

„Produktivität – Simulation PLM & Co“

**ÜBERSICHT:**

A. PLM und Simulation im Aufwind	S. 02
B. PLM für Dienstleistungen	S. 06
C. Erfolgsfaktor Organisation /Teil 1	S. 08
E. Unser Angebot	S. 12
F. Vorschau und Veranstaltungshinweise	S. 12
G. Impressum	S. 13

ABSTRACT / INHALT:

Produktionstechniken, Simulationen, PLM und Optimierung sind Schlagworte die bereits seit rund 20 Jahren durch die Köpfe von Beratern und Beratenen geistern. Welcher Produktionsleiter träumt heute nicht von der sprichwörtlichen „eierlegenden Wollmilchsau“, die im Bereich der Produktionsengpässe, Materialengpässe, Auftragseinlastung und Logistik in der Lage ist seine Probleme zu lösen.

Das aktuelle Angebot aller Anbieter lässt hier nur einen mutigen Mix verschiedener Komponenten zu. Einen Mix, der manchmal auch riskant sein kann. So verhalten sich unterschiedliche Systeme teilweise durchaus „intolerant“ gegenüber ihren „Nachbarsystemen“ und neiden die korrekte Ausführung dessen massiv. Wer in der aktuellen Wirtschaftslage seine Produktion oder Dienstleistung „auf Vordermann“ bringen will, muss bereits einen ausgeklügelten Plan zur Umsetzung in der Hand haben, oder allenfalls einen sehr guten Berater. Denn nur den Herstellern zu vertrauen war noch nie wirklich ratsam....denken wir. Letztendlich schließt sich der Kreis nicht nur durch eine scheinbar abgerundete Produktion, sondern auch durch eine effiziente und schnelle Organisation. Aber wie kann diese Herausforderung zusätzlich bewältigt werden?

A) Wenn die Zukunft unsicher ist - Produktionssimulation im Aufwind

Von Robert Hueber, MBA MPA

Der Markt für Produktionssimulationen ist bereits seit 10 Jahren heiß umkämpft. Gab es am Beginn nur wenige Softwareanbieter, so gab es seit jeher mehr Dienstleister, die um Anteile im Umsetzungs- und Integrationsmarkt kämpfen. Vielfach, und dies sei hier kritisch angemerkt, wurde jedoch B-Personal für B-Qualität, jedoch zu AAA-Preisen, eingesetzt. Aber wie alle Dinge wurde auch hier ein Wandel vollzogen. Ein Wandel, der mehr als positiv in die Zukunft weist.

Standen vor zehn Jahren noch die bitteren Erkenntnisse der Kinder-Schuh-Technologie im Vordergrund, so können dieselben Unternehmen heute auf einen jahrzehntelangen Lernprozess und auf die daraus resultierenden Erfahrungen zurückblicken. Daraus haben Sie natürlich die entsprechenden Schlüsse und Verbesserungen gezogen. Denn die Analyse der Prozesse und das daraus folgende Erstellen der Simulationsmodelle werden immer mehr von Experten begleitet, und liegt nicht mehr in den Händen der IT-Dienstleister allein.

Prozessoptimierungen und Simulationen

Prozessoptimierung und Produktionsoptimierung sind längst keine akademischen Schlagworte mehr, sondern eine dringende Notwendigkeit. Starre Modelle, die nur einseitig meine Produktion abbilden sind nicht mehr tragbar. Hochflexible Simulationsmodelle, die besonders stark in Richtung Alternativprozesse ausgelegt sind, erleichtern nicht nur elementar produktionsrelevante Entscheidungen, sondern sind oftmals die wichtigste Entscheidungshilfe. Eine Entscheidungshilfe, die nicht mehr eine Insellösung ist, sondern mit allen erdenklichen Schnittstellen in Prozessleitsys-ERP Systeme ausgestattet ist.



teme und

Ermittelte optimale Szenarien können so bereits frühzeitig selektiert, und als Basis der Auftragsauswahl und Einlastung verwendet werden. Gerade hochkomplexe Prozesse finden dadurch wieder voll in den Griff des Planungsverantwortlichen zurück und werden erheblich leichter steuerbar.

Simulationsmodelle sind gegenwärtig und zukünftig nicht mehr als Trend zu bezeichnen, sie sind eine integrative Notwendigkeit um Durchlaufzeiten und Prozesse zu optimieren und dadurch die Produktivität nachhaltig zu steigern.

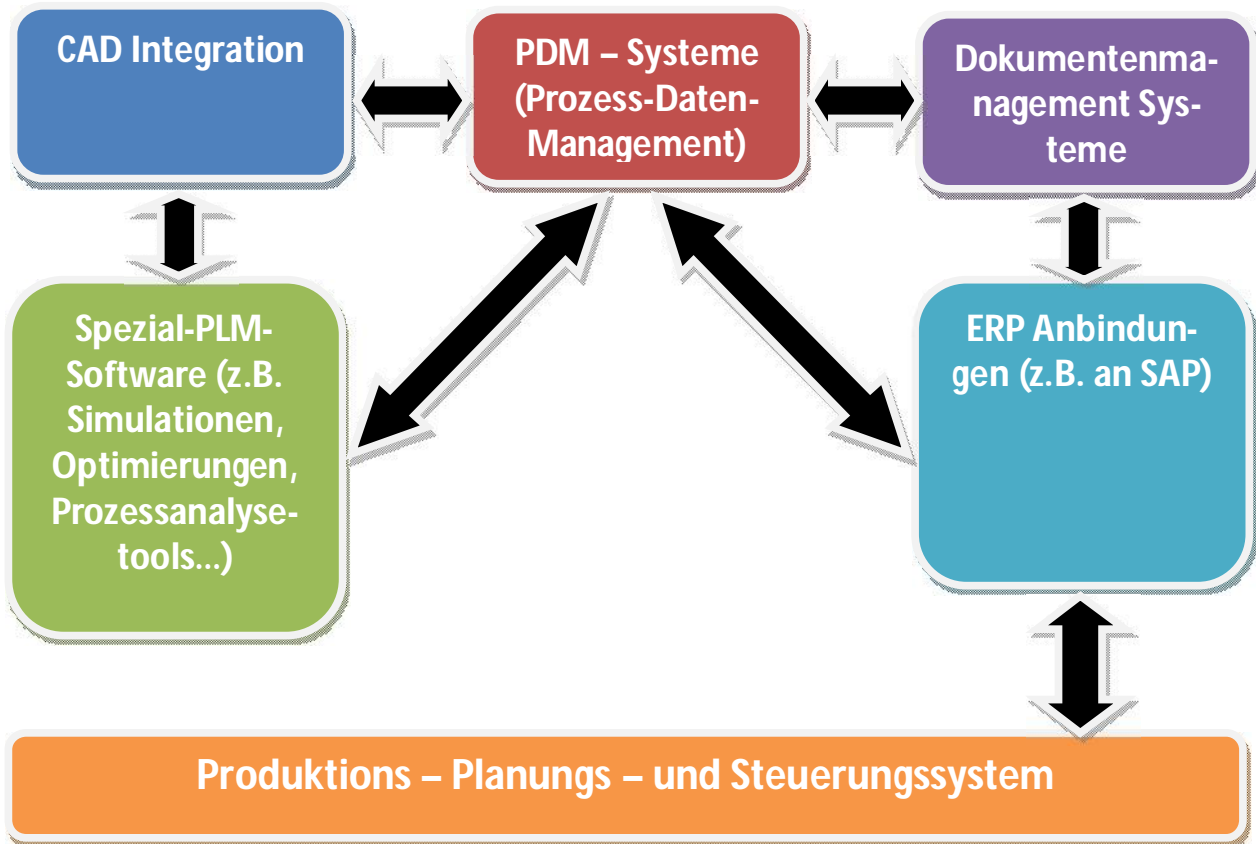
Absteckung des PLM Begriffs – Was und wozu dient PLM?

Product Lifecycle Management ist mehr als nur die Summe von verschiedenen Softwarekomponenten und Produktionsphilosophien. PLM ist das Ausschöpfen von Potentialen – die stetige Suche nach Optimierungen von Prozessen in der Produktion, und im produktionsnahen Umfeld, bis hin zur managementgerechten Anbindung von Daten.

PLM ist kein Begriff der sich eben auf ein bis zwei Punkte reduzieren lässt. Vielfach sind daher PLM-Lösungsanbieter einfach nur Einzelproduktanbieter, die weit entfernt von einer generellen und durchgängigen PLM Lösung und Lösungsstrategie sind.

PLM ist eine Strategie, welche viele Teilbereichsstrategien und die übergeordnete Unternehmensstrategie miteinander vernetzt, um Reibungsverluste zu mindern und zu verhindern.

Will man den PLM Begriff in seine Einzelbereiche gliedern, so ergibt sich folgende grafische Darstellung:



Schon die Grafik alleine unterstreicht die große Problematik der Schnittstellen zwischen den einzelnen Lösungen. Hier ist nicht nur einseitiges Know-How, bezogen auf eine Lösung, erforderlich, sondern ein umfassendes integratives Know-How über alle Prozesse und anlagentechnischen Abläufe. Die grundlegende Idee, die hinter dem gesamten PLM Themenkreis steht, ist eine Zusammenführung aller produktionstechnischen Aufgabenstellungen auf einer Ebene. Der Grundgedanke der **Collaboration** etabliert sich im Gesamtgefüge PLM.



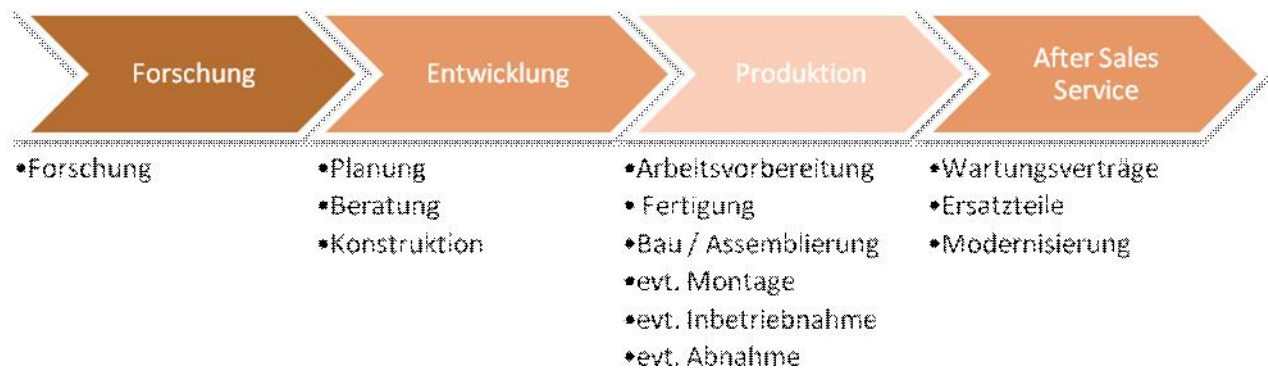
Betrachtet man alle Teil der Produktion mit dieser Sichtweise – der Collaboration – dann stellen sich folgende Faktoren automatisch in den Vordergrund:

- *Kommunikation*
- *Zusammenarbeit*
- *Nachvollziehbarkeit*
- *Prozesstransparenz*
- *Standardisierte Abläufe*
- *Durchgängige Informationen*

All diese Schlagworte dürfen aber nur auf ein Ziel ausgerichtet sein, welches wohl für jedes Produktionsunternehmen ein zentrales Anliegen darstellt.

Die Ausweitung und Stabilisierung der Wertschöpfungskette.

Betrachten wir einmal ein Standardwertschöpfungskette eines Produktionsbetriebs.



Erheblich ist hier nicht, ob ich sämtliche Felder im Betrieb abgedeckt sind, oder ob es sich um einen Lohnfertiger handelt, bei dem kein After Sales Service in der Wertschöpfungskette integriert ist. Elementar ist das Potential, welches sich durch die teilweise Ausweitung der Wertschöpfungskette, im Bereich der stark interdependenten Kettenglieder, ergeben kann.

Als Beispiel:

In den Wertschöpfungsbereich Entwicklung soll der Bereich Engineering integriert werden, gleichzeitig muß damit eine Schnittstelle in den Bereich Fertigung integriert werden, um die Abläufe reibungslos gestalten zu können. Die Weiterführung der Daten in den After Sales Bereich ist dann fast selbstredend.



In den zielorientierten PLM Projekten spiegelt sich nun genau der PLM Grundgedanke der durchgängigen, vernetzte Strukturen wieder. Daten werden für alle Prozesse bereitgestellt, und finden so einen durchgängigen Eingang in die gesamte Produktions- und Servicekette. Die

Effekte auf die nicht wertschöpfende Verwaltung sind dabei ebenso gravierend und effizienzsteigernd.

PLM ist keinesfalls ein leeres Versprechen an das Management, sondern vielmehr ein absolut effizientes Instrumentarium zur Nachhaltigkeits- und Wertschöpfungssteigerung des Unternehmens.

Unser Angebot an Sie

- 1.) **Erörterung der übergeordneten Unternehmensstrategie** mit der Geschäftsleitung / Zeitlinien und Strukturen
- 2.) **Detailerörterung der IT Strategie (Bereich gesamt und PLM)**
- 3.) **Erfassen der bereits ermittelten PLM Projekte**
- 4.) **Workshop** mit den betroffenen Bereichsleitern zu den Projekten – Abklärung des Bereichsdetailzieles
- 5.) **Priorisierung der Einzelprojekte** nach den Gesichtspunkten:
 - a. Quick Wins
 - b. Wertschöpfungsketteninterdependenz
 - c. Langfristigkeit / Nachhaltigkeit
- 6.) **Auswahl der Projekte und Anbieterauswahl** nach den Kriterien
 - a. Produkt / Lösung
 - b. Zielerreichungsgrad
 - c. Strategisch konform (auch IT Strategie)
 - d. Preis
 - e. Zeitrahmen
- 7.) **Präsentation** gegenüber der Geschäftsleitung und Umsetzungs freigabe
- 8.) **Umsetzungsbegleitung und Qualitätskontrolle**
- 9.) **Abschlussbericht**

Kontaktieren Sie uns bezüglich weiterer Details und einem Erstgespräch

B) Dienstleistungsinnovation Product Lifecycle Management für Dienstleistungen

Von Robert Hueber, MBA MPA

Produkt versus Dienstleistung ist ein Match, in dem es in den Köpfen der Zuseher immer um das Hin- und Herschwanken zwischen Greifbarkeit und bloßer Vorstellung geht. Daher ist es natürlich klar, dass Produkte und Dienstleistungen einem Lebenszyklus unterworfen sind. Dieser kann dann mittels differenter PLM Methodiken und Analysen optimiert, ausgedehnt und effizienter gestaltet werden. Warum sollte dies nicht auch beim „Produkt“ Dienstleistung möglich sein, welches in seiner Breite und Tiefe einen erheblichen Teil des aktuellen Marktgeschehens darstellt.

Viele Unternehmen, welche sich in einer Dienstleistungsbranche angesiedelt haben, versuchen Jahr für Jahr, in aufwendigen internen strategischen Verfahren ihre angebotenen Leistungen neu zu kreieren. Dabei ist dem kreativen Potential, welches zur Anwendung kommt, nahezu keine Grenze gesetzt.

- Neuordnung von Dienstleistungsprozessen
- Reanimation bereits stillgelegter Dienstleistungen

und der wohl schmerzhafteste Fall von allen

- Umbenennung der Dienstleistung

So tragisch komisch diese Fälle auch anmuten mögen, allen ist dieselbe Intention und dasselbe Interesse gemein: Der eindeutige Wille des Unternehmens das Marktpotential der angebotenen Dienstleistungen zu halten oder sogar zu erhöhen.

Und hier setzt ein durchgeplantes Product Lifecycle Management für Dienstleistung voll ein, und kann in seinen verschiedenen Stadien seine volle Wirkung entfalten.

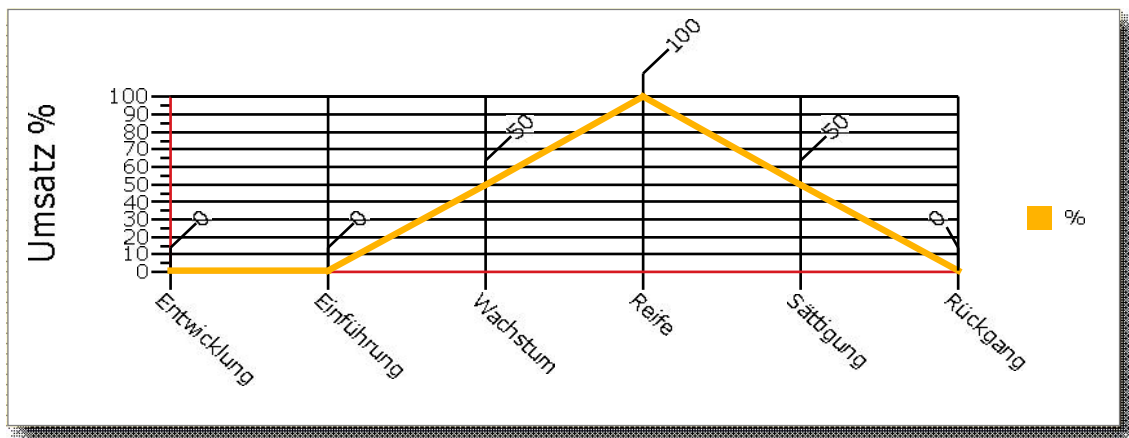


Abb: Klassische Umsatz-Verlaufskurve im Lebenszyklus

Die Eigenschaften der Reifephase sind, äußerst elastisch und nicht exakt eingrenzbar zu, genau dort liegt die Stärke dieser Phase versteckt. Exakt im Bereich der die höchsten Umsätze und Erträge mit unserer Dienstleistung zulässt, müssen die Hebel der PLM Strategie angesetzt werden, um die „Reifephase“ so lang und weit wie möglich auszudehnen.

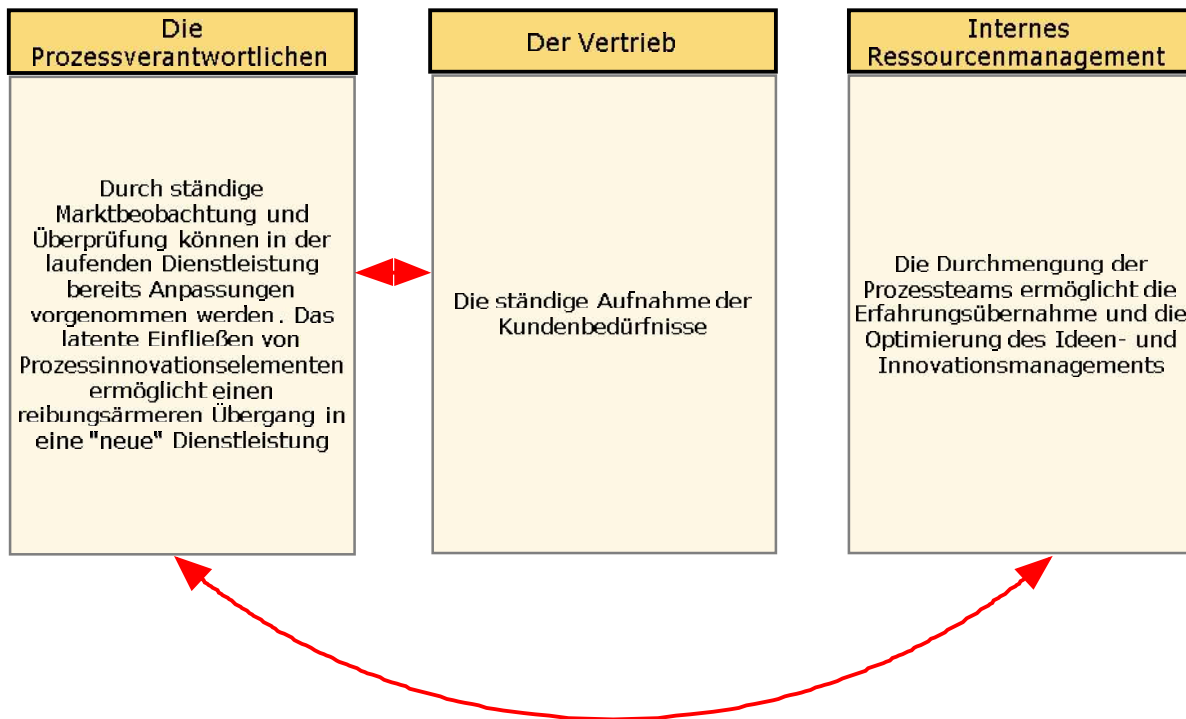
Der „Dienstleistungs-Styx“.

Kann es gelingen Dienstleistungsprodukte, die bereits als tot anzusehen sind, nochmals mit Leben zu erfüllen, und somit deren Lebenszyklus deutlich auszuweiten? Ja, wenn die Dienstleistung in eine neue Form der Dienstleistung übergeführt wird. Diese ist jedoch ein Schritt der meist erst in der Phase der Sättigung umgesetzt wird.

Sinkt dann der Umsatz in der Phase der Sättigung langsam ab, muss der Dienstleistungsprozess langsam in einen neuen überführt werden. Dieses Überführen der Dienstleistung in ein neues Dienstleistungsprodukt, und somit die Mitnahme aller positiven Erfahrungen und Effekte der untergehenden Dienstleistung, können den Lebenszyklus durchbrechen, und ein Absinken

auf Null verhindern. Dies ist natürlich nur dadurch möglich, dass der Dienstleistungsprozess bereits bei seinem Entstehen auf diese weiterführende Funktion hin konzipiert ist. So können bereits in der Kurationsphase Leistungen und Features integriert werden, die keine sofortige Marktwirkung zeigen, aber, bedingt durch die Änderung der Märkte, zukünftig als Hauptleistungen zu Features zum Tragen kommen. Exemplarisch sind hier die verschiedensten Zusatzfunktionen der Mobilfunkanbieter angeführt. Viele dieser Zusatzfunktionen erfüllen, zum Zeitpunkt der Einführung, nur begrenzten Nutzen, und werden erst im Laufe der Zeit, und steigender Konkurrenz, zunehmend wichtiger. (Siehe Synchronisation mit Windows, Spiele, Touch-Screens,...)

Wir haben 3 entscheidende Kriterien, die diesen Dienstleistungsprozess verstärkt auf eine „Wiederverwertbarkeit“ und Dauer hin ausrichten, um so einen Übergang zu erleichtern und zu ermöglichen.



In diesen drei Verantwortungen sind ebenso interne Managementbereiche kodiert, die nicht nur im Produktionsbereich benötigt werden.

- Umfassendes Prozessmanagement
- Innovationsmanagement
- Optimierte HR Management



Ziel all dieser Prozessschritte ist es, neben dem Erkennen und Integrieren neuer und innovativer Prozessschritte, eben auch jene Schritte, die keine Wertsteigerung für das Unternehmen auslösen, zu erkennen und zu entfernen. Diese Optimierung ermöglicht es die benötigte Flexibilität zu forcieren um den Bereich der Reife, und somit den umsatzstärksten Bereich, auszuweiten.

Nur wer den bekannten Horizont überwindet, kann Maßstäbe setzen!

Maßnahmen dürfen sicherlich keine kosmetischen Eingriffe sein, um eine interne Beschäftigungstherapie der Mitarbeiter und Verlichen zu rechtfertigen. Da der Dienstleistungsprozess immer stärker

wort-

unter externen Druck gerät, und die Lebenszyklen scheinbar immer kürzer werden, liegt genau hier das Potential einer Verflachung der Lebenszykluskurve. Anstatt immer schneller werden der Veränderung kann dem Kunden eine Strategie angeboten werden, wie er die zugekaufte Dienstleistung, und somit indirekt auch den Prozess, länger und intensiver für seine eigenen Geschäftsprozesse nutzen kann. Das permanente Drehen des Kunden nach der neuesten Innovation am Markt kann letztendlich nur dadurch verhindert werden, wenn er das Gefühl hat, bereits genau diese Innovation in Händen zu halten.

Der Charakter von Dienstleistungen als Wegwerfprodukte, welche nach dem Einwegprinzip bereits nach der ersten Anwendung wieder veraltet sind, und somit auch nutzlos sind, kann nur durch ständige Innovation und Anpassung verändert werden. Nur wer seine Dienstleistungen ständig überprüft und an den Kunden heranführt, wird auch ständig vom Kunden als Begleiter gewählt werden.

**C) Erfolgsfaktor Organisation / Teil 1
 Barrierefreie Organisationen –
 durchgängige Mitarbeiterinformation als Erfolgsfaktor**

Von Robert Hueber, MBA MPA

Die barrierefreie Organisation – eine Idee

Was soll „Barrierefreiheit“ eigentlich zum Ausdruck bringen? Gehen wir rein von der Definition: „in ihren Möglichkeiten eingeschränkte Personen“ aus, so bedeutet dies natürlich, dass alle externen Umstände, wie Gebäude, Gegenstände, Medien und Einrichtungen ohne Einschränkung für sie zugänglich sind. Und genau dies ist auch die Zielsetzung und Herausforderung für ein Unternehmen, welches selbst ein barrierefreies Produkt auf den Markt bringen will. Aus diesem Anspruch leitet sich die *Barrierefreie Organisation* ab. Im Gesamtgefüge hat diese mehrere Kernkompetenzen, die jeweils barrierefrei für die jeweiligen Zielpersonen ansprechbar und erreichbar sein müssen. So ist eine der großen Kernkompetenzen, und gleichzeitig großen Herausforderungen, einer barrierefreien Organisation, das verwischen von antiquierten hierarchischen Strukturen. Ebenso die Gesprächskultur, die Wege von Information und deren Güte.

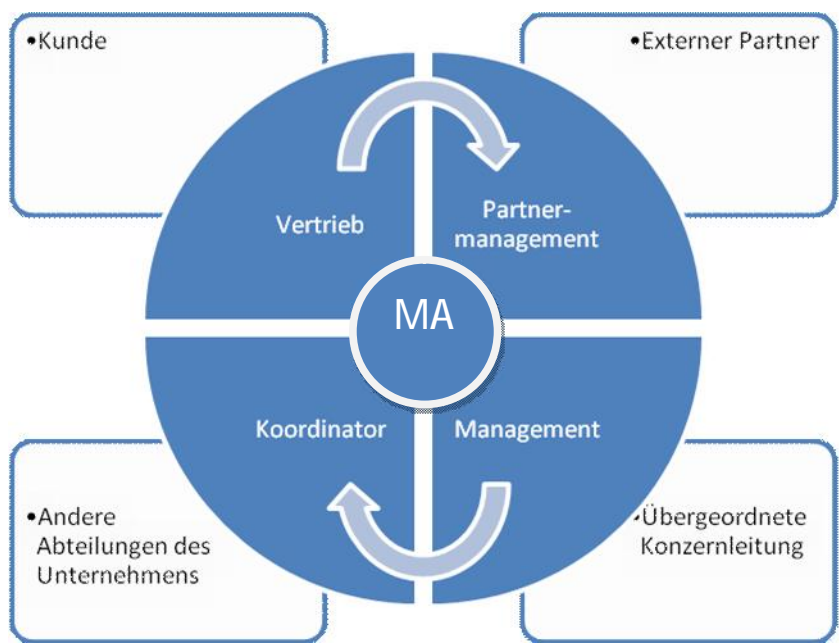


Abbildung: barrierefreies Beziehungsgeflecht

Im Zentrum dieser Anforderungen steht der Mitarbeiter, der im gesamten System Zugang zu allen relevanten Informationen erhalten soll.

Mittelpunkt Mitarbeiter – eine Philosophie

Viele Unternehmen bezeichnen Ihre Mitarbeiter als ihr größtes Kapital, sehen diese aber eher wie die Zinsen auf ihr Fremdkapital, und gehen auch dementsprechend mit ihnen um. Aus dieser Anforderung heraus muss die Stellung des Mitarbeiters als Mittelpunkt neu definiert werden.

Wir benötigen von unseren Mitarbeitern

- Ø Kreativität
- Ø Loyalität
- Ø Organisation
- Ø Verlässlichkeit
- Ø Sorgfalt in der Arbeitsumsetzung
- Ø Kommunikation
- Ø Entscheidungsqualität

Sowie ein Gesamtverständnis der Organisation überhaupt.

Und genau diese Erwartungshaltung setzt uns selbst den Maßstab, welche Bereiche im Unternehmen barrierefrei, und damit zugangsfrei, gestaltet werden müssen.

Es ist eine Notwendigkeit ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das es den Mitarbeitern erlaubt, sämtliche Probleme und Aufgabenstellungen immer transparent und offen mit ihren Arbeitskollegen und Vorgesetzten besprechen zu können. Mobbing und Ausgrenzung dürfen in einer erfolgreichen Organisation, die eben ihre Mitarbeiter als ihr höchstes Kapital ansehen, nicht vorkommen. Jedoch ist es durchaus interessant Kreativität in Wettbewerben zu steigern, und im Sinne eines ständigen Innovationsprozesses, Ideenpools und Findungsprozesse am Laufen zu halten. Leichtes Konkurrenzieren unter den Mitarbeitern selbst schadet dem Betriebsklima normalerweise nicht, solange es sich im Rahmen eines chancengleichen Wettbewerbs abspielt, in dem niemand aus dem Team eine Besserstellung erfährt, sondern offensichtlich immer das ganze Team davon profitiert. Dadurch stärkt sich der Teamgeist zwischen den Mitarbeitern, und die Gruppe erlebt sich selbst als erheblich homogenere Einheit.

Die hier erheblich schwierigere Aufgabe ist es die Zugänge der Mitarbeiter zu ihren Vorgesetzten und zum Management in einen barrierefreien Zustand überzuführen.

Im Normalfall gibt es ein strikt hierarchisches Gefüge, das in geschlossenen Gruppen denkt und agiert, und selbst korrekte Vertraulichkeit nur in diesem selbst zulässt. Der Umgangston zwischen den einzelnen hierarchischen Ebenen kann zwar durchaus amikal gehalten sein, ist jedoch meist in seiner Kernstruktur distanziert. Und genau diese Distanz verhindert den barrierefreien Zugang von einer Ebene zur anderen. Es ist wichtig Informationen, Anliegen und persönliche Statements in einem respektvollen, aber nicht reservierten, Umgangston miteinander ausdiskutieren zu können, ohne hierarchische Schranken als künstliche Barriere aufrecht erhalten zu müssen. Respekt ist, und bleibt, keine verordenbare Größe, sondern muss sich auch in den Führungsebenen erst erworben werden. Es ist der offene und transparente Umgang mit den Mitarbeitern, der eine neue Informationsdimension für das Management öffnet. Die Prozesse der laufenden Innovation, entstehende Probleme und Krisen, Probleme im Team und in der Kommunikation nach Außen, können erheblich schneller erkannt und effizient behandelt und umgesetzt werden.

Dies kann, aus der Sicht des Unternehmens, gar nicht stark genug hervorgehoben werden. Nur eine arbeitsfreundliche Umgebung, die es dem Mitarbeiter erlaubt, sein volles kreatives Potential zu entwickeln, sichert auch für das Unternehmen dieses umgesetzte positive Potential. Als Unternehmen auf dem Standpunkt zu stehen, man habe ja sowieso die besten Mitarbeiter, ist zwar nach Außen eine



gern gehörte Botschaft. Ist jedoch das interne Klima nicht für die Potentialentfaltung geeignet, so bleibt es bei der leeren Floskel.

Ebenso entscheidend ist der barrierefreie und umfassende Zugang zu relevanten Informationen in der Organisation. Nichts ist in einer enorm schnellen Branche wichtiger als allen Beteiligten alle relevanten Informationen zur Verfügung zu stellen. Dies kann neben einem barrierefreien Informationsmanagement natürlich auch mittels der lernenden Organisation erreicht werden.

Barrierefreies Informationsmanagement – der „Kirk und Spock Plan“

Gerade die entscheidungskompetente und entschlossen Entscheidungsfindung eines „Kapitäns“ muss auch im Informationsmanagement durch die kühle und klare Abgrenzung eines „Wissenschaftsoffiziers“ ergänzt werden. Erst wenn beide Ansprüche erfüllt sind – klare transparente Strukturen, in denen schnelles, intuitives Arbeiten möglich ist, gibt sich das Informationsmanagement auf die nächste Ebene und Stufe.

Dokumentenmanagement-Systeme und Collaboration Plattformen gewinnen in der gesamten Wirtschaftslandschaft immer mehr an Bedeutung. Sich geordnet und strukturiert relevante Daten zu holen, diese abzulegen, priorisierte Bearbeitung und Teambildung sind ein wichtiges Kriterium für effizientes Arbeiten. Leider werden diese Systeme sehr oft dermaßen gesperrt, dass ein vernünftiges Arbeiten damit nahezu unmöglich ist. Dies liegt auch an der natürlichen Paranoia von Systemadministratoren, für die der User nur ein hinzunehmendes Übel ist. Aber nicht nur in der Administration der Systeme ist das Problem zu orten, vielfach schwerer wiegt das Problem, oder besser Versäumnis, dass kein Konzept, wie ich die Plattformen und Informationssystem im Unternehmen gestalte, existiert. Von Barrierefreiheit gar nicht zu reden.

Die Kriterien einer barrierefreien Organisation

Was sind nun die Kriterien, die ein Informationssystem als barrierefrei erkennbar machen? Schlichtweg ist es ein Anforderungskatalog, der nicht einmal so umfangreich zu sein scheint, jedoch in der Tiefe einer hohen Kompetenz in der Umsetzung bedarf.

- Abhängig von der Berechtigung müssen alle relevanten (gesuchten) Dokumente angezeigt werden
- Quervernetzte Daten müssen selektiert werden können
- Unternehmensrelevante Daten müssen individualisiert betrachtet werden können
- Der Zugang zu den Daten muss strukturiert und sicher sein, jedoch auf Passwörter und Benutzernamen verzichten können
- Datensuche muss individuell und intuitiv konfiguriert und durchgeführt werden können
- Jedes arbeitsbezogene Dokument ist Quelle einer Informationsdatenbank
- Arbeitsgruppen müssen einfach erstellbar und auflösbar sein
- Die Teambildung erfolgt durch das Team ohne zusätzliche Administration
- Private bzw. arbeitsbezogene Daten, müssen auch als solche behandelt werden können

Letztendlich muss die Zusammenarbeit vereinfacht und somit die Teamleistung optimiert werden. Unendliche Sicherheitsauflagen, mit denen sich der Mitarbeiter beschäftigen muss, hemmen diese Leistungsoptimierung und reduzieren ihn partiell zum Verwalter und hemmen sein Leistungsspektrum als Produktivkraft.

Resümee, oder der Versuch einer Zusammenfassung

Organisationen sind organische Gebilde, die ebenso wie jeder andere Organismus sterblich sind.

Betrachten wir die Dinge nur aus einer rein evolutionären Sicht, so ist das Erfolgsmodell Evolution ein permanenter Prozess der Anpassung und Verbesserung.

Innovation ist genau von diesen Eigenschaften geprägt und getrieben, es ist das permanente Erkennen und Aufnehmen der Marktbedürfnisse und Erwartungen. Innovation ist ein Motor, der sich im gleichen Zyklus wie die langsamste und schnelllebigste Veränderung am Markt, dreht. Nur eine Organisation, die diese Umstände annimmt, und sich auch dementsprechend ausrichtet, ist in der Lage langfristig eine Größe am Markt darzustellen.

Managementmethoden, wie die Konkurrenzanalyse, Risikomanagement und strategische Ausrichtung, haben nur dann einen Wert für das Unternehmen, wenn diese im Kontext eines sich anpassenden und veränderbaren Unternehmens betrachtet werden. Wenn die Bereitschaft, aus der Analyse auch ein Tun hervorzubringen, im Unternehmen nicht gesetzt ist, bleibt nur ein Effekt über – der Placebo-Effekt. Denn hier geht es dann nicht mehr um die Umsetzung, sondern nur um die Dokumentation und Rechtfertigung des Managements, dass ja alles in Ordnung sei, und der Kurs so beibehalten werden kann. Strategie ist ein unendlich biegsamer Stoff, dessen Interpretation sehr stark im Auge des Betrachters liegt, und nur Substanz erhält, wenn dies seitens der Unternehmensleitung überhaupt gewünscht wird.

Produktivitätssteigerung und Optimierung sind nur dann Erfolgsfaktoren, wenn sie von der gesamten Organisation getragen werden.

Unser Angebot:

Zu Ihrer Unterstützung steht Ihnen **orange cosmos** gerne zur Verfügung.

Setzen Sie Ihre Optimierung und Simulationsprojekte mit **orange cosmos** um:

Wir liefern Ihnen vom Know-how zur strategischen Entwicklung und Integration in Ihrem Unternehmen über die Feinheiten der Umsetzung bis hin zum unterstützenden Software-Werkzeug eine abgestimmte Komplettlösung.

- § *Wie viel Zukunft steckt in Ihrem Unternehmen? Machen Sie mit uns einen Check Ihrer strategischen Ausrichtung.*
- § *Wie erreichen Sie die erforderlichen Produktivitätssteigerungen? Wir analysieren gerne Ihr Potenzial.*
- § *Ist ein Simulationsmodell für Sie eine benötigte und brauchbare Lösung? Wir zeigen Ihnen welche sinnvollen Möglichkeiten Sie haben, und wer der geeignetste Partner für Sie ist.*
- § *Haben Sie die Fähigkeiten, die Ihre Branche in der Zukunft bestimmen werden? Bauen wir gemeinsam den Wissenspool abgestimmt auf Ihre Bedürfnisse auf.*
- § *Wie viel Ihrer Strategie ist im Kopf und wie viel ist in den Händen Ihrer Mitarbeiter? Kennen Sie Ihre Strategie oder lebt sie schon.*
- § *Auswahl von EDV-Software: Wir unterstützen Sie gerne bei der Auswahl der geeigneten BSC – und Management-Informationen-Software.*

Zögern Sie nicht uns anzurufen - **Wir freuen uns auf ein Telefonat mit Ihnen!**

++43 664-241 39 80 Hr. Schützinger / ++43 664 24 34 534 Hr. Kremsmair
++43 664-422 86 55 Hr. Gumpetsberger / ++43 699-15 66 77 66 Hr. Hueber

Vorschau:

Sind Sie an strategischen Themen interessiert?

Arbeiten Sie **OrangeTimes** durch - Sie werden zahlreiche Anregungen für Ihre tägliche (Strategie-)Arbeit mitnehmen können.

orange cosmos Veranstaltungshinweise

Am **22. Juni 2009** in Linz veranstalten wir wieder den Workshop „**Konkurrenzlos gut**“, zu dem wir Sie herzlich einladen.
Schlagen Sie dem Wettbewerb ein Schnippchen durch das Brechen Ihrer Marktregeln.

Nähere Informationen finden Sie im Attachment zu diesem Mail bzw. auf unserer Homepage.

Wir ersuchen um Anmeldung unter office@orange-cosmos.com oder per Fax-Formular der beiliegenden Veranstaltungsbeschreibung.

Impressum & Kontaktdaten

Viele Grüße und viel Erfolg beim strategischen Steuern wünschen



Harald Schützing

Mag. Harald Schützing

Holzstraße 20, 4181 Oberneukirchen

schuetzinger@orange-cosmos.com

Tel: 0664-2413980

Fax: 07212-7308-25



Erich Kremsmair

Mag. Erich Kremsmair

Goethestraße 20, 4020 Linz

kremsmair@orange-cosmos.com

Tel: 0664-2434534

Fax: 0732-946060



Gumpetsberger Andreas

**Mag. Andreas
Gumpetsberger, MBA**

Fuxstraße 31,
4600 Wels

gumpetsberger@orange-cosmos.com

Tel: 0664-4228655

Fax: 07242-910696



Hueber

Robert Hueber, MBA MPA

Im Schlantefeld 27, 4040 Linz

hueber@orange-cosmos.com

Tel: 0699-15667766

orangecosmos ist auf **Strategiethemen** spezialisiert und bietet folgende Schwerpunkte:



- Strategiefindung** und **Strategieentwicklung**
- Moderation und Begleitung von **Strategieprozessen**
- Strategieumsetzung** & **Projektmanagement** von Strategieprojekten
- Markt- und Konkurrenzanalysen, Positionierung & Vermarktungskonzepte
- Schaffung und Absicherung von Wachstum
- Innovationsmanagement** und **Trendanalyse**

orangecosmos „Beratung zum Wohlfühlen“

www.orange-cosmos.com / office@orange-cosmos.com

Blattlinie: **OrangeTimes** liefert Ihnen Informationen, Tipps & Tricks für Ihre Strategieentwicklung. Wir informieren Sie als Unternehmer bzw. Führungskraft laufend über folgende Themen:

- § Wie entscheide ich mich für die richtigen Unternehmensstrategien?
- § Wie kann mein Unternehmen trotz oder wegen schwieriger Zeiten wachsen?
- § Wie schaffe ich Innovation?
- § Wie setze ich meine Strategien effektiv – d.h. wirklich erfolgreich - um?