

SCE-Center

Lusenstr. 26

84030 Landshut

Tel.: +49 (0)871 / 953 6786

Fax: +49 (721) 151481663

Mobile: +49 (0)176 / 244 71 307

E-Mail: c.sarioglu@sce-center.de

Homepage: www.sce-center.de

INHALTSVERZEICHNIS

1	Solution Consulting Engineering-Center (SCE-Center)	3
1.1	Über uns	3
2	Industrial Engineering	3
2.1	Dienstleistungsschwerpunkte:.....	3
3	Management.....	5
3.1	Dienstleistungsschwerpunkte:.....	5
4	Projektmanagement	6
4.1	Dienstleistungsschwerpunkte:.....	6
5	Qualitätsmanagement.....	6
5.1	Dienstleistungsschwerpunkte	6
6	Interkulturelles Training	7
7	Übersetzungs- / Sprachendienst.....	10
7.1	Dienstleistungsschwerpunkte	10
8	Kunden / Referenzen.....	11
9	Projekte und Branchen.....	11

1 Solution Consulting Engineering-Center (SCE-Center)

1.1 Über uns

Das SCE-Center ist im April 2002 gegründet.

Die Dienstleistungs- und Beratungsschwerpunkte liegen in den Bereichen

- **Industrial Engineering**
- **Management / Organisation / Interimsmanagement**
- **Projektmanagement**
- **Qualitätsmanagement**
- **Interkulturelles Training**
- **Übersetzungsdienst**

2 Industrial Engineering

2.1 Dienstleistungsschwerpunkte:

- Von der Entwicklung bis hin zum Produktionsprozess inklusive Logistik: Beratungs- und Planungsleistungen für einen optimalen Produktentstehungsprozess.
Komplexe Untersuchung und Bewertung der vorhandenen sowie konzipierten technischen und technologischen Prozesse bis hin zur Realisierung.
- Fabrik-, Betriebsstätten, Technologie-, Investitions-, Betriebsmittel-, Kapazitäts- Materialflussplanung: Machbarkeitsstudie – Umsetzung.
- Zusammenlegung von Produktionsstätten oder Reorganisationen.
- Produktivitätssteigerung
(Rationalisierungspotential aufzeigen und umsetzen):
Reduzierung der Durchlaufzeit, Reduzierung der Variantenvielfalt, Rüstzeitoptimierung (Losgrößen / Tages / Wochenpacken / Lagerkosten / Just in Time), Anlagenoptimierung (Maßnahmen zur besseren Nutzung der vorhandenen Ressourcen).
- Wirtschaftlichkeitsuntersuchungen
(Gezielte Untersuchungen zur Erkennung und Beseitigung von Schwachstellen):
Materialfluß und Durchlaufzeiten, Maschinenauslastungen, Lager- und Transportwesen, Informations- und Belegfluss, Organisationsstrukturen mit Vorschlägen zur Verbesserung.
- „Make or Buy“ Analysen durchführen / Entscheidungen vorbereiten – realisieren.
- Analysen / Analysetechniken (Beratung / Durchführung / Schulung):
Schwachstellenanalyse, Ursachenanalyse, Nutzwertanalyse, Wertanalyse, Analyse technischer Störungen, Komplexe Analysen mit Kostensenkungsmaßnahmen.

- Problemlösungsmethoden
- KAIZEN
- Schulungen
(Themenbeispiele: Arbeitsplatzgestaltung, Arbeitsorganisation, Unterweisungen)
- Coachen von Mitarbeitern (Themenbeispiel: Serienbetreuung)
- Vorschlagswesen, KVP (Beratung / Durchführung / Schulung)
- Gefährdungsanalysen in der Produktion
- CE – Konformitätserklärung
- Arbeitsplatzgestaltung nach ergonomischen Gesichtspunkten (Gestaltung von Arbeitssystemen im Makro- und Mikrobereich)
- Beratungen bei Integration der Automatisierungstechnik in die Fertigungsstrategie
- Entwicklung von Lösungen zur Automatisierung von Prozessen
- Analyse der Logistische Kette von Wareneingang bis Versand
- Beratung bei Einsatz neuer Technologien wie Roboter, Handlingssysteme
- Prüfung der Funktionssicherheit nach UVV
- Absicherung der erforderlichen Qualität durch SPC / FMEA
- Instandhaltung:
Beratung über vorbeugende Wartungsplanung, Organisation, Erstellung von Wartungsplänen
- Arbeits- und Zeitwirtschaft:
Aufbau und Coaching Ihrer Arbeitsvorbereitung / Zeitwirtschaft
Durchführung von Arbeits- und Zeitstudien nach den REFA und MTM-Grundsätzen
und tariflichen Bestimmungen
Ist-Aufschreibung analysieren und bewerten
Aufbau, Pflege und Dokumentation von Planzeitsystemen
Zeitdaten-Verarbeitung mittels Einflußgrößenrechnung
Planzeitwerte berechnen und bilden /Regressionsrechnungen
Ausarbeitung von Planzeitkatalogen
Erholzeit-, Schätzzeit-Ermittlungen und Dokumentationen
Verteilzeit-, Rüstzeit- und Erholzeitaufnahmen Durchführung und Auswertung
Arbeitspläne erstellen
Austaktung von Montagelinien
Durchführung von Arbeits- und Materialflussgestaltung
Kennzahlenermittlung und Erstellung von Kennzahlensystemen
Ausarbeitung von Betriebsvereinbarungen
Belastungs-, Verteilzeit-, Multimomentstudien / MTM-Analysen
Beratung bei der Einrichtung einer EDV-gestützten Arbeitsplanung
Entlohnungskonzepte
(Erhöhung der Wirtschaftlichkeit und Motivation durch leistungsorientierte Entgeltsysteme und Arbeitszeitregime):
 - Entwickeln und Einführen von Entgeltsystemen
 - Zielvereinbarungen
 - Bonussysteme
 - Analytische und summarische Arbeitsbewertung
 - Einführen von Motivationshilfen
 - Ausarbeiten von Betriebsvereinbarungen
- Kalkulation
 - Entwicklung von Führungskennzahlen
 - Vor- und Nachkalkulation

- Deckungsbeitragsrechnung
- Platzkostenrechnung
- Maschinenstundensatzberechnung
- Durchführen von Wirtschaftlichkeitsvergleichen
- Wertanalyse
- Gruppenarbeit
 - Analyse der Ausgangssituation
 - Schulung und Qualifizierung von Mitarbeitern
 - Kommunikation durch Visualisierung
 - Aufbau und Einführung von Teamarbeit
 - Aufbau und Einführung von Arbeitszeitmodellen
- Logistik
 - Ist- Zustand feststellen und beurteilen
 - Materialablauf aufnehmen und darstellen
 - Materialbestand analysieren und reduzieren
 - Durchlaufzeit feststellen und optimieren
 - Transportmitteleinsatz effizient einsetzen
 - Analyse der Logistikkosten
 - Analyse von Ressourcen(Verschwendung)
 - Bildung von Logistikkennzahlen
 - Einführung von JIT und KANBAN Systemen
 - Durchlaufzeitermittlung
 - Materialfluss und Transportsysteme
 - Entscheidungshilfen für Make or Buy
 - Organisation und Aufgabe des Materialmanagements
 - Definition und Umsetzung von richtigen Abläufen mit wenigen Schnittstellen
 - Erarbeitung und Umsetzung effektiver Dispositionsmethoden mit/ohne EDV
 - Reduzierung der Lagerbestände
 - Produkt und Wertanalyseteams in der Rolle der Moderatoren
 - Entsorgungs- und Recyclingfragen
- MBK (Material- und Beschaffungskostenanalyse)
 - Durch MBK-Analyse ist es möglich, den größten Kostenblock - die Material und Beschaffungskosten - und die damit verbundenen Abläufe transparent zu machen, neutral auszuwerten und Vorschläge für Kostenreduzierungen zu erarbeiten

3 Management

3.1 Dienstleistungsschwerpunkte:

- Interimsmanagement (Manager auf Zeit)
 - Bei Ausfall von Führungs- und Fachkräften bzw. um Auftragsspitzen zu überbrücken, bieten wir Interimsmanagement für folgende Bereiche an:
 - **Projektmanager/-leiter**
 - **Qualitätsmanager/-leiter (Automotive)**
 - **Leitung Arbeitsvorbereitung, Produktion, Planung, Engineering, Logistik, Einkauf**

- Beratung zur Gestaltung der Unternehmens- und Betriebsorganisation
- Geschäftsprozess:
 - Modellierung / Simulation / Steuerung / Redesign und Optimierung von Prozessen
- Struktur- Analyse und neue optimale Strukturen (Organigramm) erarbeiten
- Aufbau- Organisation (Verwaltung, Fertigung)
- Reorganisation von Aufbau- / Ablauforganisation
- Einführung Leanproduction, Leanmanagement
- Benchmarking
- Kennzahlensysteme / Controlling von Kennzahlensystemen
- Führen mit Zielen / Zielcontrolling
- Analyse von Mitarbeiter- und Kundenzufriedenheit
- Kontinuierlicher Verbesserungsprozeß (KVP)
- Planung und Kontrolle von Organisationsprojekten
- Fixierung und Formulierung der Ziele und Strategie
- Erstellen von Mitarbeiterprofilen
- Informationsmanagement:
 - Analyse, Beschreibung und Optimierung des Informationsflusses

4 Projektmanagement

4.1 Dienstleistungsschwerpunkte:

- Bedarfsanalyse von Projektmanagement
- Projektleitung / Projektbearbeitung / Projektumsetzung / Projektmanagement
- Erstellung und Optimierung von Projektmanagementsystemen
- Lasten-, Pflichtenheft-Erstellung
- Moderation und Coaching von Projekten bzw. Projektteams

5 Qualitätsmanagement

5.1 Dienstleistungsschwerpunkte

- Qualitätssicherung, Erarbeitung von QM-Handbüchern
- Verfahrensanweisungen / Arbeitsanweisungen / Arbeitsunterweisungen
- Validierungs- & Projektplanung
- Beratung beim Aufbau und der Organisation für die Validierung von Systemen.
- Unterstützung der Designplanung (Lasten-/Pflichtenhefte)
- Review Pflichtenhefte gegen Lastenhefte
- Unterstützung Risikoanalyse und Testplanung
- Qualitätssicherung / Prüfplanung
- Dokumenten-Pflegeservice
- Prozess- und Methodvalidierung (DQ, IQ, OQ, PQ)
- Risiko-Management (Bsp. FMEA, Ishikawa, Prozess- und Testplan)

6 Interkulturelles Training

Grundkonzept Interkulturelles Lernen und Interkulturelles Training

Die zunehmende Globalisierung und Multikulturalisierung unserer Lebensverhältnisse und unserer Arbeitswelt stellen vielfältige neue Anforderungen, auf die wir uns durch **interkulturelles Lernen** vorbereiten müssen. Durch **interkulturelles Training** wird interkulturelles Lernen in gezielter Weise unterstützt.

Interkulturelles Training fördert in erster Linie Fähigkeiten zum Umgang mit Menschen unterschiedlicher kultureller Prägung und zum angemessenen Verhalten im Ausland, gegenüber Ausländern im Inland und in anderen **interkulturellen Kontexten** (z.B. auf internationalen Konferenzen). Es hat jedoch auch immer Auswirkungen auf kulturelles Lernen, d.h. auf das Bewußtsein für eigene kulturelle Prägungen und eigene kulturelle Identität. Und es weist über sich hinaus auf transkulturelles Lernen, d.h. auf Situationen, in denen wir mit Menschen unterschiedlicher kultureller Prägung gemeinsam an neuen Kulturformen arbeiten, die über die der Beteiligten hinausweisen.

Interkulturelles Lernen vermittelt **interkulturelle Kompetenzen**. Und wie andere Kompetenzen auch, so lassen sich interkulturelle Kompetenzen gliedern in

- ◆ **Sachkompetenzen** (z.B. Alltagskompetenzen, länder- bzw. kulturspezifische Kenntnisse oder kulturstrategische Kompetenzen),
- ◆ **Sozialkompetenzen** (z.B. Empathie, kommunikative Kompetenz, Expressivität und interkulturelle Teamfähigkeit) und
- ◆ **Selbstkompetenzen** (z.B. Selbstreflexion und Selbstregulierung in interkulturellen Kontexten).

Flankiert werden diese Kompetenzen durch **Orientierungen**, bei denen Lerner Kenntnisse über Land und Leute, über Informationsquellen und Referenzen sowie über Einstellungen und Bewertungen erwerben, die sie vor allem für selbsttätiges Weiterlernen benötigen.

Während interkulturelle Kompetenzen und interkulturelle Orientierungen auch mittelfristig vermittelt und entwickelt werden können, ist die **Entwicklung zur "interkulturellen Persönlichkeit"** eine Angelegenheit längerfristiger Lernprozesse.

Zielgruppen für interkulturelles Training sind

- Personen, die in international operierenden Organisationen mit Mitarbeitern tätig sind (z.B. in multinationalen Unternehmen, internationalen Organisationen, Religionsgemeinschaften oder anderen Vereinigungen).
- Fachkräfte aus Sozialer Arbeit und beruflicher Ausbildung,
- Personen, die im Rahmen ihrer beruflichen Tätigkeit im Ausland arbeiten (z.B. Entwicklungshelfer, Experten, Manager, Berater etc.),
- Personen, die aus privaten Gründen längere Zeit im Ausland verbringen (z.B. als Familienangehörige oder Touristen),
- Personen, die an Kulturaustauschprojekten mitarbeiten (z.B. Austausch von Jugendlichen, Studenten, Praktikern, Künstlern, Wissenschaftlern etc.),
- Personen, die an Partnerschaftsprojekten mitwirken (z.B. Städtepartnerschaften, Schulpartnerschaften etc.)

- Personen, die Ausländer im Inland betreuen und beraten (z.B. Studenten, Migranten, Touristen etc.)

Bausteine der Trainings sind insbesondere Übungen zur

- **Kulturkontrast-Erfahrung**
- **kulturellen Selbsterfahrung** (z.B. Selbstbeobachtung und Selbstbefragung)
- **kulturellen Fremderfahrung**
- **interkulturellen Interaktionserfahrung**
- **Interkulturelle Verständigung**
- **Demokratie und Toleranz**
- und zur **transkulturellen Erfahrung**.

Dies erfolgt im besonderen mit Hilfe

- interkultureller Fallstudien (z.B. Analysen kritischer Ereignisse, "Kulturassimulator"-Übungen oder mehrperspektivische Fall-Rekonstruktionen),
- interkultureller Erkundungen (als reale, audio-visuelle oder simulierte Erkundungen),
- komplexer Simulationen (z.B. Rollenspiele, interkulturelle Interaktionsspiele, "Albatros").

Flankiert werden diese praktischen Übungen

- von knappen theoretischen Begründungen, die den Sinn der praktischen Übungen verständlich werden lassen,
- von einer Einführung in länder- und kulturkundliche Informationsquellen (einschließlich Internet-Adressen) und
- von Hinweisen auf weiterführende Trainingsmöglichkeiten, insbesondere auch länder- und kulturspezifischer Art.

Wie ist das Leben auf der Insel Albatros?

Raziye Sarioglu leitete ein interkulturelles Training am Orbankai

„Die Auseinandersetzung mit dem Fremden ist aufs engste verflochten mit der eigenen Geschichte; und der Kontakt mit einer fremden Kultur verweist stets auf die eigene.“ Dies war das Fazit eines Trainings zur interkulturellen Verständigung am Samstag im Haus international. „Im täglichen Miteinander in einer Gesellschaft mit Menschen aus verschiedenen Kulturen sind Konflikte unausweichlich. Wir brauchen darum Wege zu Verständnis und Frieden.“ Mit diesen Worten beschrieb die interkulturelle Trainerin Raziye Sarioglu das Kursziel.

Ein Mann sitzt auf einem Stuhl. Die Frau neben ihm kauert auf dem Boden. Während er Schuhe trägt, sind ihre Füße bloß. Der Mann isst zuerst. Dann legt er der Frau die Hand in den Nacken, und drückt sie mit dem Kopf auf den Boden. Zusammen mit einem Teilnehmer präsentierte Raziye Sarioglu in dieser Pantomime das Leben auf der fiktiven Insel Albatros. Die Insel war nicht beliebt bei den Teilnehmern, denn alle nahmen an, auf Albatros herrsche ein strenges Patriarchat.

Nach dem Szenenspiel berichtete Raziye Sarioglu von einem friedlichen Volk, das auf Albatros lebe. Die Menschen verehrten die Erdgöttin. Frauen würden besonders hoch geachtet, und nur sie hätten das Recht, auf dem Boden zu sitzen. Um der Erde näher zu sein, gingen die Frauen auch barfuß. Ihre Speisen müssten die Männer vorkosten, und nur über ein Ritual sei es den Männern erlaubt, Kontakt mit der Erde aufzunehmen: Bei dem Ritual dürften die Männer einer Frau die Hand auf den Nacken legen, während die Frau ihre Stirn

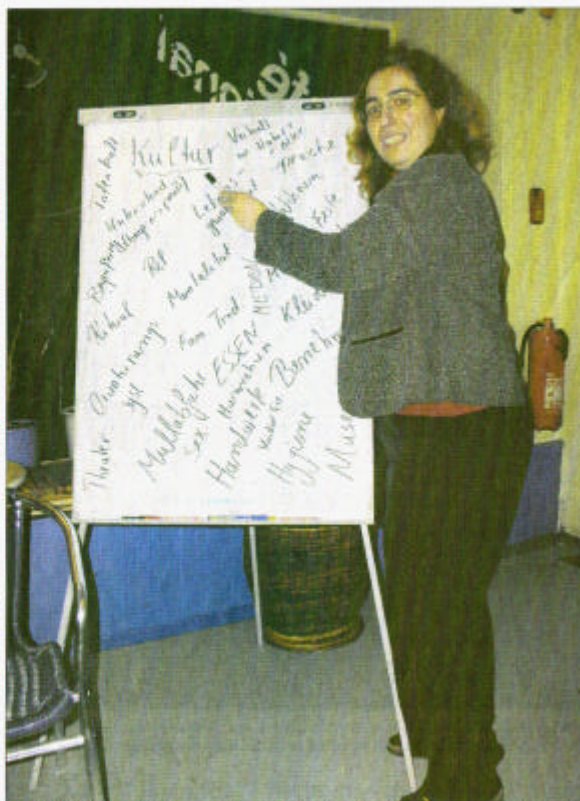
auf den Boden neige und damit Kontakt mit der Erde aufnehme.

Das Bild, das sich die Teilnehmer von der Insel Albatros gemacht hatten, erwies sich als falsch, und Raziye Sarioglu sagte, die Erfahrungen eines Menschen prägten seine Sicht auf die Welt und seine Erwartung gegenüber dem Fremden. Der Mensch nehme die Welt durch einen Filter wahr. Durch den Filter könne der Mensch neue Erlebnisse interpretieren und angemessen auf sie reagieren.

Ein zu starrer Filter jedoch fördere Stereotypen und verhindere neue Sichtweisen. In diesem Fall werde Kontakt unmöglich, denn im Blick auf die Welt bestätigten sich nur altbekannte Erwartungen: „Das Gehirn stellt die Welt so dar, wie wir sie haben wollen. So trägt jeder seine eigene Welt mit sich herum. Aber wir glauben, dass die Welt so ist, wie sie bei uns ankommt, und wie wir sie uns vorstellen“, sagte Sarioglu. So glaubten die Menschen, die Welt müsse bei den anderen genauso ankommen – und wunderten sich, wenn das Gegenüber etwas ganz anderes sieht.

Um die Fragwürdigkeit scheinbar bekannter Begriffe zu beleuchten, analysierte Raziye Sarioglu unter anderem das vielschichtige Wort „Kultur“ als ein Geflecht aus Spielregeln für das Zusammenleben, mit Werten und Normen und einem Repertoire an Kommunikationsformen. Mit welchen Schwierigkeiten der Mensch konfrontiert sein kann, wenn er sich anderen mitteilen will, erfuhren die Teilnehmer anhand eines weiteren Spiels.

▲ Informationen über weitere interkulturelle Trainings gibt es beim Haus international unter 22439.



Die interkulturelle Trainerin Raziye Sarioglu beleuchtete unter anderem den Begriff Kultur. (Foto: du)

7 Übersetzungs- / Sprachendienst

Bei uns werden die Übersetzungen von professionellen Sprachmittlern angefertigt, die hervorragende Kenntnisse der Ausgangssprache besitzen und deren Muttersprache die Zielsprache ist.

Zu einem der wichtigsten Grundsätze unseres Unternehmens zählen pünktliche Lieferung, Professionalität und einwandfreie Qualität der Übersetzungsarbeiten.

7.1 Dienstleistungsschwerpunkte

- Übersetzungen
- Dolmetschen
- Unterrichten der jeweiligen Sprache in der Firma
- Lieferung der Übersetzung in gedruckter Form und auf Diskette oder CD-ROM
- Lieferung per Kurier, Post, Fax, E-Mail etc.
- Korrekturlesen Ihrer bereits übersetzten Texte
- Unterschriftsbereite Anfertigung Ihrer fremdsprachlichen Korrespondenz (auf Wunsch auf Ihrem Firmenpapier)
- Verarbeitung aller gängigen Texte- und Grafikformate
- Umsetzung der Texte in Internetseiten (HTML-Format) mit Gestaltung und Verknüpfung

Um eine optimale Verständigung zwischen Gästen verschiedener Länder zu garantieren, werden von uns professionelle Fachdolmetscher bei Verhandlungen, Konferenzen, Tagungen und anderen Anlässen eingesetzt.

Gründliche Einarbeitung und angemessene Vorbereitungszeiten in das Thema gewährleisten beste Ergebnisse.

Unter Konsekutivdolmetschen versteht man die Übersetzung von einer in die andere Sprache, nachdem der Redner seinen Vortrag beendet hat.

Simultandolmetscher übertragen gleichzeitig und fortwährend entweder über eine Dolmetscher- oder Flüstertonanlage.

8 Kunden / Referenzen

Aufgrund der Projekterfahrungen seit 2002 kann das SCE-Center auf eine Kundenliste mit einer großen Anzahl erfolgreicher Projekte zurückblicken. Eine kleine Auswahl unserer Kunden und Projekte haben wir für Sie zusammengestellt.

Wenn Sie Interesse an bestimmten Projekten haben, wenden Sie sich bitte an uns.

Bisherige Kunden:

- Automobilhersteller
- Automobilzulieferer
-
- Vereine
- Schulen
- Bildungsträger
- Behörden
- Gerichte
- Polizei

Referenzen:

- Dr. Ing. h.c.F Porsche AG
- Faurecia innenraumsysteme
- Beru Electronics GmbH
- BMW AG
- Autoliv B.V. & Co. KG

9 Projekte und Branchen

Im persönlichen Gespräch mit uns werden Sie schnell feststellen, dass Sie mit SCE-Center einen kompetenten und erfahrenen Partner an Ihrer Seite haben.

Gerne sind wir im persönlichen Gespräch bereit Referenzen zu nennen, bei denen Sie selbstverständlich Auskunft über uns einholen können.