

Organizational Culture Inventory® (OCI®)



Papierversion



Online



Akkreditierung erforderlich

ORGANISATIONSKULTUR ENTWICKELN

Identifizieren Sie Ihre Unternehmenskultur und verwandeln
Sie Ihre Kultur in einen Wettbewerbsvorteil



Der weltweit
meist verwendete
Fragebogen zur
Entwicklung von
Unternehmenskultur.

WAS IST DAS OCI?

Das *Organizational Culture Inventory*® (OCI®) ist das weltweit meist verwendete und zugleich best erforschte Instrument zur Messung von Organisationskultur.

Entwickelt wurde es von Dr. Robert A. Cooke and Dr. J. Clayton Lafferty. Das OCI bietet eine Bewertung der derzeitigen Kultur in Bezug auf die Verhaltensweisen, von denen die Mitglieder glauben, dass sie erforderlich sind, um „ins Unternehmen zu passen und den Erwartungen zu entsprechen“.

Vier der Verhaltensnormen, die durch das OCI gemessen werden sind konstruktiv. Sie erleichtern die Lösung von Problemen, helfen bei der Entscheidungsfindung, unterstützen die Teamarbeit und die Produktivität und sind langfristig wirksame Verhaltensweisen. Acht der Verhaltensnormen sind defensiv und beeinträchtigen effektive Leistung.

WIE FUNKTIONIERT DAS OCI?

Das OCI kann in einer Gruppe oder auf individueller Basis angewendet werden. Ergebnisse werden in den Human Synergistics Circumplex eingetragen. Sie zeigen einer Person die

einzelnen normativen Überzeugungen (wenn die Perspektive von nur einer Person eingetragen wird) oder die gemeinsamen. Verhaltenserwartungen, die innerhalb der Organisation gelten (wenn die Perspektiven verschiedener Personen kombiniert werden). Eine besondere Form des OCI - das OCI-„Soll“ - wird verwendet, um die Kultur zu definieren, die Leistung und langfristige Wirksamkeit maximieren.

Die Beantwortung des OCI-Fragebogens dauert ca. 20-30 Minuten. Der Fragebogen kann auf Papier oder online beantwortet werden. Die Auswertung in Form eines umfassenden Berichts erfolgt durch Human Synergistics.

ANWENDUNGSFELDER

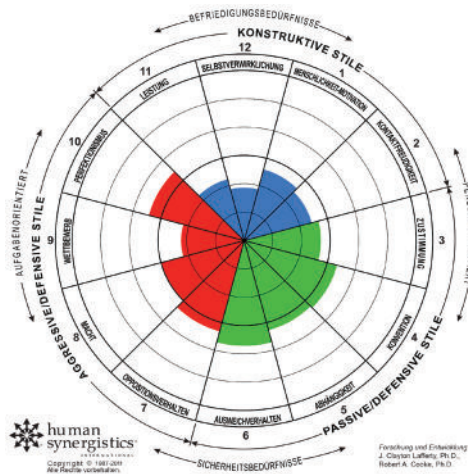
Das OCI kommt zum Einsatz:

- wenn zuverlässige Daten über die Verhaltensnormen der Organisation und/oder ihrer Untereinheiten benötigt werden.
- um Teilnehmern die Notwendigkeit des Kulturwandels aufzuzeigen.
- um Bereiche zu identifizieren, die entwickelt werden müssen.

Fortsetzung auf der folgenden Seite

Organizational Culture Inventory® (OCI®)

Grafik 1: Ineffektive Regierungsorganisation



- zur Entwicklung einer Vision für den kulturellen Wandel.
- zur Evaluation bereits erfolgter Maßnahmen für organisationalen Wandel.
- um Handlungspläne für den kulturellen Wandel auf individueller und auf Organisationsebene zu entwickeln

FÜR WEN IST DAS OCI GEEIGNET?

Das OCI ist für Unternehmen aller Größen und Branchen geeignet.

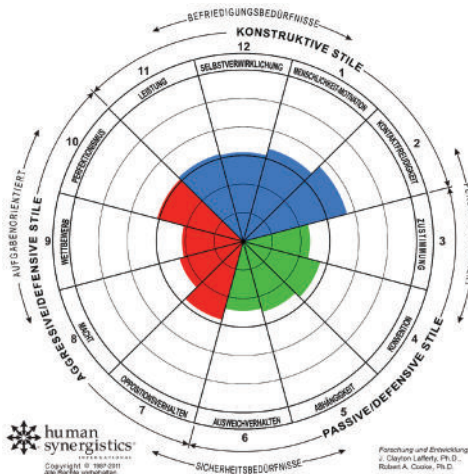
OCI UND ORGANISATIONALE EFFEKTIVITÄT

Das OCI erklärt, warum manche Organisationen und ihre Einheiten effektiver sind als andere (siehe dazu auch die Beispiel-Grafiken 1 und 2 links).

Die OCI-Profile links zeigen die Kultur einer Regierungsorganisation, die unter Leistungsproblemen litt: Das Profil zeigt durch die starke Ausprägung des unteren Bereichs, dass von Mitgliedern erwartet wurde, keine Fehler zu machen (Perfektionismus), dass vermieden wurde, Verantwortung zu übernehmen (Ausweichverhalten) und, dass Regeln strikt befolgt wurden, auch wenn es keinen Sinn machte (Konvention-Tradition).

Im Gegensatz dazu zeigt das Profil unten die Kultur einer Regierungsbehörde, die gut funktioniert. Das Profil zeigt durch die starke Ausprägung im oberen Drittel, dass, anders als in der ersten Behörde, von Mitgliedern erwartet wird, konstruktiv zu sein, mit anderen zusammenzuarbeiten und Probleme gemeinsam zu lösen.

Grafik 2: Effektive Regierungsorganisation



AUSTRALIEN | BELGIEN | BRASILIEN | BRITISCHE INSELN | DEUTSCHLAND | FINNLAND | FRANKREICH | JAPAN | KANADA | NEUSEELAND | NIEDERLANDE | RUMÄNIEN | SERBIEN | SÜDKOREA | TSCHESCHISCHE REPUBLIK | UNGARN | U.S.A.