



Entscheidungsprozesse zum Wettbewerbsvorteil entwickeln.

Regine Rosewich
Senior Partnerin

Der generische Entscheidungsprozess

 Der Beginn

 Die Vorgaben

 Der Weg

 Was bleibt

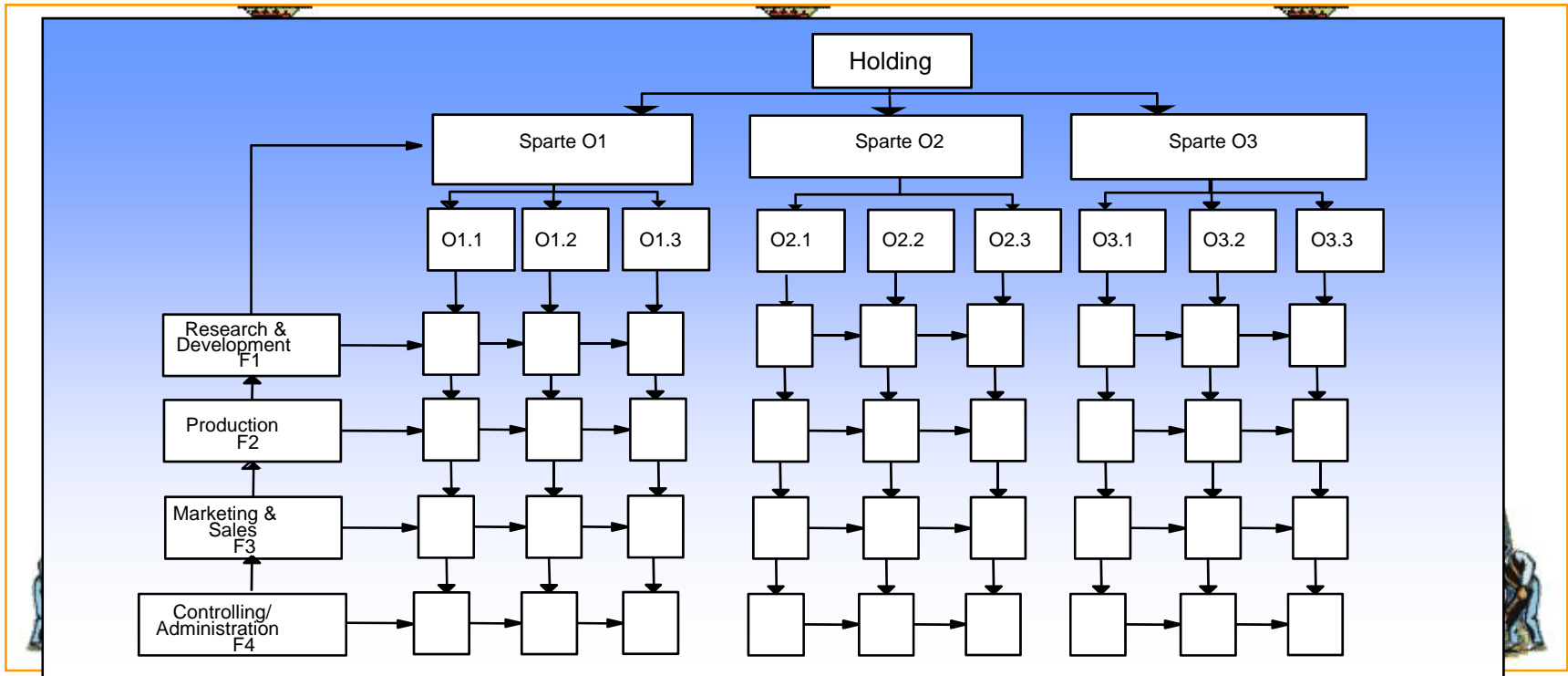
Der Beginn

Ein paar Zahlen

	1988		2000	
Umsatz	≈50 Mio €		≈150 Mio €	
Mitarbeiter	700	Inland 70%	1200	Inland 35%
		Ausland 30%		Ausland 65%
Anzahl Unternehmen	ca.15(D; EU ;USA) Mehrere Produktions- Standorte		50 (weltweit) 14 Prod. Standorte	
Kapitalquote	< 20%		>40%	
Umsatz- rendite	≈8%		> 10%	

Der Beginn

2004



Die Vorgaben

 Netzwerkorganisation

 chaotisch


 einfach

 weltweit


 maximale Kompetenz

 Geschwindigkeit

 Nachhaltigkeit

 Entscheidungen, vor allem strategische, werden im Team getroffen.

- ✓ Mindestens 5 Mitglieder schneller die Entscheidung
- ✓ Je kleiner das Team, desto weniger Kompetenz, desto weniger Fehlentscheidungen
- Je grösser das Team, desto mehr Zeitaufwand für Kommunikation, desto länger brauchen Entscheidungen.

 Entscheidungen werden mit maximaler Kompetenz getroffen

- Für alle Mitarbeiter wird ein Fähigkeiten-Profil (Skill-Profil) gespeichert
- Hierarchien spielen bei Skills keine Rolle.
- Jeder Mitarbeiter ist mit höchstens zwei Haupt-Skills eingetragen.
- Es kann nur nach Haupt-Skills gesucht werden

Der Weg

Einer macht den Anfang

- Entscheidungsvorlage
- Teamfindung

Das Top-Management wirkt immer mit

- Team Quality Management

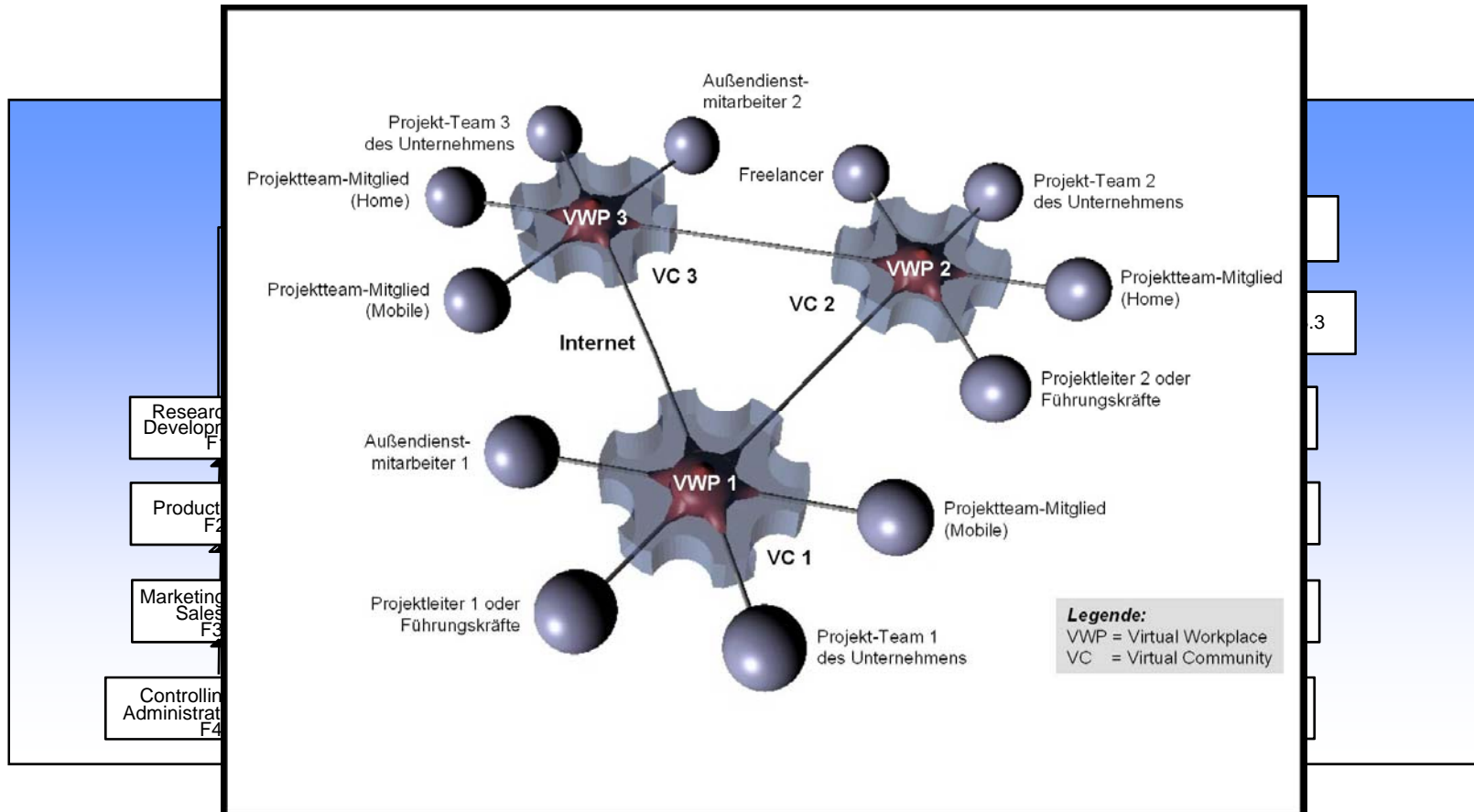
Vier Augen sehen mehr als zwei

- Auch wer nicht direkt entscheidet (immer eine Frage des Skills) ist informiert.

Ohne IT nicht machbar

- Skill Datenbank
- Dokumentenmanagement
- Collaboration-Plattform
- Web-/Video-Conferencing
- Digitales Archiv (Knowledge Database)

Was bleibt



Was bleibt

Weitere Zahlen

	2000		2007	
Umsatz	≈ 500 Mio €		≈ 360 Mio €	
Mitarbeiter	7000	Inland 36%	2360	Inland 28%
		Ausland 36%		Ausland 32%
Anzahl Unternehmen	50 (D, EU, USA, SA) 14 Prod. Standorte		30 (über 20) Länder 17 Prod. Standorte	
Kapitalquote	≈ 40%		> 50%	
Umsatzrendite	≈ 80%		≈ 20%	