

Zeitschrift: Mittex : die Fachzeitschrift für textile Garn- und Flächenherstellung im deutschsprachigen Europa

Band: 94 (1987)

Heft: 1

Rubrik: Weiterbildung

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. [Siehe Rechtliche Hinweise.](#)

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. [Voir Informations légales.](#)

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. [See Legal notice.](#)

Download PDF: 19.11.2024

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, <https://www.e-periodica.ch>

3.3 Spektrogramm-Fehler

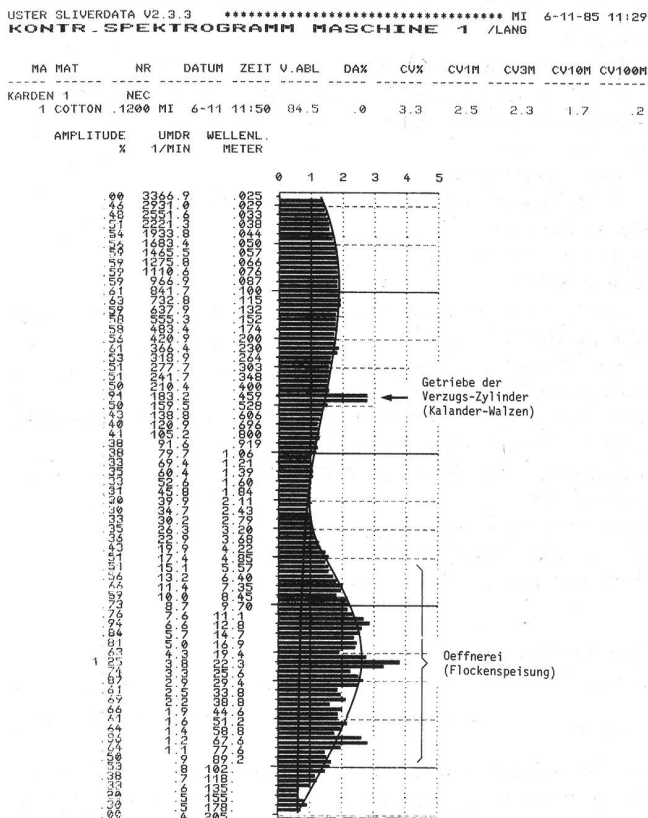


Fig. 4: Kontroll-Spektrogramm der Karde

Sogenannte «Kamine» oder «Hügel» lösen einen Spektrogramm-Alarm (Fig. 4) aus. Die möglichen Ursachen für die Auslösung eines Alarms sind:

- defekte Rotationsteile wie unrunde Zylinder, ausgeschlagene Lager, beschädigte oder klemmende Zahnräder, beschädigte Oberwalzen etc.
- schlecht eingestellte Streckwerke (Verzugswellen)
- schlechte Bandablage in den Vorprozessen
- Störungen der Regulierung
- Lötungen der Kämmaschine
- defekte Karden-Garnituren (Tambouren und Abnehmer)

4. Zusammenfassung

Mit Uster® Sliverdata der on-line-Qualitäts- und Produktionsüberwachung im Spinnerei-Vorwerk ist ein Daten-System verfügbar, das die Produktion einer guten und gleichmässigen Garnqualität ermöglicht. Die verfügbaren Daten reduzieren den Anteil an fehlerhaftem Material und gleichzeitig ist eine Steigerung des Nutzeffekts der ganzen Anlage möglich.

Störungen an Maschinen werden rasch erkannt, Gegenmassnahmen können gezielt und wirkungsvoll eingeleitet werden.

Zellweger Uster AG
 Marketing Textil Service
 Jacques Stüssi

Weiterbildung

Graduate School of Business Administration Zurich

| Jahresplan | | | M.B.A. Blöcke 1987 | |
|------------|-----------|--------------------------|--|--------------------|
| Code | Block | Thema | Professor | Termin |
| 51/Z7 | Block I | Unternehmenspolitik | Weibel | 2. 3.-13. 3.1987 |
| 62/Z7 | Block II | Marketingstrategie | Krulis-Randa Britschgi, Crawford | 4. 5.-15. 5.1987 |
| 53/Z7 | Block III | Personalstrategie | Lattmann | 2. 11.-13. 11.1987 |
| 64/Z7 | Block IV | Operations Management | Rosenfeldt Senti | 15. 6.-26. 6.1987 |
| 55/Z7 | Block V | Finanzstrategie | Studer | 20. 7.-31. 7.1987 |
| 56/Z7 | Block VI | Controlling | Weibel | 7. 9.-19. 9.1987 |
| 74/Z7 | Block IV | Operations Management | Rosenfeldt Senti | 7. 12.-18. 12.1987 |

Strategische Unternehmensführung (Block I)

Lernziel

Der Teilnehmer ist befähigt, die Umwelt und das Unternehmen nach kybernetischer Methode zu analysieren, das Wertvorstellungsprofil zu definieren und die Unternehmens-Strategien so operationell zu gestalten, dass die Unternehmung langfristigen Fortbestand, qualitatives Wachstum und optimale Rentabilitätsstruktur aufweist.

Lerninhalte

Das Unternehmen als Organisation in der Gesellschaft
 Unternehmung/Betrieb/Firma/Geschäft als Erfahrungsobjekt
 Führungsmodelle, Führungsstil, Führungsphilosophie, Führungstechnik
 Systematik der betriebswirtschaftlichen Sachverhalte
 Das ROI als System der strategischen Führung – Analyse/Kontrolle/Planung
 Strukturierung der unternehmerischen Ziele durch Leitbild-Formulierung und Ziel-Matrix
 Cooperative Identity
 Das Zürcher Führungs-Modell «In Search of Excellence»
 Die schweizerische Wirtschaftspolitik und der Lobbyismus
 Unternehmens-Analyse/Stärken-Schwächen-Analyse/
 Wertvorstellungs-Profil/Portfolio Management
 Umsetzung der strategischen Unternehmensführung/
 Bewältigung von Konflikten
 Der Entscheidungsprozess
 Preis- oder Mengenanpassung als Anwendungsbeispiel
 Finanzmanagement: Aufgabenstellung und Zielsetzung
 Strategische Unternehmensführung als Krisen-Management/Erarbeitung eines Krisen-Drehbuches/Erarbeitung eines Massnahmen-Kataloges

Marketing Management (Block II)

Lernziel

Der Teilnehmer hat gelernt, mit gesamtheitlicher Haltung das Marketing-Konzept operativ zu gestalten und

die Strategien so zu definieren und evaluieren, dass das Unternehmen in seinem Markt erfolgreich operieren kann.

Lerninhalte

Die Bedeutung des Marketing in der Gegenwart
Strategie und Marketing Management-Prozess
Marketing-Situationsanalyse
Marketing-Informationssysteme
Markt, Segmentierung, Zielbestimmung und Positionierung
Marketing-Planung/Marketing-Strategien
Konsumentenschutz – Gefahr oder Chance für das Marketing?
Konsumenten und Kaufverhalten
Marketing-Instrumentarium
Marketing-Kommunikation
Strategie-Entwicklung
Strategie-Durchsetzung und Marketing-Organisation
Global Marketing Strategies
Culture – Marketing in different Cultures
Produkte-Politik/Distribution

Personal Management

(Block III)

Lernziel

Der Teilnehmer ist in der Lage, das gegebene Humankapital zu aktivieren und vorteilhaft zu gestalten sowie die Strategien des Personal-Managements so zu formen, dass die Entwicklung des Unternehmens qualitativ und quantitativ sichergestellt ist.

Lerninhalte

Aufbau der Personalfunktion
Verhaltenswissenschaftliche Auffrischung und Stoffergänzung
Erarbeiten eines Personal-Management-Konzeptes unter Einbezug leistungs- und finanzwirtschaftlicher sowie sozialer und kultureller Faktoren in Unternehmen und Umwelt
Erarbeitung der Personalplanung/Planung des Personal-Abbaus
Personal-Organisation/Fragen der Qualität des Arbeitslebens
Wertvorstellungen und Management-Philosophie als prägende Faktoren der human relations
Personal-Selektion
Leistungsbeurteilung: Grobplanung eines Beurteilungssystems
Management Development: Probleme des mittleren Kaderns
Salärfragen/Sozialleistungen
Arbeitgeber/Arbeitnehmer-Beziehungen

F + E, Produktions- und Operations Management

(Block IV)

Lernziel

Der Teilnehmer ist befähigt, durch die Strategie-Legung ein innovatives Klima im Unternehmen zu gestalten und die modernen Methoden des Operations Management anzuwenden.

Lerninhalte

Makroökonomische Einflussfaktoren auf das Management

Marktmacht und Marktkontrolle/Die Kunst, Monopolist zu sein

Exportprobleme europäischer/schweizerischer Unternehmen
Schweizerische Direktinvestitionen im Ausland
F + E am Beispiel eines Schweizer Industrie-Konzerns
Grundprobleme der Materialwirtschaft
Absatzplanung
Programmplanung
Durchführung einer Montageprogramm-Planung
Materialplanung
Materialbeschaffung
«Make or buy»
Führungsprobleme der Konzernleitung einer multinationalen Unternehmung
Probleme des Einkaufs
Erarbeiten des Einkaufs-Handbuchs
Bedeutung der Inventarbestände für die finanzielle Führung der Unternehmung
Steuerung und Analyse der Materialwirtschaft durch Kennzahlen
Dynamische Materialdisposition
Operations Management in den USA
Einführung in das KANBAN-System

Finanz-Management

(Block V)

Lernziel

Der Teilnehmer hat gelernt, die Finanz-Struktur des Unternehmens so zu gestalten und die Finanz-Instrumente so einzusetzen, dass die finanzielle Basis für die unternehmerischen Aktivitäten langfristig sichergestellt ist.

Lerninhalte

Makroökonomische Einflussfaktoren auf die finanzielle Führung der Unternehmung
Finanzierung als Bestandteil der strategischen Unternehmungsführung
Finanzmanagement:
Szenario über längerfristige Entwicklungen
Finanzzielsetzungen und Finanzleitbild
Finanzbedarf/Finanzierungsart/Herkunft der Finanzmittel
Vermögensintensität und Finanzmittelbindung
Cash flow
Der mittel- und langfristige Finanzplan
Geld- und Kapitalmärkte
Finanzierungsmethoden:
Stimmrechtsaktien/Partizipationsscheine/Holding-Prinzip/Joint Venture/Leasing/Factoring/
Forfaitierung/Waren- und Dokumenten-Akkreditiv/
Export-Finanzierung
American Accounting
Die öffentliche Hand als Partner der Unternehmung:
Risikogarantien/Bürgschaften/Subventionen
Fiskalische Aspekte
Finanzierungsprobleme der mittelständischen Unternehmen

Controlling-Strategien

(Block VI)

Lernziel

Der Teilnehmer ist in der Lage, ein Frühwarnsystem so zu entwickeln, dass rechtzeitig Engpässe in den Bereichen Marketing/Finanzen/Personal/Operations-Management und Umwelt erkannt werden und mit gesamtheitlicher Methodik Erfolgspotential aktiviert werden kann.

Lerninhalte

Der Controller – Unternehmungsplaner von heute
 Controlling als Bestandteil der strategischen Unternehmensführung
 Exogene und endogene Einflussfaktoren und ihre Auswirkungen auf die Controlling-Konzeptionen
 «Break even» als Beispiel
 Grenzkosten
 Gewinnplanungsrechnung/Standard-Kostenrechnung und Deckungsbeitragsrechnung
 Controller-Terminologie Englisch/Deutsch
 Entwicklung und Realisierung von Controlling-Konzepten
 Anwendungstechnik
 Schweizerische Wirtschaftspolitik – heute und morgen
 Aufgabe und Beruf des Controllers
 Zusammenwirken von Manager und Controller im Team
 Management-Erfolgsrechnung
 Budget-Konferenz:
 Controlling und Planung/Controlling und Präsentationstechnik

**Neu in der Schweiz:
 Die SIB-Kader-Informatikschule**

Ausbildungsoffensive des SIB im Informatik-Bereich

Das Schweizerische Institut für Betriebsökonomie – die Kaderschule des SKV – schliesst mit der neu eröffneten Kader-Informatikschule eine wichtige Lücke im schweizerischen Ausbildungsangebot. Der neue Ausbildungsweg steht Kader-Mitarbeitern offen und bietet, erstmals in dieser Form, eine breite Generalisten-Ausbildung in der Wirtschaftsinformatik mit Diplomabschluss.

Breites Zielpublikum als wesentliches Merkmal

Die Kader-Informatikschule wurde nach dem gleichen erfolgreichen Konzept wie die Höhere Kaufmännische Gesamtschule des SIB gestaltet. Sie ist berufsbegleitend, damit das Erlernte parallel zum Unterricht in die Praxis umgesetzt werden kann. Die KIS wendet sich an drei Zielgruppen:

1. Absolventen ohne betriebswirtschaftliche Fachausbildung

Kadermitarbeiter mit einer kaufmännischen Vorbildung (Lehrabschluss oder eine gleichwertige Ausbildung) belegen den Diplomkurs, welcher während dreier Jahren in berufsbegleitendem Unterricht sowohl vertiefte Informatik-Kenntnisse als auch solide betriebswirtschaftliche Kenntnisse vermittelt. Wer diesen Ausbildungsweg beschreitet, kann nach insgesamt 108 Schultagen, den Titel «dipl. Wirtschaftsinformatiker SIB» erwerben.

2. Absolventen mit einer höheren betriebswirtschaftlichen Ausbildung

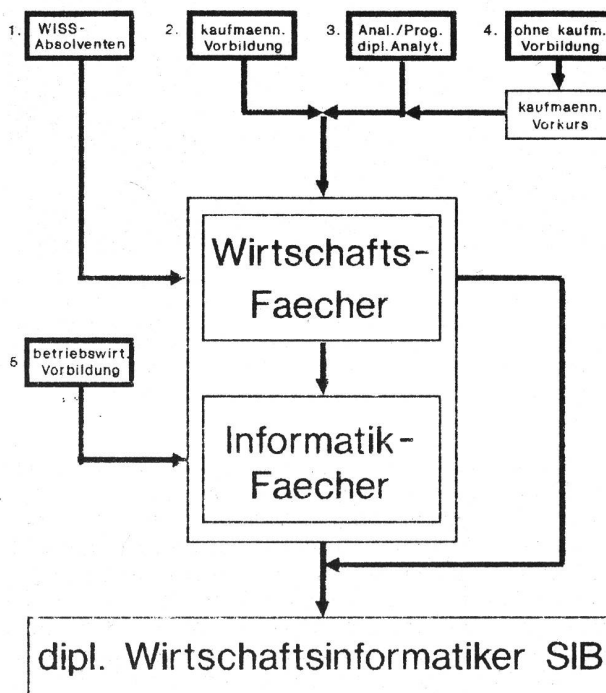
(z.B. Abschluss der HKG, HWV, UNI, Revisorenschule, etc.) können im Rahmen eines 3-Semester-Nachdiplomkurses die Informatikfächer belegen und das Diplom nach insgesamt 67 Kurstagen erwerben.

3. Absolventen der Wirtschaftsinformatikschule Schweiz (WISS)

Dieser Zielgruppe wird ein individueller Lehrgang angeboten, welcher die bisherige Ausbildung in der Informatik sowie im betriebswirtschaftlichen Bereich voll berücksichtigt.

Wie aus der nachstehenden Darstellung ersichtlich ist, offeriert die Kader-Informatikschule den verschiedenen Zielgruppen individuelle Ausbildungswege:

Zielgruppen der Kader-Informatikschule



Das Kursprogramm der Kader-Informatikschule

Das Ausbildungsangebot der Kader-Informatikschule gliedert sich in zwei Hauptbereiche:

- Informatikfächer, welche 60 % des Kursangebotes bilden und ein breites Spektrum abdecken.
- Wirtschaftsfächer, welche mit 40 % des Kursangebotes auf die Bedürfnisse von Kader-Mitarbeitern ausgerichtet sind.

Hohe Qualität des Kursangebotes

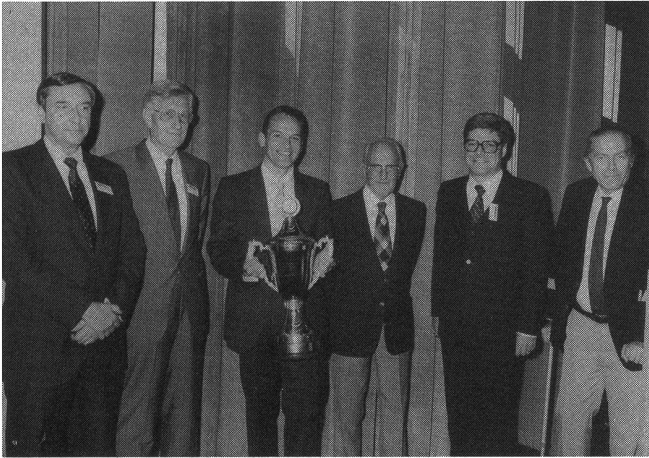
Die SIB-Kader-Informatikschule legt grosses Gewicht auf den Qualitätsaspekt bei der Wissensvermittlung. Dies verlangt sowohl von Seiten der Referenten als auch bezüglich der verwendeten Kursunterlagen ein hohes Niveau, gepaart mit einem permanenten Leistungsdruck. Die Schule verlangt viel. Insbesondere die Bereitschaft der Absolventen, mehr zu leisten und mehr zu lernen.

Nach Bestehen zweier Vorprüfungen und der Diplomprüfung kann der dipl. Wirtschaftsinformatiker SIB zu Recht für sich in Anspruch nehmen, ein Generalist mit seriösem Fachwissen in den Bereichen der angewandten Wirtschaftsinformatik und der Betriebswirtschaft zu sein.

SIB Schweizerisches Institut für Betriebsökonomie
 Hugo E. Götz, Direktor

MBA – Master of Business and Administration

Das Aufsteigerdiplom in der Schweiz



Abgebildet von links nach rechts: Prof. Dr. J. Krulis-Randa, Direktor des Institutes für betriebswirtschaftliche Forschung der Universität Zürich; Dr. E. Freitag, Vizedirektor der Verwaltung der ETH Zürich; Dr. P. van Berkel, OEKREAL MBA-Pokalgewinner; Prof. Dr. E. Küng; Albert Stähli, Rektor der OEKREAL Foundation (GSBA Zurich); Dipl. Ing. Michael Kohn.

1. In den Chefetagen europäischer Grossunternehmen vollzieht sich ein zwar stiller, aber umso nachhaltigerer Wandel: Führungspositionen werden in immer stärkerem Masse an Manager mit einschlägiger Managementausbildung vergeben. Beschleunigt wurde dieser Trend offensichtlich durch eine erstaunliche Tatsache: Mehr europäische Manager als jemals zuvor verfügen über den in den USA üblichen Master of Business and Administration (MBA-Studienabschluss) und damit über exzellentes Führungs-Know-how, das zielgerichtet bei der Karriereplanung eingesetzt wird. Denn für die effektive Bewältigung der heutigen Managementaufgaben reicht das früher erworbene Wissen oft nicht mehr aus. So muss der seriöse Manager wieder auf die Schulbank zurück und ein anspruchsvolles Nachdiplomstudium – beispielsweise das MBA – absolvieren.

Die Graduate School of Business Administration, Zürich, hat sich seit 1981 dieses spezielle Ausbildungsbedürfnis der nachrückenden Jungmanagergeneration zur vorrangigen Aufgabe gemacht. Mit 250 gestandenen und sehr sorgfältig ausgesuchten Managern als Studienteilnehmer vermittelt die Business School in zwei bis vier Jahren einen hochqualifizierten Abschluss als Master of Business and Administration. Das MBA der GSBA Zürich ist besonders für berufstätige Manager gedacht, die ihre berufliche Laufbahn nicht unterbrechen können oder wollen, die aber trotzdem wissen, dass sie ohne eine Spezialausbildung in allen Sparten moderner Betriebsführung nicht länger auskommen können.

Die GSBA Zürich ist eine nicht-gewinnstrebige Stiftung mit eben dieser Zielsetzung: eine erstklassige Ausbildung in Business Administration anzubieten. Hervorragende Professoren aus den USA und der Schweiz – ergänzt durch bekannte Wirtschaftsführer als Gastreferenten – lehren anhand einer effektiven, von der GSBA selbst konzipierten und entwickelten Methode, genannt «Genetisch wachsende Fallstudienmethode» (GWF). Die GWF hat zum Ziel, im Laufe des gesamten Studiums sämtliche Aspekte moderner Betriebsführung für eine

einzelne Unternehmenseinheit kritisch zu durchleuchten und anhand der gewonnenen Erkenntnisse für jedes Gebiet der Unternehmensführung die bestmögliche Strategie zu entwickeln. Das Studium teilt sich in sechs wöchige Blöcke auf. In jedem dieser äusserst lernintensiven Blöcke wird ausschliesslich ein Aspekt des Lehrstoffes behandelt. Die Vorbereitung hierzu findet individuell zu Hause durch intensive Lektüre unerlässlicher Grundskripten statt. Die Methoden während des zweiseitigen Seminars richten sich nach der jeweiligen Problemstellung: von Diskussionen und Team Teaching, Präsentationen und Referaten über Seminare und Hearings bis hin zu Simulationsübungen, Feldtraining und programmiertem Lernen. Unterrichtssprachen sind Deutsch und Englisch. Am Ende eines jeden Blocks liefert der Studienteilnehmer ein schriftliches Konzept zum Thema des behandelten Stoffes ab – *angewandt auf seine eigene Firma*. Im Laufe des Studiums ergibt sich somit eine Art «Master Plan» für die eigene Firma. In der Regel können sämtliche Lerneinheiten in zwei Jahren bewältigt werden. Die These, die in deutscher und englischer Sprache vorgelegt wird, ist denn auch eine umfassende Analyse und Darstellung der optimalen Lösung sämtlicher Managementaufgaben für einen Betrieb – idealerweise bezogen auf den eigenen Wirkungsbereich. Die mündliche Verteidigung des Masterplans findet vor einem Gremium schweizerischer und amerikanischer Professoren statt.

Das hohe Ausbildungsniveau erfordert andererseits natürlich auch eine strenge Auswahl der Bewerber. Die Zulassungsbedingungen zur GSBA Zürich orientieren sich einerseits am höchstmöglichen internationalen Standard und werden ergänzt durch GSBA-eigene Tests und Bewertungssysteme.

Ein weiterer wichtiger Faktor, um die Einhaltung eines international anerkannten Standards garantieren zu können, ist die Kooperation der GSBA mit Spitzenuniversitäten aus den USA. Know-how und Methoden werden ausgetauscht, Mitglieder der US-Fakultät kommen als Gastdozenten in die Schweiz. Ähnliche Kooperationen mit schweizerischen Universitäten sind bei anderen Anbietern des MBA-Abschlusses (beispielsweise IMED und IMI) bereits etabliert. Das vorrangige Interesse der GSBA Zürich richtet sich nunmehr auch auf eine verstärkte Kooperation mit den Universitäten in der Schweiz und im Ausland.

Albert Stähli, lic. oec. publ.
Rektor GSBA Zürich

**mit
tex**

Zielgerichtete Werbung
= Inserieren in der «mittex»