

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

**Herausgeber:** Schweizerische Vereinigung von Textilfachleuten

**Band:** 94 (1987)

**Heft:** 1

**Rubrik:** Weiterbildung

#### Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. 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. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. [Mehr erfahren](#)

#### 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. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. [En savoir plus](#)

#### 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. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. [Find out more](#)

**Download PDF:** 15.02.2026

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

### 3.3 Spektrogramm-Fehler

USTER SLIVERDATA V2.3.3 \*\*\*\*\* MI 6-11-85 11:29  
KONTR.-SPEKTROGRAMM MASCHINE 1 /LANG

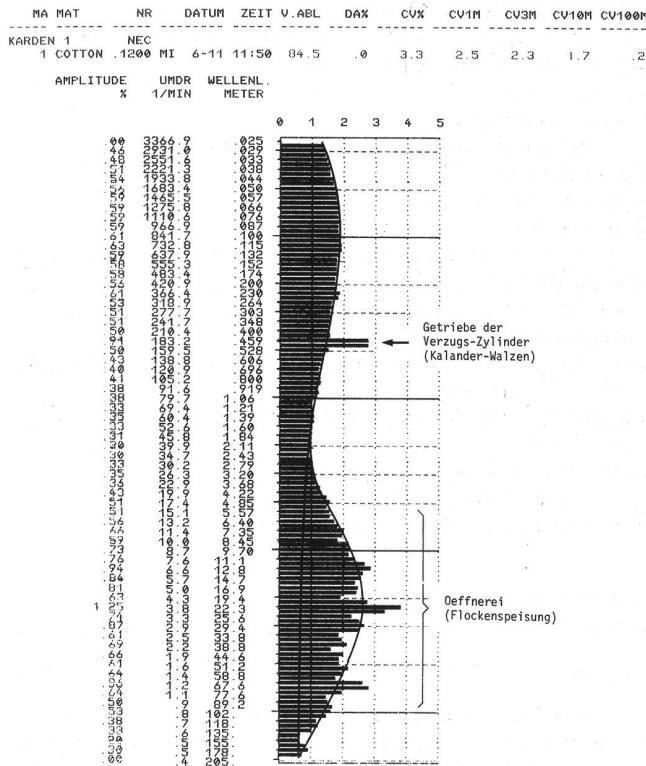


Fig. 4: Kontroll-Spektrogramm der Karte

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, qualitativen 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  
Unternehmungs-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/Einarbeitung eines Krisen-Drehbuches/Einarbeitung 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 Beurteilungs-Systems  
 Management Development: Probleme des mittleren Kadars  
 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, Monopolis 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-Handbuches

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/Facoring/

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

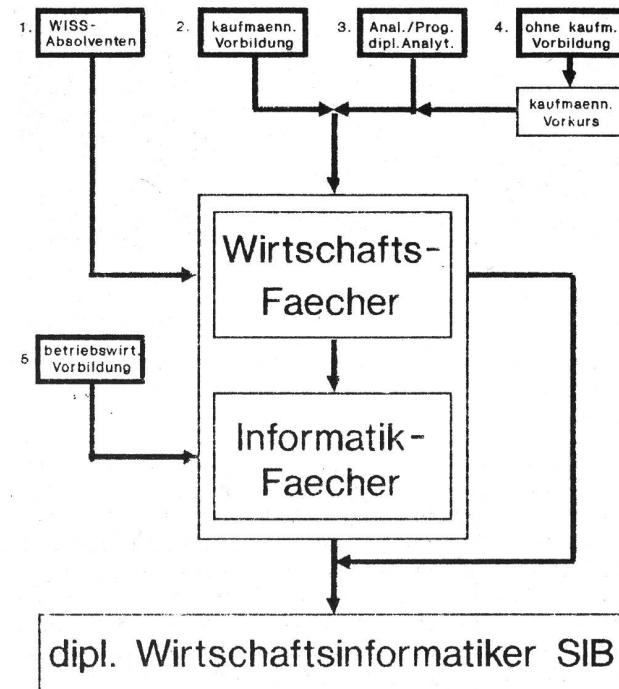
(z.B. Abschluss der HKG, HWV, UNI, Revisorenschule, etc.) können im Rahmen eines 3-Semester-Nachdiplomkurses die Informatikfächer belegen und das Diplom nach insgesamt 67 Kurstagen erwerben.

### 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 Ausbildungswägen:

### 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.

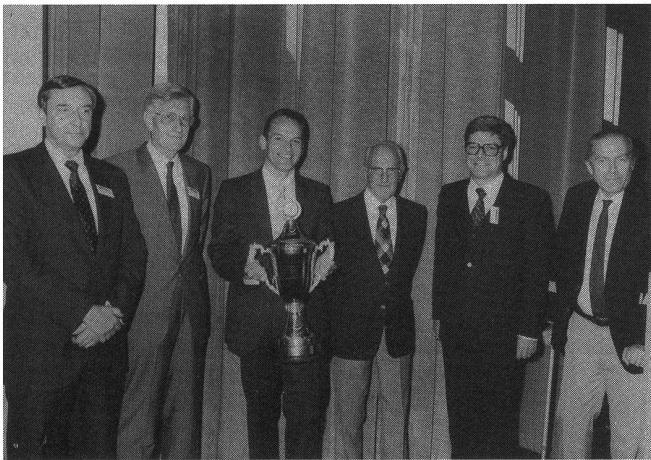
### Hohe Qualität des Kursangebotes

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.

## 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 vordringlichen 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 zweiwöchige 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 zweiwöchigen 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 IMEDE 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»