bildung, Sozialisation und Inklusion“ auf der Forschungslandkarte der Hochschulrektorenkonferenz vertreten. Aufgrund unserer Mitgliedschaft im Promotionsverband der Hochschulen für Angewandte Wissenschaften in Baden-Württemberg bieten wir Interessierten den Weg der Promotion an der Hochschule an. Neben dem Institut für Angewandte Forschung, an dem wir unsere Forschungsaktivitäten bündeln, verfügen wir über ein Institut für Wissenschaftliche Weiterbildung, dessen Angebotspalette auf beachtliche Nachfrage stößt.

Unsere Herausforderung: Sich als wertorientierte Hochschule positionieren

Auch Hochschulen müssen sich dem Wettbewerb konkurrierender Anbieter stellen. Wir positionieren uns, indem wir darauf zielen, die Exzellenz unsere Angebote und unser wertorientierts Profil sichtbar zu machen. Daher hat sich die Katholische Hochschule Freiburg bereits 2010 entschieden, zusätzlich zu den üblichen Qualitätssicherungsverfahren (Akkreditierungen) konsequent das EFQM-Modell als Kompass einer umfassenden Qualitätsentwicklung zu nutzen. Nach der Anerkennung

Ludwig Erhard Preis

Deutscher Excellence Preis 2023 Bronze

Recognised for Excellence 3 Star im Jahr 2016 hat sich die Hochschule 2023 nach der Umstellung auf das Excellence Modell der EFQM 2020 Second Edition erneut dem Fremdbewertungsverfahren gestellt. Unsere strategischen Ziele bis 2025 orientieren sich an den drei Leitwerten Für *Alle, Nachhaltig, Engagiert*. Mit kontinuierlichem Blick auf unser Ecosystem und die Megatrends gestalten wir Hochschul(weiter)entwicklung über ein Zusammenspiel von strategischen Projekten und kontinuierlicher Prozessentwicklung.

Hochschule als Organisation im Wandel

Als kirchliche staatlich anerkannte Hochschule für angewandte Wissenschaften sind stark heterogene regulatorische und wirtschaftliche Interessengruppen zu beachten. Im Zusammenspiel von Hochschule und gGmbH ist außerdem die Organisationsstruktur vor die besondere Herausforderung gestellt, Management und Selbstverwaltung in eine für die Weiterentwicklung der Organisation hilfreiche Balance zu bringen. Die Orientierung am EFQM Modell ist dabei in den letzten Jahren zu einer ent- und unterscheidenden Richtschnur geworden. Das Schließen der „Loops“ kontinuierlicher Verbesserung gelangt zunehmend ins organisationale Bewusstsein und zeigt sich auch in der bereits in zweiter Runde bestätigten Systemakkreditierung, die der Hochschule die Kompetenz zuschreibt, über ihr Qualitätsmanagementsystem Studiengänge selbstständig auf ihre Qualität hin zu überprüfen.

Der Selbst- und Fremdbewertung verpflichtet

Im engen Zusammenspiel von Selbst- und Fremdbewertungen ist die Hochschule stetig auf der Suche, wo sie noch besser werden kann in dem was sie tut und was sie als Auftrag von der Gesellschaft und den Trägern hat. Gerade die Fremdbewertungen werden in diesem Verfahren als äußerst hilfreich wahrgenommen. Sie öffnen den Blick auf blinde Flecken und zeigen die Wahrnehmung von außen – den „Blick der Anderen“. Zusätzlich hilft das Eingebunden-Sein in das internationale Netzwerk der EFQM-Anwender*innen Perspektiven zu schaffen und Kontakte im Sinne des Best-Practice Austausches zu knüpfen. Daher ist es uns als Hochschule für Angewandte Wissenschaften auch sehr wichtig nach außen zu zeigen, dass das EFQM-Modell ein für den Hochschulbereich zwar ambitioniertes aber extrem hilfreiches Managementmodell darstellt, das ein balanciertes Zueinander von Selbstverwaltung und Management ermöglicht.

Der Erfolgsfaktor Qualität wird als Unterscheidungsmerkmal im Bildungsbereich auch weiterhin zunehmend an Bedeutung gewinnen und den Unterschied ausmachen.

KATHOLISCHE HOCHSCHULE FREIBURG
CATHOLIC UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES FREIBURG

Katholische Hochschule Freiburg
Ansprechpartner: Dr. Samuel Scherer
Karlstr. 63 | 79104 Freiburg
Tel. +49 (0)761 2001320
qualitaet@kh-freiburg.de
www.kh-freiburg.de

EXZELLENTE DEUTSCHE UNTERNEHMEN

Alle in Deutschland 2023 ausgezeichneten 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:

2023

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

Bosch Bamberg

BMW Group

Siemens AG

Schindlerhof Kobjoll

Volkshochschule Reckenberg-Ems | Fortbildungs-Akademie Reckenberg-Ems

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

Jobcenter Kreis Segeberg

Lock Antriebstechnik

Pierburg Pump Technology

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

Siltronic AG

Mission Mittelstand

Schabmüller Automobiltechnik

Katholische Hochschule Freiburg

RECONGNISED BY EFQM ★★★

Schmiedewerke Gröditz

GEMEINHARDT SERVICE GmbH

Jobcenter für Arbeitsmarktintegration Worms

DRF e.V. (Deutsche Rettungsflugwacht Förderverein)

Jobcenter Mainz

Jobcenter Alzey-Worms

QUALIFIED BY EFQM

Volkshochschulen im Pfaffenwinkel Peißenberg, Peiting, Penzberg, Schongau, Weilheim

Volkshochschule Hersbrucker Schweiz

Volkshochschule Eckental

Volkshochschule Stadt Ansbach

VHS Bamberg-Land

Volkshochschule Taufkirchen e.V.

ISAR-Volkshochschulen vhs Bad Tölz e.V.

vhs Geretsried vhs Lenggries e.V.

vhs Wolfratshausen e.V.

Volkshochschulen Gunzenhausen und Weißenburg

Volkshochschule Schwandorf

Volkshochschule Landkreis Amberg-Sulzbach

vhs DonauZusam

Volkshochschule Bamberg Stadt

Kommunale Volkshochschule Dingolfing e.V.

Volkshochschule Bayreuth

Volkshochschule Kahlgrund-Spessart e.V.

Berliner Volkshochschulen

Rieser Volkshochschulen Nördlingen Oettingen

vhs Herzogenaurach

Volkshochschule Deggendorfer Land e.V.

Volkshochschulen Zirndorf & Stein

Städtische Volkshochschulen Abensberg und Neustadt an der Donau

Volkshochschule Moosburg e.V.

Volkshochschule Westlicher Kaiserstuhl-Tuniberg e.V.

Volkshochschule Pullach e.V.

Blanco Vertriebsgesellschaft

Volkshochschule Nördlicher Breisgau

Burg Rothenfels am Main Heimvolkshochschule

vhs Weißenburg und Umgebung e.V.

Volkshochschule Südlicher Breisgau e.V.

Volkshochschule im Landkreis Lichtenfels e.V.

VALIDATED BY EFQM

vhs Gröbenzell e.V.

Anglokom Germany GmbH

Städtischen Volkshochschulen Bad Kissingen und Hammelburg

Volkshochschulen Kitzingen & Ochsenfurt

Volkshochschulen Volkach I Gerolzhofen

vhs Kahl-Alzenau-Karlstein e.V.

Volkshochschule Kreis Kronach e.V.

Verbands-Volkshochschule Landau a.d.Isar e.V.

VHS Olching

Volkshochschule Bad Neustadt und Rhön-Saale e.V.

Volkshochschule Neustadt a.d. Aisch-Bad Windsheim

Städtische Volkshochschule Vilsbiburg

vhs Neufahrn-Hallbergmoos

Volkshochschulen Oberhaching – Sauerlach

EXZELLENTE DEUTSCHE UNTERNEHMEN

Alle Gold-Platzierten des Ludwig-Erhard-Preises

IM FOLGENDEN EHREN WIR DIE ERFOLGREICHSTEN DEUTSCHEN EXCELLENCE-ANWENDER:

Deutscher Excellence Preis
Ludwig Erhard Preis

DIE PREISTRÄGER DES LUDWIG-ERHARD-PREISES

EXCELLENCE MADE IN GERMANY

Über die Jahre haben insgesamt 30 Unternehmen den Deutschen Excellence-Preis in Gold gewinnen können.

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

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

Aus gut 700 betrachteten Organisationen, die aus einer Grundgesamtheit von über 1700 Interessenten stammt, sind diese Organisationen in der Lage signifikant gute Leistungen zu erbringen. In diesen Unternehmen sind zu allen Grundkonzepten herausragende Ergebnisse zu erwarten.

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

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

Ludwig Erhard Preis
Deutscher Excellence Preis Gold

BEST OF EXCELLENCE
LUDWIG-ERHARD-PREIS

Schindlerhof Klaus Kobjoll GmbH (4x)

dominoworld™ (2x)

I. K. Hofmann GmbH (2x)

Allresist GmbH

Aubi

Bauunternehmung Jökel

BMW Group Einkauf und Lieferanten-netzwerk München

BMW Group Werk Dingolfing, Produktion Fahrwerk und Antriebskomponenten

BMW Group Werk München

BMW Group Werk Leipzig

KRIEGER + SCHRAMM UNTERNEHMENSGRUPPE

BMW Group Werk Regensburg

BMW Group Motorrad, Werk Berlin

Busch-Jaeger Elektro GmbH

Endress+Hauser Conducta GmbH

Endress+Hauser Wetzer

Gedikom Gesundheitsdienstleistungen Kommunikation GmbH

Glow & Tingle Unternehmensberatung GmbH

KAUTEX TEXTRON, Werk Wissen

MDK Berlin-Brandenburg

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

Ricoh Deutschland GmbH

Robert Bosch GmbH, Werk Bamberg

Robert Bosch Fahrzeugelektrik Eisenach GmbH

Robert Bosch GmbH, Werk Homburg

Robert Bosch GmbH, Werk Stuttgart-Feuerbach

Siemens Gerätewerk Amberg/Cham

TNT Express

T-Systems Entwicklungszentrum Süd West

T-Systems Multimedia Solutions GmbH

Vaillant GmbH

Volkshochschule Reckenberg-Ems gem. GmbH | Fortbildungs-Akademie Reckenberg-Ems gGmbH (3x)

Voss und Partner AG

WSS AKTIV BERATEN GmbH

DAS EXPERTENNETZWERK DER INITIATIVE

Kontaktseite

100PersEnt GmbH & Co. KG
Gesellschaft für ganzheitliche Personal- und Organisations-entwicklung
Michael Kohlhaas
m.kohlhaas@100persent.de

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

Arbeitsinnovation
Volker David
www.arbeitsinnovation.de

Bestform Consulting
Dirk Kowalewski
www.bestformconsulting.de

BO CONSULT – Services for Excellence
Birgit Otto
www.bo-consult.com

Carsta Seidel – Coaching und Beratung
Carsta Seidel
carsta.seidel@seidel-coaching.me

CFyouradvantage.com
Dr. Chsistian Forstner
www.CFyouradvantage.com

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

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

Heinz-Michael Dickmann – Excellence in Organisationen und Projekten
Heinz-Michael Dickmann
www.hmdickmann.de

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

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

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

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

IBK Management Solutions GmbH
Andreas Dalluege
www.ibk.eu

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

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

Walter Ludwig Excellence Consulting
Walter Ludwig

MAHO Consulting
Martin Holzwarth
www.martin-holzwarth.de

EXPERTENNETZWERK LUDWIG-ERHARD-PREIS 2023

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

mpool consulting GmbH
Hermann Ziegler
www.mpool-group.de

PROTEMA Unternehmensberatung GmbH
Michael Mezger
www.protema.de

Rausch Management & Training
Jürgen Rausch

Sabine Richter Management // Personen // Qualität
Sabine Richter
www.sabine-richter-mpq.de

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

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

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

TQM Training & Consulting
Eine Marke der WEKA MEDIA GmbH & Co. KG, Björn Panne
www.tqm.com

VIA Consulting Group
Dr. Dieter Knon
www.via-cg.com

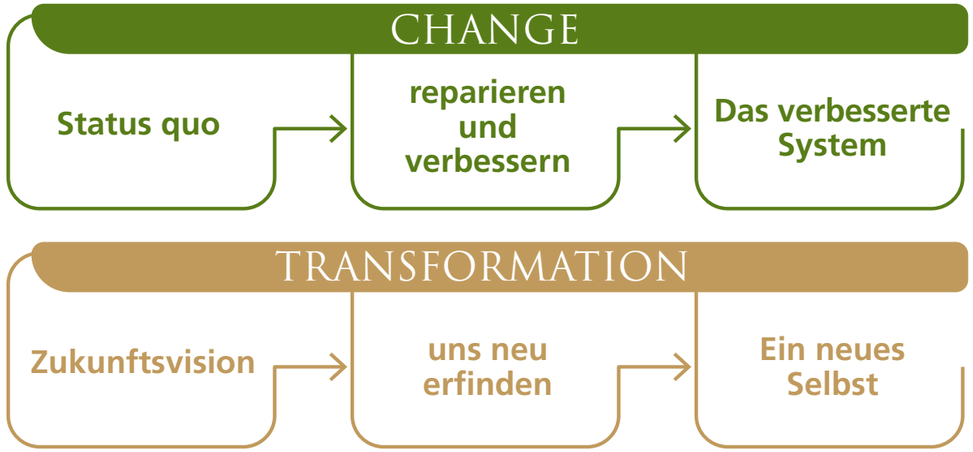
WERTarbeit
Meike Wilmowicz
www.wert-arbeit.com

Wrafter | UnternehmensBeratung & TrainigServices
Jochen Muskalla
www.wubts.com

Zentrum Ideenmanagement im Deutschen Institut für Ideen- und Innovationsmanagement GmbH
Roland Rausch
www.zentrum-ideenmanagement.de

DAS EFQM-MODELL 2020 ALS MASTERPLAN?

Ein gemeinsamer Orientierungsrahmen für Betriebsparteien und Sozialpartner



Gemeinsame Gestaltung der Transformation

Eine Transformation ist im Unterschied zu einem Changemanagement ein ergebnisoffener Suchprozess mit mehreren, häufig gleichzeitigen wirkenden Veränderungstreibern/Megatrends und erfordert von der Unternehmensleitung ein permanentes Experimentieren, Reflektieren und Korrigieren. Chaos erfordert Krisenmanagement, Komplexität erfordert transformatorisches Handeln. Die Transformation erfordert „ein Neues selbst" im Unterschied zu Change „ein repariertes System". Diese Veränderungstreiber haben, so die Überlegung, Wirkungen auf die jeweilige betriebliche Situation bezogen auf die Themenfelder Qualifizierung, Innovation/Geschäftsmodelle, Beschäftigung und Arbeitsgestaltung. Diese Themen interessieren die Betriebs- und Personalräte sowie Gewerkschaften besonders. Wie genau die Wirkungen und Wechselwirkungen im jeweiligen Unternehmen zu beschreiben sind, wäre Aufgabe der Betriebsparteien in Form einer Selbstbewertung zu ergründen. Dies leistet das neue EFQM-Modell 2020. Das Modell erwartet von den Organisationen ebenso eine Haltung und Aktivitäten zu den 17 Nachhaltigkeitszielen der UN, zu den 10 Prinzipien des UN Global Compact, Beiträge zum Thema Kreislaufwirtschaft nach dem Kreislaufwirtschaftsgesetz und Verantwortungsübernahme in der Wertschöpfungskette nach dem LieferkettenSorgfallspflichtenGesetz. Dies ist auch für die Aufsichtsräte von Unternehmen interessant.

Das EFQM-Modell erfüllt die Anforderungen an ein Managementsystem, dass u.a. die Interessen der Unternehmensleitung, der Eigentümer und der Mitarbeitenden gleichermaßen erfüllen kann. Einige Unternehmen der Fahrzeugindustrie und deren Zulieferer in Deutschland nutzen schon jetzt das EFQM-Modell als Instrument für eine Organisationsentwicklung. So wird das Modell in einigen Werken und Bereichen der BMW AG angewendet. „The EFQM Model helps us ensure consistent alignment, realisation and outcomes (why, how and what) and permeates the entire organisation. Regular self and third-party assessments allow potential for improvements to be identified.", so Dr. Robert Engelhorn, Werksleiter BMW Werk München. Das BMW-Werk München war eines der Pilotorganisationen, um das neue EFQM-Modell zu erproben.

Der Systemlieferant Bosch nutzt das Modell ebenfalls in den Werken Bamberg und Blaichach. Das Bosch Werk in Blaichach hat sogar im Jahr 2017 den EFQM Global Award gewonnen und wurde 2021 mit sieben Sternen als Sonderpreis für vorbildliche Leistungen im Bereich für „Führen über Sinn", also „Purpose & Vision", ausgezeichnet. „Das neue Modell konzentriert sich nun auch darauf, wie Organisationen ihre Organisationskultur pflegen. Meiner Meinung nach ist das sehr wichtig, denn die Kultur hat einen großen Einfluss auf die Produktivität, aber noch viel mehr auf Innovation und Kreativität." (Melanie Albrecht, Co-Koordinatorin des kontinuierlichen Verbesserungsprozesses). So wird diese Einschätzung auf der Homepage der EFQM zitiert. Im Jahr 2022 wurden die strategischen Ziele, u. a. mithilfe des EFQM-Ecosystems, für vier Jahre erneuert (Werksstrategie) und regelmäßig gemonitort.

Auch innerhalb der Gewerkschaften ist das EFQM-Modell als ein adäquates Managementsystem anerkannt. So nutzt aktuell das DGB-Bildungswerk NRW diesen Ansatz für die eigene Organisationsentwicklung. Bis vor einiger Zeit arbeitete auch das IG BCE Bildungszentrum Haltern mit dem Modell. Der Ansatz setzt auf Konsensbildung, wie es ja auch direkt im Betriebsverfassungsgesetz gemäß §2 Abs. 1 BetrVG mit der Ausrichtung am Wohle des Betriebes und dem Wohlergehen der Beschäftigten benannt wird. Insofern ist die Anwendung des EFQM-Modells 2020 auch BetrVG kompatibel.

Die regelmäßige Nutzung des EFQM-Modells für eine Selbst- und Fremdbewertung würde es den Betriebsparteien ermöglichen, transparent den Fortschritt des Betriebsgeschehens zu beobachten und der Belegschaft zu kommunizieren. Die unterschiedlichen Interessen der Betriebsparteien und Sozialpartner werden dadurch nicht negiert, sondern als Gestaltungsaufgabe verstanden diese auszubalancieren. Das Ergebnis kann die Basis für einen Zukunftstarifvertrag darstellen.

ArbeitsInnovation
Ihr Partner für Business Excellence

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

AUSLOBUNG

Ludwig-Erhard-Preis 2024

In Kooperation mit der Standortinitiative „Deutschland – Land der Ideen“ lobt die Initiative den Ludwig-Erhard-Preis 2024 aus. Der Preis soll herausragende Leistungen am Standort Deutschland aufzeigen. Tragen Sie mit Ihrer Organisation dazu bei zu belegen, dass unser Standort viele attraktive Organisationen und Unternehmen hervorbringt, die es gemeinsam schaffen den Anspruch von „Made in Germany“ zu erhalten.

Der Preis wird auf Basis eines intensiven Bewertungsprozesses an Organisationen und Unternehmen vergeben, die sich durch den nachhaltigen Erfolg in ihrer Geschäftstätigkeit auszeichnen. Der Preis wird in Gold, Silber und Bronze vergeben. Alle anderen Bewerber-Organisationen werden im Rahmen des Ligaprinzips einem Reifegrad zugeordnet und entsprechend geehrt.

Ludwig-Erhard-Preis in Gold
Ludwig-Erhard-Preis in Silber
Ludwig-Erhard-Preis in Bronze

Recognised by EFQM ★★★★★
Recognised by EFQM ★★★★
Recognised by EFQM ★★★

Das Erreichen der Gold- oder Silber-Platzierung des Preises qualifiziert zur Teilnahme am EFQM Global Award (EGA) – 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 online zusammen. Dabei findet ein intensiver Austausch zwischen Ihrer Unternehmensführung und dem Assessorenteam statt.

– Während der sogenannten Vor-Ort-Besuchswoche 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 beantworteten.

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

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

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

Abfolge für die Ausschreibung

DER AUFWAND FÜR DIE TEILNAHME

Auslobung – Ludwig-Erhard-Preis 2024

Der Ludwig-Erhard-Preis 2023 ist bereits im Internet ausgeschrieben. Zur Teilnahme wird weiterhin als erster Schritt die Absichtserklärung benötigt, die am Ende dieses Bandes zu finden ist. Damit bringt eine Organisation mit Sitz in Deutschland zum Ausdruck, dass sie sich der Jury des Preises stellen wird. Diese Absicht kann sehr vorzeitig erklärt werden, z. B. schon jetzt für 2024.

Die Teilnahme am Ludwig-Erhard-Preis setzt voraus, dass die Organisation Ihre Geschäftstätigkeit in einer strukturierten Bewerbungsbroschüre kurz darstellt. Die Erklärungen, wie die Unternehmensbeschreibung gestaltet werden soll, finden Sie auf der nächsten Seite dieses Ergebnisbandes. Die Teilnahme am Ludwig-Erhard-Preisverfahren basiert auf dem Prinzip der Kostenkompensation. Die Initiative verfolgt mit der Auslobung des Preises ihrem satzungsgemäßen, gemeinnützigen Zweck. Bitte wenden Sie sich für detailliertere Informationen und Vorlagen an unsere Geschäftsstelle. Es ist weiterhin möglich unentgeltlich und unverbindlich bewertungsrelevante Informationen einzureichen, um eine Rückmeldung zu erhalten, ob eine Teilnahme am Preisverfahren aussichtsreich ist. Als Bewerber muss man kein Anwender des Excellence Ansatzes sein. Die Bewertung wird zwar anhand dieses Ansatzes durchgeführt, aber die Gestaltung der Abläufe des Unternehmens kann auf beliebigen Managementansätzen beruhen. Es gab schon Preisträger, die sich zuvor nicht aktiv mit dem Excellence-Ansatz befasst hatten. Wir bieten weiterhin Informationswebinare zum Ludwig-Erhard-Preis bei Ihnen vor Ort auf Selbstkostenbasis an. Diese dauern ungefähr zwei Stunden und sind dazu angelegt interaktiv alle Fragen zum Verfahren zu beantworten.

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

Bewerbungsgebühren in den Größenklassen:

Kleinste Organisationen
2.000,- Euro für Bewerber mit
1 bis 15 Mitarbeitern

Kleine Organisationen
2.500,- Euro für Bewerber mit
weniger als 100 Mitarbeitern

Mittelstand
4.000,- Euro für Bewerber mit
101 - 500 Mitarbeitern

Große Organisationen
Euro 9.500,- für Bewerber mit
mehr als 500 Mitarbeitern

Als weitere Aufwendungen fallen an:

Reise- und Übernachtungskosten je Assessor
für den Vor-Ort-Besuch ca. 300,- bis 500,- Euro

Eintritt je Person
für die Preisverleihung 300,- Euro

Produktionskostenanteil
für den Ergebnisband 900,- Euro

Einstieg in das Preisverfahren
aus einem R4E-Assessment 2.500,- Euro

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 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 20 neue Assessoren werden jährlich aufgrund ihrer Kompetenzen und überzeugenden Leistungen im Ludwig-Erhard-Preis eingesetzt. Möchten Sie als Assessor tätig werden? Dann richten Sie Ihre formlose Bewerbung mit tabellarischem Lebenslauf an Dr. André Moll, den Geschäftsführer der Initiative Ludwig-Erhard-Preis e. V..

ERSTELLUNG VON BEWERBUNGSDOKUMENTEN

Das EFQM Management Dokument

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

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

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

Die Anleitung

Auf der Homepage der Initiative steht die Anleitung zur Gestaltung dieser Beschreibung – EFQM Management Dokument genannt – bereit. Die Initiative stellt weiterhin die Vorlage und eine sehr hochwertige Umsetzung dieser Vorlage unentgeltlich zur Verfügung. Sie finden die Anleitung auf unserer Website.

Die Struktur der Bewerbung

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

Daten und Fakten

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

Historie der Organisation und Erfolge in der Vergangenheit

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

Herausforderungen und Strategie der Organisation

– Vision (Aussage zur Zukunft der Organisation)
– Geschäftsstrategie (In welchem Geschäft sind wir heute und morgen tätig, wesentliche Ziele und Wege, sie zu erreichen)
– Stärken – Schwächen – Opportunitäten – Bedrohungen (SWOT-Analyse im Zusammenhang mit der Mission und Vision der Organisation sowie Fähigkeiten und Ressourcen zum Erreichen der Strategie)
– Wettbewerbsvorteil
– Wesentliche Geschäftsziele (abgeleitet aus Mission, Vision, Geschäftsstrategie und Abbildung in den Ergebniskriterien)
– Kritische Erfolgsfaktoren

Märkte, Produkte/Dienstleistungen, Kunden

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

Aktivitäten, Partner, Lieferanten

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

Managementstruktur und -aktivitäten

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

Die Ergebnisse

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

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

Alternativ bietet die Assess Base der EFQM einen Rahmen zur Gestaltung einer Bewerbungsunterlage. Im Ludwig-Erhard-Preis wird jedoch nicht mit der Assess Base gearbeitet.

DIE ASSESSORINNEN UND ASSESSOREN DES LUDWIG-ERHARD-PREISES

Ehrenamtliche Botschafter des Excellence-Gedankens

Wir danken den Assessorinnen und Assessoren des Ludwig-Erhard-Preises für ihre ehrenamtliche Mitwirkung am Preisverfahren.

Die Arbeit dieser Kompetenzträger aus Organisationen der deutschen Wirtschaft ist ein wesentliches Merkmal des Preisverfahrens, welches wir trotz aller Veränderungen im Umfeld über die Zeit bewahren konnten.

Etliche der LEP-Assessor:innen nehmen Urlaub, um am Preisverfahren mitzuwirken. Dieses außerordentliche Engagement ist die Seele des Preises und durch nichts zu kompensieren.

Wenn auch Sie sich im Preisverfahren engagieren wollen, nehmen Sie bitte mit Herrn Dr. Moll Kontakt auf.

Wir qualifizieren Assessoren mit unseren Trainings punktgenau für die Aufgabe im Preisverfahren nach dem Qualifizierungskonzept der EFQM.

Im Internet finden Sie ab Herbst die Termine für die Briefings und Vor-Ort-Besuche im Preisverfahren 2024.

DIE JURY DES LUDWIG-ERHARD-PREISES

das neutrale Gremium zur Festlegung der Platzierungen

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

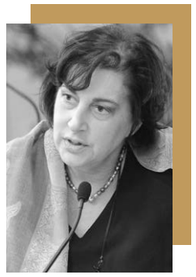
Es ist die Aufgabe der Jury, auf Fairness und Chancengleichheit zu achten, die Ergebnisse der Assessorenteams kritisch zu hinterfragen und im Zweifel im Gespräch mit den Teamleitern einzelner Teams Klärung zu offenen Fragen zu finden, die relevant für die Vergabe der Ehrungen sind.

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

Dr. Wolfgang Schirmer
Leiter Business Excellence/Inhouse Consulting
Rheinmetall AG

Birgit Huber
Geschäftsführerin
DRK-Krankenhaus Clementinenhaus

Ingrid Hofmann
Geschäftsführende Gesellschafterin
I. K. Hofmann GmbH



Prof. Dr. Godelieve Quisthoudt-Rowohl
stellv. Vorsitzende
Ludwig-Erhard-Stiftung

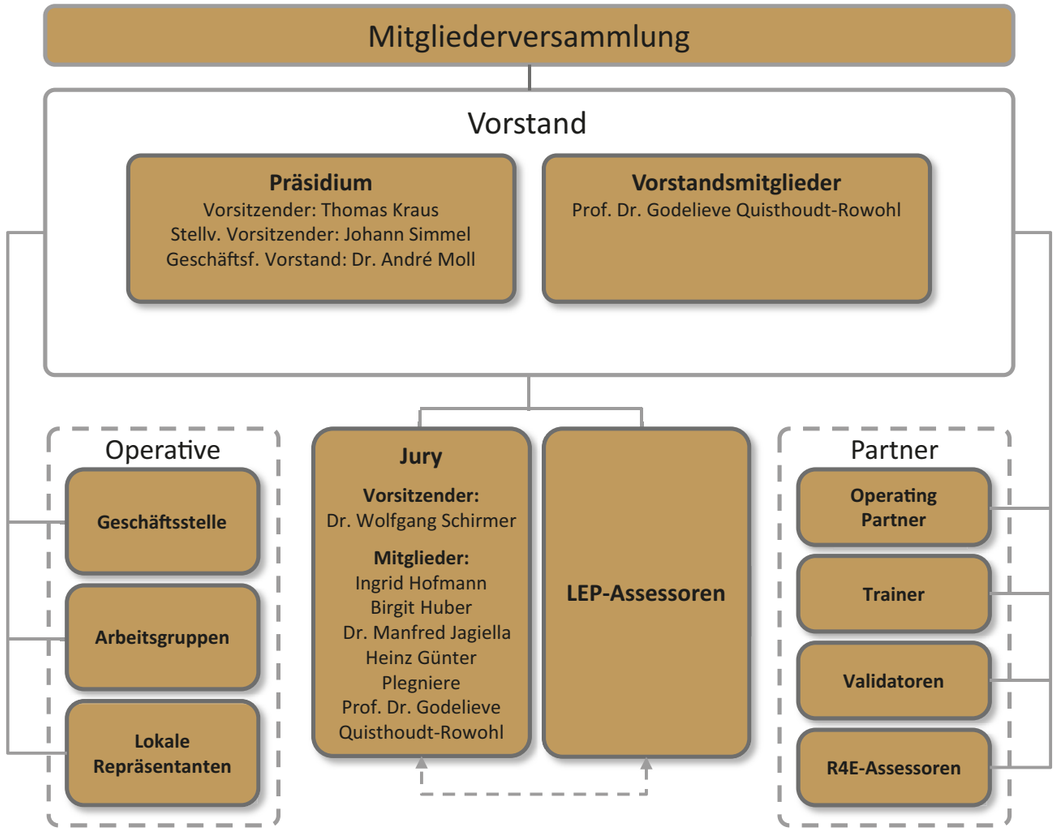
Dr. Manfred Jagiella
Member of the Executive Board
Endress + Hauser

Heinz-Günter Plegniere
VDA, Leiter QMC

DER VORSTAND

der Initiative Ludwig-Erhard-Preis e. V.

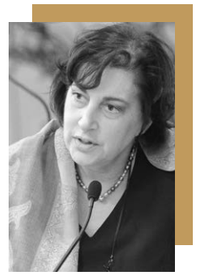
Die Mitglieder der Initiative wählen einen Vorstand, der die Aufgabe hat, die Geschicke der Initiative zu steuern. Er ist besetzt mit Repräsentanten der Mitglieder und beauftragt die Geschäftsführung mit der Umsetzung der geplanten Maßnahmen. Die Geschäftsführung der Initiative ist qua Amt Mitglied des Vorstands. Zusammen bilden der Vorsitzende, sein Stellvertreter und der Geschäftsführer das Präsidium des Vereins. Die Aufgabe des Vorstands liegt darin, die Strategie der Initiative zu entwickeln und die Umsetzung dieser Überlegungen zu begleiten. In jährlichen Mitgliederversammlungen wird die Mitgliedern berichtet, welche Fortschritte erreicht wurden. Der Vorstand wird dann durch die Mitgliederversammlung entlastet.



Thomas Kraus
Vorsitzender

Johann Simmel
Stellvertretender Vorsitzender

Dr. André Moll
Geschäftsführendes Vorstandsmitglied



Prof. Dr. Godelieve Quisthoudt-Rowohl
Mitglied des Vorstandes

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 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 Mitarbeitende 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, 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 Assessor Training (EAT)
– ILEP-Assessorentraining

Validatorentraining
Qualifizierung zur Durchführung von Committed to Excellence Verfahren

Tutorials
– Videos rund um das EFQM Excellence Modell

Bewertungen

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

Committed to Service Excellence

Committed to Digital Excellence

Committed to Excellence
Validated by EFQM

Committed to Excellence ★★
Qualified by EFQM

Recognised for Excellence ★★★
Recognised by EFQM

Recognised for Excellence ★★★★
Recognised by EFQM

Recognised for Excellence ★★★★★
Recognised by EFQM

Sie finden die Leitfäden als kostenlosen Download auf unserer Website im Bereich: *Info Center*.

Frank Lock

„Die Auseinandersetzung mit dem EFQM Modell liefert uns seit 2017 wesentliche Impulse. Einerseits sind die durch die Assessments aufgezeigten Potentiale extrem wertvoll – ganzheitlich betrachtet, wertschätzend präsentiert und das nach lediglich zwei- bis dreitägiger Analyse. Ich kenne keine andere Methodik, die so extrem schnell und kostengünstig solch klare Ergebnisse liefert.

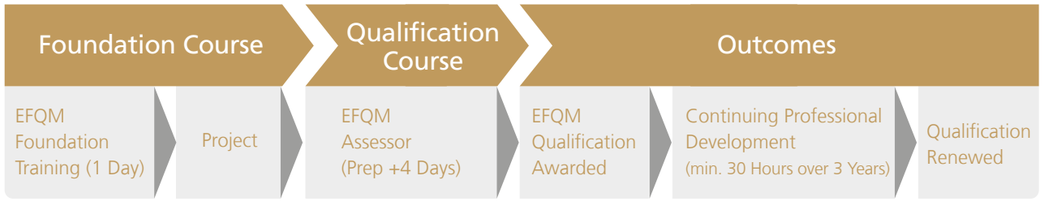
Andererseits fasziniert der Gedanke des gegenseitigen unvoreingenommenen Lernens sehr. So sind die Begegnung und der Austausch mit anderen EFQM-Begeisterten – mit unternehmerisch denkenden Menschen – inspirierend, motivierend und einzigartig. Als ehrenamtlicher Assessor gibt es dann den tiefen Einblick in andere Geschäftsmodelle on Top – spitze!

Insbesondere meinen KMU Kolleginnen und Kollegen empfehle ich deshalb, sich mit EFQM intensiv zu beschäftigen. Es lohnt sich und tut gut."

BESONDERE TRAININGSANGEBOTE

Excellence-Veranstaltungen in 2023/2024

Assessoren-Ausbildungspfad EFQM



Die Initiative bietet die Ausbildung zum EFQM Excellence Assessor an. Das Training qualifiziert direkt für eine Mitwirkung im Ludwig-Erhard-Preis und im EFQM Global Award (vorbehaltlich eines Sprachtests). Das Training vermittelt in deutscher Sprache die Originalinhalte des EFQM Trainings mit der Fallstudie „thyssenkrupp Hohenlimburg". Die Teilnehmer erhalten ein persönliches EFQM Excellence Assessor Zertifikat. Das EFQM Assessor Training zielt darauf ab, die Teilnehmer zu befähigen, eine strategische Bewertung einer Organisation als Teil eines leistungsstarken Assessorenteams durchzuführen. Eine Fallstudie auf Basis eines realen Unternehmens (thyssenkrupp Hohenlimburg GmbH) bildet die Grundlage für eine simulierte Bewertung. Die Teilnehmer werden durch die verschiedenen Phasen des Assessments geführt, während sie ihre Fähigkeiten entwickeln und anwenden. Dieser Kurs ist die letzte Stufe in der EFQM Assessor Qualifikation.

Zielgruppe

Das EFQM Assessor Training eignet sich für alle, die das neue EFQM-Modell für sich erschließen und anwenden wollen, um ihre Organisation effektiver zu machen. Es bietet wichtige Informationen für alle, die ihre Organisation bewerten oder in Zusammenarbeit eines Teams externe Bewertungen auf der Grundlage des EFQM-Modells durchführen wollen. Das Training vermittelt Beratern, die das Modell/RADAR zu ihrem Portfolio hinzufügen möchten, einen guten Einblick. Dieses Training ist Voraussetzung, wenn Sie weitere EFQM-Qualifizierungsrouten anstreben, um ihre Managemententwicklung und Karriere voranzutreiben. Ebenso wird die erfolgreiche Teilnahme am EAT-Training vorausgesetzt, wenn Sie LEP-Assessor/in werden möchten.

Voraussetzungen für das EFQM Assessorentraining

Die Teilnehmer/innen müssen das EFQM Foundation Training und eine Vorbereitungsaufgabe erledigt haben, bevor sie an diesen Kurs teilnehmen können. Vor der Teilnahme am EAT-Training müssen die Teilnehmer/innen mithilfe der Fallstudie eine vorbereitende Einzelarbeit ausführen. Sie sollten mindestens einen Tag einplanen, um diese Aufgabe vollständig zu bearbeiten.

EFQM- und ILEP-Assessorentrainings

Die EFQM hat das Ausbildungsschema für Assessoren modernisiert. Die Initiative biete als einzige Organisation in Deutschland das neue „Assessor Training" mit einer echten Industriefallstudie in deutscher Sprache an. Zur Vorbereitung auf das Training bieten wir ein im Preis enthaltenes Tutorial und Vorbereitungsmaterialien an. Wir verwenden die neue Fallstudie „thyssenkrupp Hohenlimburg GmbH" im Training. Damit erlernen unsere Teilnehmer an einem aktuellen und attraktiven Beispiel-Unternehmen die Fähigkeit, Assessments durchzuführen. Als Trainer ist Dr. André Moll vorgesehen, der Ihnen als Verantwortlicher für den Ludwig-Erhard-Preis viel Erfahrungswissen vermitteln kann. Aus hunderten R4E- und C2E-Assessments kann er Ihnen die optimalen Vorgehensweisen bei der Bewertung einer Organisation gegenüberstellen.

Termine sind:

Termine Foundation Training
08. September 2023
20. Oktober 2023
17. November 2023
02. Februar 2024
08. März 2024
25. April 2024

Termine Assessoren Training
25.-27. September 2023
10.-12. Oktober 2023
29. November - 01. Dezember 2023
21.-23. Februar 2024
13.-15. März 2024
15.-17. Mai 2024

EFQM Fast Track Training:
04.-07. September 2023

Weitere Termine finden Sie in unserem Webshop.

Foundation Training: 520,- Euro zzgl. MwSt.
Assessorentraing: 1.650,- Euro zzgl. MwSt.
Fast Track: 2.300,- Euro zzgl. MwSt.

EFQM Organizational Change Leader – Bei Veränderungen nachhaltig vorgehen

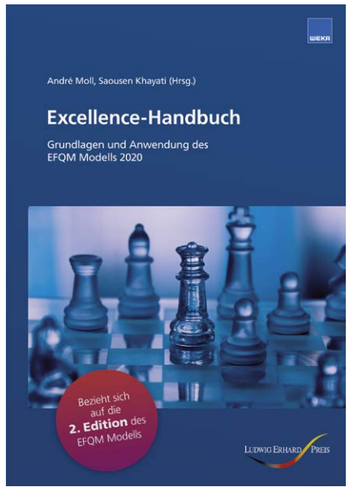
Die Notwendigkeit für Veränderungen ist derzeit bei allen Organisationen mehr oder weniger tiefgreifend gegeben.
In dem hybriden Training (4 halbe online Tage, Hausaufgaben zwischen den Terminen) wird auf das Nachhaltigkeitsmodell der EFQM zurückgegriffen und auf einen Lehrgang der EFQM „Organisational Change Leader" (OCL), der bewährte und aktuelle Methoden und Erkenntnisse zu Veränderungen in Organisationen zusammenfasst.
Das Training ist in 8 Modulen (2 Module pro halben Tag) so konzipiert, dass Sie als Teilnehmer keine tiefen Vorerfahrungen in das EFQM Modell mitbringen müssen. Hilfreich sind Erfahrungen als Führungskraft, Projektmanager oder Change Manager. Aber auch für Mitarbeitende einer Organisation, die in Veränderungen eingebunden sind und ihre Organisation weiterentwickeln wollen, ist das Training hilfreich.

Termine-Serie:

Termine finden Sie im Internet.
4 halbe Tage zum Preis von
1.450,- Euro zzgl. MwSt.

DIE PUBLIKATIONEN

der Initiative Ludwig-Erhard-Preis und ihrer Partner



Excellence-Handbuch
Grundlagen und Anwendung des EFQM Modells 2020
André Moll, Saousen Khayati (Hrsg.)
Buch mit DVD
WEKA MEDIA GmbH & Co. KG, 2021
Bestellnr. FB3132-2021
ISBN 978-3-8111-0422-8

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. Vielmehr ist nachhaltige Verbesserung gefragt.
Die Antwort bietet das EFQM Excellence Modell. 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 2020 zeigt. Dieses Handbuch erläutert anschaulich die Anwendung des EFQM Excellence Modells und erklärt, was die Neuerungen der Version 2020 konkret bedeuten. Dabei behandelt es u. a. folgende Themen:

– Wie ist das EFQM Excellence Modell aufgebaut?
– Was ändert sich mit der neuen Version 2020?
– 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. ***Das Buch erscheint in einer neuen Auflage und berücksichtigt bereits die 2. Edition des EFQM Modells.***

Add-on:
Mit einer DVD erhalten die Leser eine Sammlung von Dokumenten, die für die Umsetzung des neuen Modells nützlich sind. Es werden aber auch Materialien mitgegeben, die modellunabhängig angewendet werden können. Durch die Sammlung wird die Umsetzung einzelner Methoden und Ansätzer der Autoren unterstützt.

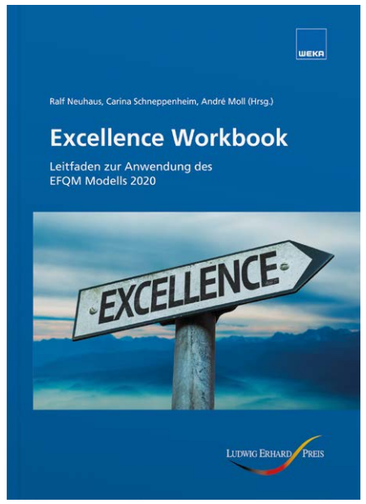
Mehr Informationen unter:
www.weka.de/3132

Das EFQM Modell
2. Edition
60,- Euro zzgl. MwSt und Versand

Die Initiative bietet die attraktive 2. Edition des Modells in deutscher und englischer Sprache an. In der neuen Broschüre wird die RADAR-Logik ausführlich dargestellt.

Die EFQM schreibt zur 2. Edition:
Das EFQM-Modell gibt es seit mehr als 30 Jahren und ist heute das weltweit am weitesten verbreitete Management-Framework. 2019 haben wir das EFQM-Modell überprüft und transformiert, um es zweckdienlich zu machen, bereit für ein neues Jahrzehnt der Transformation, des technologischen Fortschritts, des Kulturwandels und der Disruption. In dieser Ausgabe des EFQM-Modellhandbuchs hatten wir die Gelegenheit, die Modellleitlinien zu bewerten und zu verfeinern, um einige geringfügige Änderungen vorzunehmen, damit der Benutzer klar erkennen kann, wie Stakeholder berücksichtigt und gemessen werden sollten. Darüber hinaus war es uns wichtig, einen klaren Überblick über das RADAR-Tool zu geben, das die enorm wichtige zweite Dimension der Anwendung des EFQM-Modells darstellt. Wir haben auch einige Fallstudien, Best-Practice-Informationen und die Scoring-Daten aus dem ersten Jahr der Nutzung geteilt.

Der Fokus des EFQM-Modells liegt weniger auf Bewertung und Anerkennung als vielmehr darauf, Ihnen eine Roadmap mit Fragen und Ideen zu liefern, die es Ihnen ermöglicht, Ihre Organisation erfolgreich zu verbessern.



Excellence-Workbook
Leitfaden zur Anwendung des EFQM Modells 2020
Ralf Neuhaus, Carina Schneppenheim, André Moll (Hrsg.)
Buch mit DVD
WEKA MEDIA GmbH & Co. KG, 2022
Bestellnr. FB3134
ISBN 978-3-8111-3134-7

Die EFQM und das von ihr entwickelte EFQM Modell verfolgen das Ziel, Organisationen im globalen Wettbewerb zu stärken. Dies soll insbesondere durch die Forderung gesichert werden, dass Qualität in allen relevanten Prozessen als Strategie verstanden wird, durch die globale Wettbewerbsvorteile generiert werden können. Dabei dient das EFQM Modell mit seiner offenen und praxisorientierten Grundstruktur als unterstützender und praktischer Handlungsrahmen, damit Organisationen ihre Leistungsfähigkeit steigern und Veränderungen erfolgreich managen können. Um das zu erreichen, besteht mit Hilfe des Modells und des „Excellence Workbooks" die Möglichkeit, die Organisation ganzheitlich zu betrachten, um auf diese Weise ihre Stärken, Potenziale und mögliche Lösungen verständlich aufzuzeigen.

Das „Excellence Workbook" versteht sich als Grundlage, Orientierungs- und Implementierungshilfe und gibt mit den im Modell enthaltenen Kriterien und Teilkriterien eine strukturierte Vorgehensweise zur ganzheitlichen Umsetzung von Managementkonzepten vor. Im Workbook verdeutlichen zudem verschiedene Fallbeispiele aus unterschiedlichen Branchen, wie ausgezeichnete Organisationen das EFQM Modell anwenden:

– Wie können etablierte Managementansätze, wie z. B. Lean Management und ISO-Normen, durch das EFQM Modell zu integrierten und aufeinander abgestimmten Ansätzen werden, um Insellösungen zu vermeiden?

– Wie kann der offene Ansatz des Modells genutzt werden, um sog. Megatrends, wie z. B. Resilienz, Gesundheitsschutz, Digitalisierung und Nachhaltigkeit, als aufeinander abgestimmte Konzepte zu integrieren?

– Wie kann es gelingen, herausragende Ergebnisse zu erzielen und diese Fähigkeit dauerhaft in der Organisation zu verankern?

– Wie kann das Modell Veränderungsprozesse strukturieren und begleiten und dadurch nachhaltige Verbesserungen erzielen?

– Welche Aufgaben ergeben sich für die strategische Arbeit, die Organisation der Prozesse, die Führungskräfte und die Personalarbeit?

– Wie lässt sich der Aufbau des EFQM Modells als Bewertungsinstrument für diverse Managementthemen nutzen?

Das „Excellence Workbook" unterstützt Führungskräfte dabei, die Stärken und Verbesserungspotenziale der Organisation und bereits implementierter Managementkonzepte zu identifizieren, den eigenen diesbezüglichen Reifegrad zu bestimmen und dabei die Interessen aller Stakeholder zu berücksichtigen.

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:
Mit einer DVD erhalten die Leser nicht nur die Buchbeiträge, sondern darüber hinaus auch eine Sammlung von weiteren Beiträgen und Dokumenten, die für die Umsetzung des neuen Modells nützlich sind. Dem Leser werden zusätzlich auch Materialien und Erklärungen zu Methoden mitgegeben, die modellunabhängig angewendet werden können. Durch die Sammlung wird die Umsetzung einzelner Methoden und Ansätze der Autoren unterstützt.

Mehr Informationen unter:
www.weka.de/3134

Fast-Track Training
SCHNELLER EINSTIEG IN DIE METHODE

In 4 Tagen zum EFQM-Assessor:innen-Diplom

Als neues Angebot wird die Ausbildung zur EFQM-Assessor:in in einem Zug binnen 4 Tage angeboten. Wir bieten allen dazu geeigneten Teilnehmern die Mitwirkung bei einem realen LEP-Assessment im Anschluss an.

Das gibt es nur bei der Initiative!

MITGLIEDER

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

All Service

AMS MARKETING SERVICE GMBH

a:nton – Unternehmensentwickler

Arbeitsinnovation

ASSA ABLOY Sicherheitstechnik GmbH

Bestform Consulting

BMW Group

Birgit Behrens-Otto

digilogisch: Services for Excellence

Busch-Jaeger Elektro GmbH

BUSINESS-Partner GmbH

bvv – Bayerischer Volkshochschulverband e. V.

Caritasverband für den Kreis Olpe e. V.

Caritasverband für die Diözese Speyer e. V.

Carsta Seidel
Coaching und Beratung

CFyouradvantage.com

Clariant Produkte (Deutschland) GmbH – Global Quality Management

cmxKonzepte GmbH & Co. KG

Conceptual Quality Deutsches Institut für Ideen- und Inovationsmanagement GmbH

DGQ Deutsche Gesellschaft für Qualität e. V.

domino world™

DQS GmbH

Ehrhorn Vermessung

EFQM

Endress+Hauser Conducta GmbH + Co. KG

Erfolgsimpulse GmbH

Europäischer Arbeitskreis für Information & Kommunikation e. V.

FH NIEDERRHEIN

freisl
Beratung Training Coaching

Gemeinhardt Service GmbH

Geodis

Gitte Landgrebe S.A.R.L.

Heinz-Michael Dickmann – Excellence in Organisationen und Projekten

Hochschule Düsseldorf

Höltzel, Tobias

HSP Gruppe Servicegesellschaft mbH & Co.KG

Hugo Boss AG

I. K. HOFMANN GmbH

IMAQ GbR
Kooperationspartner der Hochschule Fresenius in Köln

Incipio-Hannover by Gabriele Gralla; MSc

Just Cara
by Carina Schneppenheim

Kanzlei Dobler

Kinder- und Jugendhilfezentrum Groß Börnecke GmbH

Erfolgsimpulse GmbH

Klinik Höhenried

Konkret Consult Ruhr GmbH

Lock – Antriebstechnik GmbH

Lorenz Dental Management GmbH

Ludwig-Erhard-Stiftung e. V.

MAHO Consulting
Martin Holzwarth

mib Management Institut Bochum GmbH

mpool consulting GmbH

PSD-Bank Nürnberg

QMS

Robert Bosch GmbH

Sabine Richter
Management /Personen / Qualität

Schindlerhof Klaus Kobjoll GmbH

Schmidt Colleg GmbH & Co. KG Schneider

Schöck Bauteile GmbH

Sozial-Holding der Stadt Mönchengladbach GmbH

Sparkasse Oberland

SP kommunikation beratung + training GbR

SQL AG

SÜDWESTMETALL e. V.

thyssenKrupp Hohenlimburg GmbH

TKW Gebäudeservice GmbH

TQU International GmbH

VDI Verein Deutscher Ingenieure e. V.

VHS Reckenberg-Ems | FARE gGmbH

VIA Consult

VQB Verein für Qualitätsförderung Brandenburg e. V.

WERTarbeit GmbH & Co. KG

Wrafter
UnternehmensBeratung & TrainingServices

WSS AKTIV BERATEN GbR
Zentrum für Ideenmanagement

ZBG Zerspannungstechnik Bruck GmbH

Zentrum Ideenmanagement im Deutschen Institut für Ideen- und Innovationsmanagement GmbH

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 1.500,- Euro

> für Unternehmen und Organisationen
- bis 500 Mitarbeitende 500,- Euro
- bis 5.000 Mitarbeitende 1.500,- Euro
- über 5.000 Mitarbeitende 5.000,- Euro

AUFNAHMEANTRAG

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

Bezeichnung der Organisation

Anschrift der Organisation

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

Name, Vorname

Anschrift innerhalb der Organisation

Anzahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Beitrag p. a.

Ort, Datum Unterschrift des zeichnungsberechtigten Repräsentanten

ABSICHTSERKLÄRUNG

Bewerbung um den Ludwig-Erhard-Preis

Name der Organisation:

Straße:

Postleitzahl/Ort:

Name der Kontaktperson:

Tel.-Nr.: Fax-Nr.: E-Mail:

Anschrift der Kontaktperson (falls von obiger Anschrift abweichend):

Name der ranghöchsten Führungskraft:

Tel.-Nr.: Fax-Nr.: E-Mail:

Hauptstandorte:

Zahl der Mitarbeiter:

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

Bezieht sich die Bewerbung auf die Gesamtorganisation? ☐ ja ☐ nein

Unser Briefingtermin:

Unsere Vor-Ort-Woche:

KW .....

Name der Muttergesellschaft:

Straße:

Postleitzahl | Ort:

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

Ort, Datum Unterschrift der ranghöchsten Führungskraft des Bewerbers

SCHLUSSWORT

Dr. André Moll

Mit dem Preisverfahren 2023 ist ein besonders erfolgreiches Jahr für den Ludwig-Erhard-Preis abgeschlossen. Der vorliegende Ergebnisband belegt den Erfolg des Preises im ersten Nach-Corona-Jahr. Ich möchte diesen Band meinem Vorgänger Klaus Schimmelpfennig wirdmen, der die Basis für die Erfolge der Gegenwart gelegt hat.

In 2024 werden wir wieder im Vor-Corona-Modus unterwegs sein. Bitte beachten Sie dazu die Terminhinweise im Internet bzgl. der Briefings und Vor-Ort-Besuche. Ich freue mich auf einen ebenso spannenden Prozess 2024.

Herzliche Grüße,

Herzliche Grüße,

Dr. André Moll

geschäftsf. Vorstandsmitglied

IMPRESSUM

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

Ludwig-Erhard-Straße 16a
61440 Oberursel

Tel. +49 (0)6171 887688-1
info@ilep.de
www.ilep.de

Registergericht:
Amtsgericht Bad Homburg
Registernummer: VR 2114

Geschäftsführendes Vorstandsmitglied:
Dr. André Moll Anschrift s. o.

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

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.

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

Redaktion:
Dr. André Moll, ILEP e. V.

Layout und Gestaltung:
mediendesign : kai royer, Berlin
www.mediendesign-berlin.com

EFQM®
REFERENCE
ORGANISATION

INITIATIVE LUDWIG-ERHARD-PREIS E. V.

Ludwig-Erhard-Straße 16a
61440 Oberursel

Tel. +49 (0)6171 887688-1

info@ilep.de
www.ilep.de