

*Die Verbesserung der Anpassungsfähigkeit, Servicequalität und der finanziellen Leistung von Organisationen wurde branchenübergreifend kulturellen Veränderungsinitiativen zugeschrieben. Messen, analysieren und steuern Sie die Kultur Ihres Unternehmens mit dem Organizational Culture Inventory in eine neue Richtung.*



## Organizational Culture Inventory® (OCI)

*Ein auf dem Circumplex basierendes Diagnosewerkzeug zur Bewertung und Umwandlung der Organisationskultur.*

Das OCI wird als eins der weltweit am meisten benutzten und am intensivsten erforschten psychometrischen Werkzeuge anerkannt. Entwickelt von den Professoren Robert A. Cooke und J. Clayton Lafferty liefert das OCI ein Bild der derzeit gelebten Organisationskultur in Hinsicht auf die Verhaltensweisen, von denen Mitarbeiter glauben, dass sie erwartet werden oder vorbehaltlos erforderlich sind. Da sie die Art und Weise definieren, wie gearbeitet und miteinander umgegangen wird, bestimmen diese Verhaltensnormen das Potential einer Organisation, Probleme zu lösen, sich Veränderungen anzupassen und allgemein effektiv zu funktionieren.

### Konstruktive gegenüber defensiven Kulturen

Vier der zwölf vom OCI gemessenen Verhaltensstile sind konstruktiv und fördern effektive Zielsetzung, Wachstum und Weiterentwicklung, sowie Teamwork und die allgemeine Zusammenarbeit. Vier der Verhaltensstile sind passiv/defensiv und führen zu Gleichförmigkeit, Unbeweglichkeit und einem Mangel an Verantwortung und Initiative seitens der Mitarbeiter. Die restlichen vier Stile sind aggressiv/defensiv und führen zu internem Konkurrenzkampf, „Management by Exception“ (Management nach dem Ausnahmeprinzip) und im Gegensatz zu langzeitiger Leistungsfähigkeit wird Gewicht auf kurzfristigen Erfolg gelegt.

Durch Anwendung des OCI kann aufgezeigt werden, ob in einer Organisation eine konstruktive oder defensive Kultur gelebt wird. Die OCI Ergebnisse liefern eine gemeinsame Sprache für die Diskussion über die Unternehmenskultur; Daten, um ihre Wirkung zu verstehen; und einen Rahmen zur Einleitung und Durchführung kultureller Änderung. Die gründlich dokumentierte statistische Zuverlässigkeit und Stichhaltigkeit des OCI stellen sicher, dass die Ergebnisse „den Nerv treffen“ und als Katalysator für den Änderungsprozess dienen.

### PRODUKTANWENDUNG:

#### Nutzen Sie das OCI um:

- eine Vorstellung der derzeit gelebten Kultur Ihrer Organisation zu entwickeln und mögliche Subkulturen auf Abteilungsebene aufzudecken.
- das Bedürfnis nach Veränderung seitens der Organisationsmitglieder zu bestätigen.
- eine Vision und Richtung für die Veränderung der Unternehmenskultur zu schaffen.
- individuelle und organisationsübergreifende Entwicklungsprozesse zu planen, um dadurch die derzeitige Kultur in die gewünschte Richtung zu lenken.
- Programme zur Verbesserung der Einsatzbereitschaft der Mitarbeiter, der organisatorischen Weiterentwicklung, der Qualität und Zuverlässigkeit, und/oder des Kundendienstes zu unterstützen.
- den Prozess zur Veränderung der Unternehmenskultur durch wiederholte Anwendungen zu überwachen.

#### Oder um:

- effektive Subkulturen zu identifizieren und auf die gesamte Unternehmenskultur zu übertragen.
- Fusionen, Übernahmen und/oder strategische Verbindungen zu unterstützen.
- abweichende organisatorische Abteilungen wieder zu integrieren.
- global übergreifende organisatorische Entwicklungsprozesse bei geografisch verstreuten Gruppen zu steuern.

## Kultur und Leistung

Organisationen mit stark konstruktiven Kulturen sind effektiver als die mit defensiven Kulturen. Die Beziehung zwischen Unternehmenskultur und Unternehmensleistung wurde durch Forschungs- und Beratungsprojekte in verschiedenen Organisationen (inkl. Atomkraftwerke, Krankenhäuser, medizinische Zentren, Behörden, Zeitungen, Banken, Produktionsstätten und Einzelhandel) nachgewiesen.

Die konstruktiven OCI Stile fördern und die defensiven Stile schmälern die Leistungsfähigkeit auf allen Ebenen:

**Mitarbeiter:** Zufriedenheit, Einsatzbereitschaft, Motivation, Rollenklarheit und Zugehörigkeitsgefühl.

**Abteilung/Gruppe:** Teamwork und Zusammenarbeit, Qualität und Koordination der Gruppenarbeit

**Organisation:** Servicequalität, Sicherheit und Zuverlässigkeit, Kundenzufriedenheit, Fluktuationsrate, Sales Performance und Rentabilität.

Die Leistungsfähigkeit steigt, je mehr sich Organisationen auf konstruktive Normen hin zu bewegen und von defensiven Normen entfernen. Das OCI verringert die „Raterei“ über die geeignete Richtung und den möglichen Effekt einer kulturellen Veränderung.

## Messen Sie Ihre Kultur mit Zuversicht

Das OCI ist eins der Standardwerke zur Messung von Organisationen – nicht nur für die Unternehmensbereiche der Beratung und Entwicklung, sondern auch für akademische und wissenschaftliche Zwecke. Zusätzlich zu den von Human Synergetics selbst angestellten Untersuchungen wurde das OCI von unabhängigen Forschern in den USA, England, Deutschland, etc. validiert. Die Befragung ist in zahlreichen Sprachen verfügbar und wurde bereits in über 50 Ländern durchgeführt.

Projekte, die das OCI mit einbezogen, wurden entweder durchgeführt oder finanziell unterstützt von den folgenden Organisationen: Coca-Cola Retail Research Council, US Department of Energy (US Energieministerium), Northwestern University Readership Institute, US Department of Defense (US Verteidigungsministerium) und das Government Accountability Office (Amt der Regierungsrückmeldungspflicht). Durch die Zuverlässigkeit und Stichhaltigkeit des OCI wird versichert, dass die Kultur auf eine Weise gemessen wird, die zuverlässig, beständig und relevant für die Entscheidungsfindung sowohl als auch für die Einführung der Veränderung ist.

## Wie das OCI funktioniert:

### Ein Abbild der derzeitigen Kultur

Anhand von 120 Fragen misst das OCI die Stärke der Normen und Erwartungen für die 12 Stile des Circumplex. Die Befragung kann im Internet oder per Fragebögen (Auswertung dann manuell oder via Computer) durchgeführt werden.

Die per Hand auswertbaren Fragebögen können in Seminaren zu Lehrzwecken benutzt werden oder zur direkten Erstellung von Profilen, die aufzeigen, welche persönliche Anschauung die Teilnehmer von ihrer Organisation haben.

Unabhängig davon, wie die Daten erhoben werden, kann Human Synergetics die Ergebnisse der Teilnehmer zusammenfassen. Die Gesamtwerte jedes Stils werden im Circumplex eingetragen, um ein Bild der derzeit gelebten Organisationskultur zu erstellen.

Um Subkulturen innerhalb der Organisation aufzudecken und zu vergleichen, können auch Profile für Abteilungen, Teams oder andere Gruppen angefordert werden.

### Die ideale Kultur

Ein Profil der „idealen“ OCI Organisationskultur steht zur Verfügung, oder die Organisation erarbeitet zur Verdeutlichung ihrer Vision ihr eigenes OCI Ideal.

Beim OCI Ideal wählen die Befragten ihre Antworten in Bezug auf die Normen und Handlungsweisen, die ihre eigene Motivation und Leistung fördern, die Mitwirkung aller steigern und die Organisation dazu befähigen würden ihre Ziele zu erreichen.

### Ermitteln Sie kulturelle Diskrepanzen

Durch den Vergleich des OCI Ideal mit dem aktuellen OCI Profil werden kulturelle Diskrepanzen aufgedeckt, die der Zielsetzung für den Kulturwandel dienen und Entwicklungsinitiativen anleiten.

## Maximieren Sie Ihre OCI Ergebnisse

Sie können entweder den OCI Standard Report oder einen detaillierteren OCI Report wählen. Der Standardreport beinhaltet eine elementare Stellungnahme zur Kultur Ihrer Organisation, der detaillierte Report liefert eingehendes Feedback in Hinsicht auf die Organisation und auch Subgruppen.

Standardreport:	Detaillierter Report:
<p>Liefert ein Bild der Organisationskultur anhand:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>eines kulturellen Gesamtprofils, das die Ergebnisse aller Befragten zusammenfasst.</li> <li>einer Zusammenfassung der Daten, inklusive Perzentil- und Rohwerte (zeigt auf inwieweit die einzelnen Normen der 12 Kulturstile ausgebildet sind), und der Standardabweichung (spiegelt den Grad der Übereinstimmung zwischen den Befragten wider).</li> <li>zusätzlicher Profile für Abteilungen oder anderer Subgruppen, die auf Wunsch erstellt werden können.</li> </ul>	<p>Gibt umfassendes Feedback hinsichtlich der Ergebnisse in Bezug auf die derzeitige und die ideale OCI Kultur Ihrer Organisation, einschließlich:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Profile und zusammengefasste Statistiken für alle Teilnehmer, wie auch bis zu 20 Subgruppen.</li> <li>Feedback zu den Befragungspunkten, die mit jedem Stil assoziiert sind (zur Identifizierung von Abweichungen zwischen „den derzeitigen Erwartungen“ und den „idealen Erwartungen“).</li> <li>Subgruppen-Analyse (Statistiken bezüglich der 12 Stile zur Aufdeckung von Subkulturen oder Gegenkulturen).</li> <li>Statistiken über die Ergebnisse der vom OCI gemessenen Themen (wie z.B. Zufriedenheit und Servicequalität) und die Wechselbeziehungen zwischen der Ausprägung der OCI Stile und diesen Ergebnissen.</li> <li>Vergleichsprofile, die den Einfluss der Unternehmenskultur und Subkulturen auf Zufriedenheit, Qualität und weitere Unternehmensergebnisse graphisch darstellen.</li> </ul>

## Die OCI Interpretation und das dazugehörige Handbuch

Das OCI Handbuch bietet Beratern, Managern und Change-Teammitgliedern eine auf Forschung basierende, jedoch praktische Einsicht in die OCI Befragung und die Organisationskultur.

Anhand des Handbuchs können Sie:

- die 12 OCI-Stile und deren förderliche Faktoren **beschreiben** (und diskutieren).
- den Zusammenhang zwischen den OCI Stilen und wichtigen Ergebnissen auf Einzel-, Team-, oder Organisationsebene **erklären** (und unterstützen).
- Ziele für die kulturelle Veränderung **formulieren** und Strategien erarbeiten, um diese Ziele zu erreichen.

### Online Befragung verfügbar

Zusätzlich zur manuellen Erhebung gibt es für umfangreiche Anwendungen und/oder geographisch verstreute Gruppen die ideale Alternative, die Befragung und Auswertung des OCI auch online durchzuführen.

Für weitere Informationen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung.

