

Interkulturelle Organisationsentwicklung am Beispiel China, Türkei, Polen

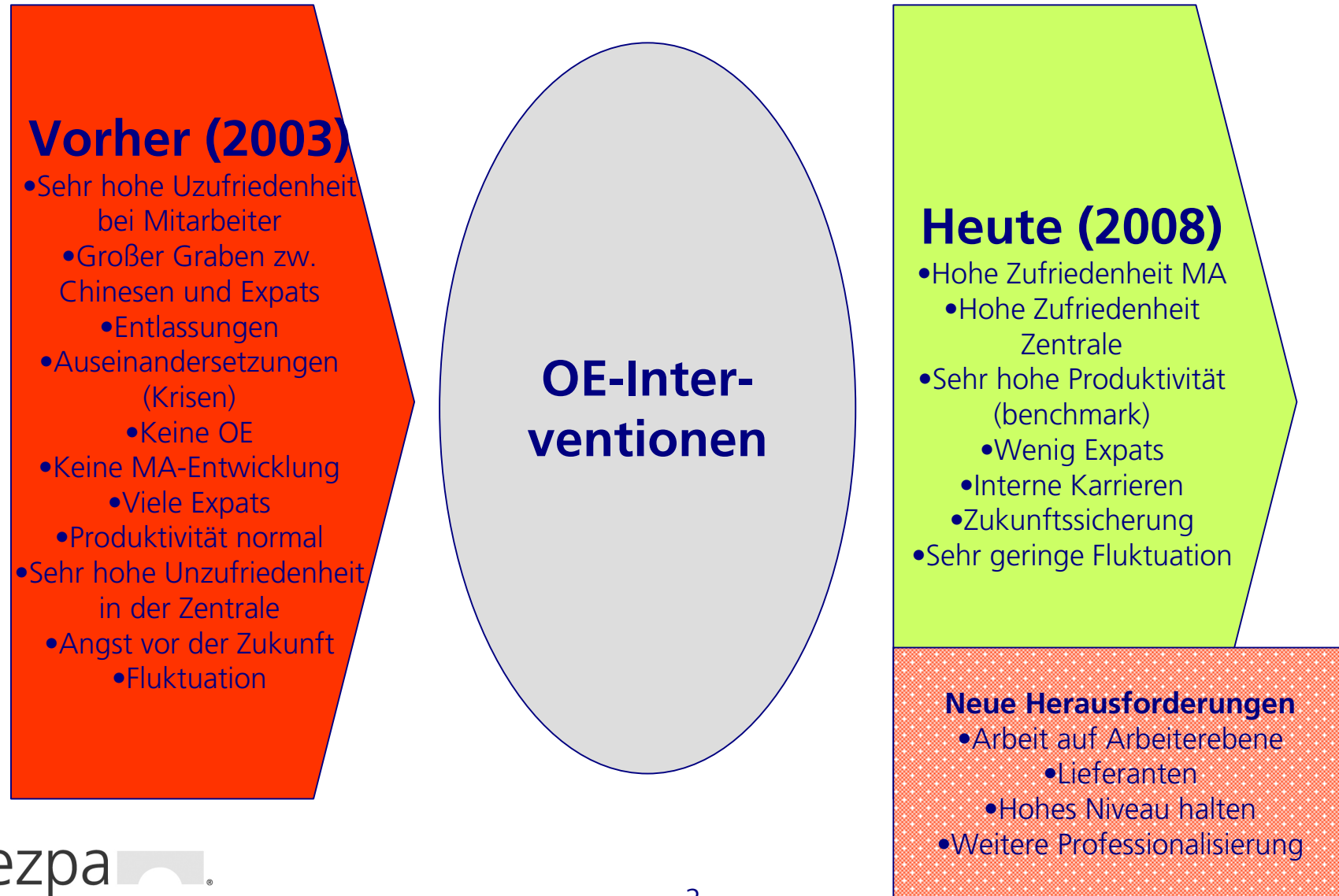


Internationale Organisationsentwicklung - Ziele



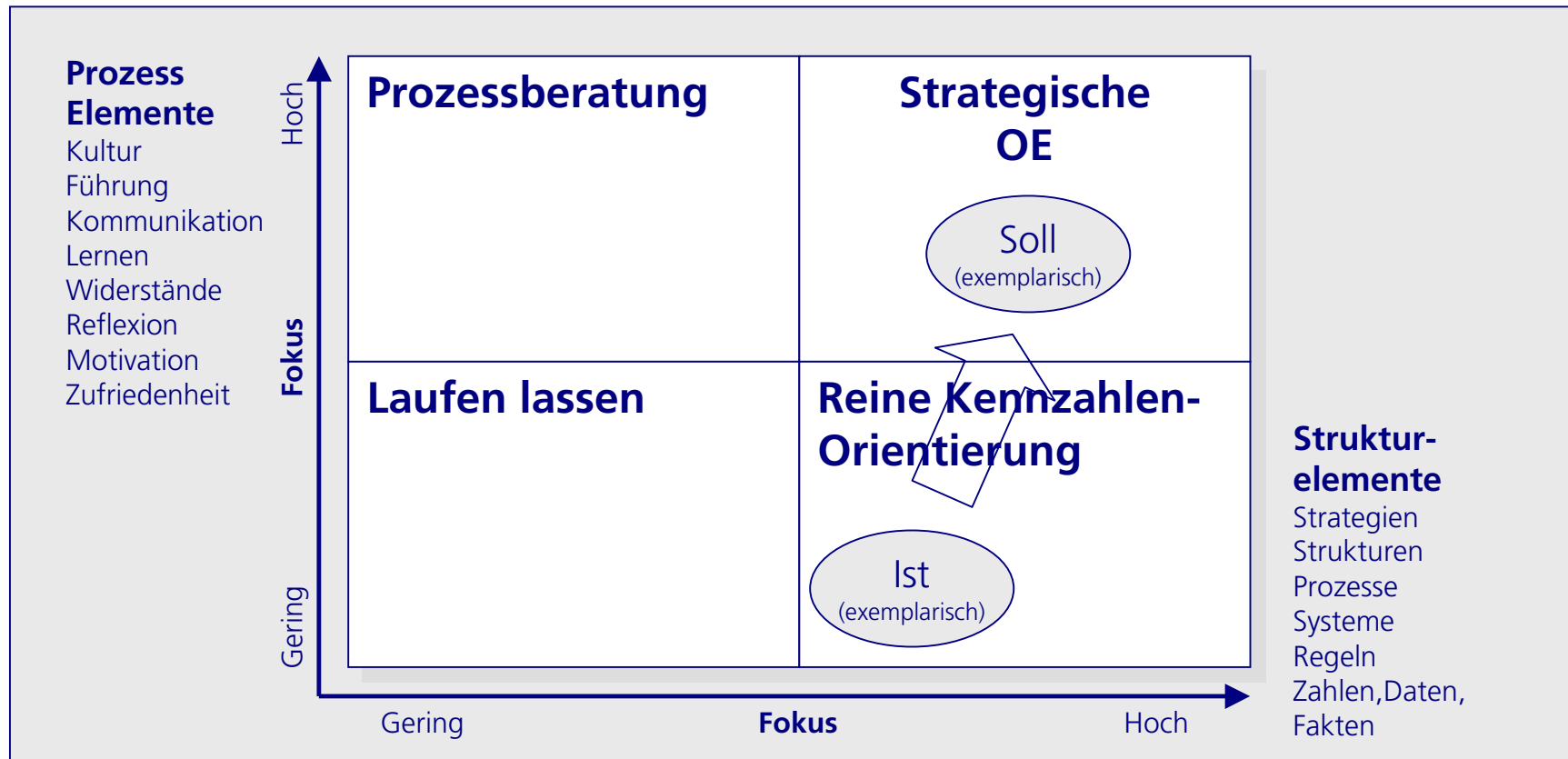
Ziele
Aufbau einer Kultur des Lernens, der Kooperation, der Glaubwürdigkeit
Stärkung des Standortes für die Zukunft
Mitarbeiterbefragung (MAB): Verbesserung zentraler Handlungsfelder und Ausbau der Stärken
Das Votum der Mitarbeiter (MAB) ernst nehmen, den Angestellten und Mitarbeitern „Gehör verschaffen“
Stärkung des Führungsteams und der Führungskultur
Führungswechsel stabilisieren
Anlass OE-Prozess
Systematische OE-Prozesse in den Standorten starten (Zukunft sichern)
MAB: Ergebnisse der Mitarbeiterbefragung
Messfaktoren OE-Prozess
Entwicklung Ergebnisse weiterer Mitarbeiterbefragungen (von 35% auf über 70%)
Zufriedenheit Auftraggeber (keine Probleme, Stabilität, Geschäftserfolg, Info, pers. Nutzen)
Zufriedenheit Klientensystem vor Ort (General Manager, Manager, Teamleiter)
Zufriedenheit der Mitarbeiter mit Führungskräften (Core qualities >270 Grad >360 Grad)
Fluktuationsrate, Fehlzeiten

Wirkung OE

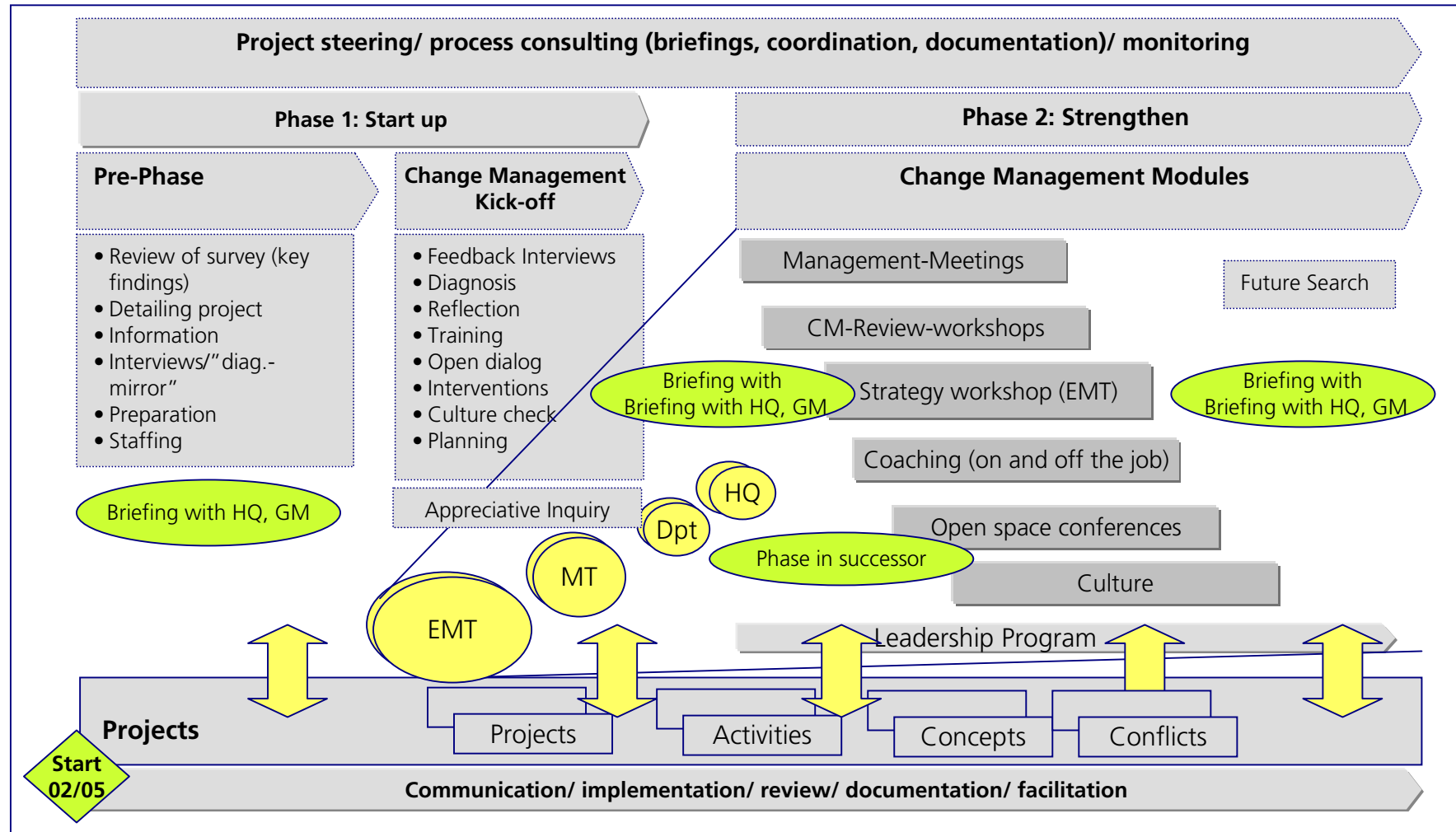


OD Management Fokus

Erfolgreiche OE Prozesse sind langfristig orientiert, erzeugen Nachhaltigkeit, sind partizipativ und strategierorientiert. Um einen langfristigen und nachhaltigen Erfolg sicherzustellen, müssen Prozess- und Strukturelemente gleichermaßen fokussiert werden.



OD Program - Architecture



Legende: EMT=Erweitertes Management Team/ MT=Management Team/
Dpt=Department/ HQ=Head quarter/ GM=General Manager

OE Phasen (nach Kurt Lewin)

1. Auftauen („Unfreezing“)

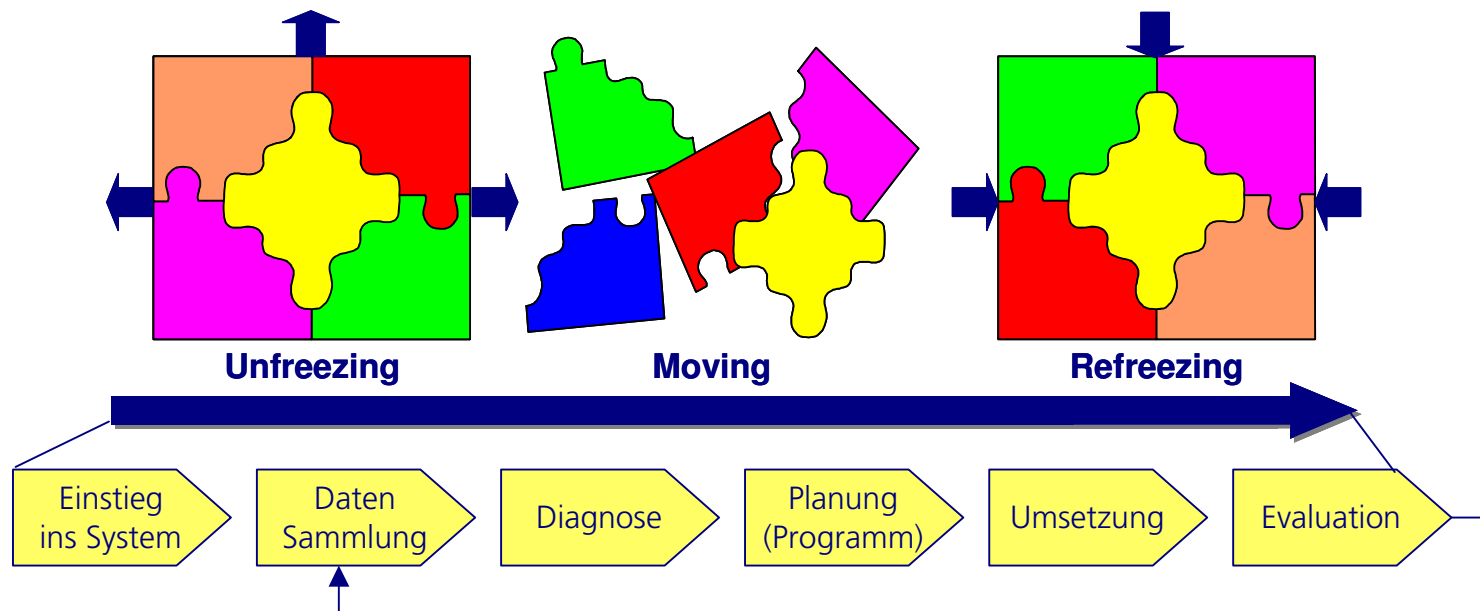
Das feste und stabile Gleichgewicht, das meine bisherigen Verhaltensweisen, Einstellungen, Leitbilder und Ziele gestützt hat, wird „verflüssigt“

2. Ändern („Moving“)

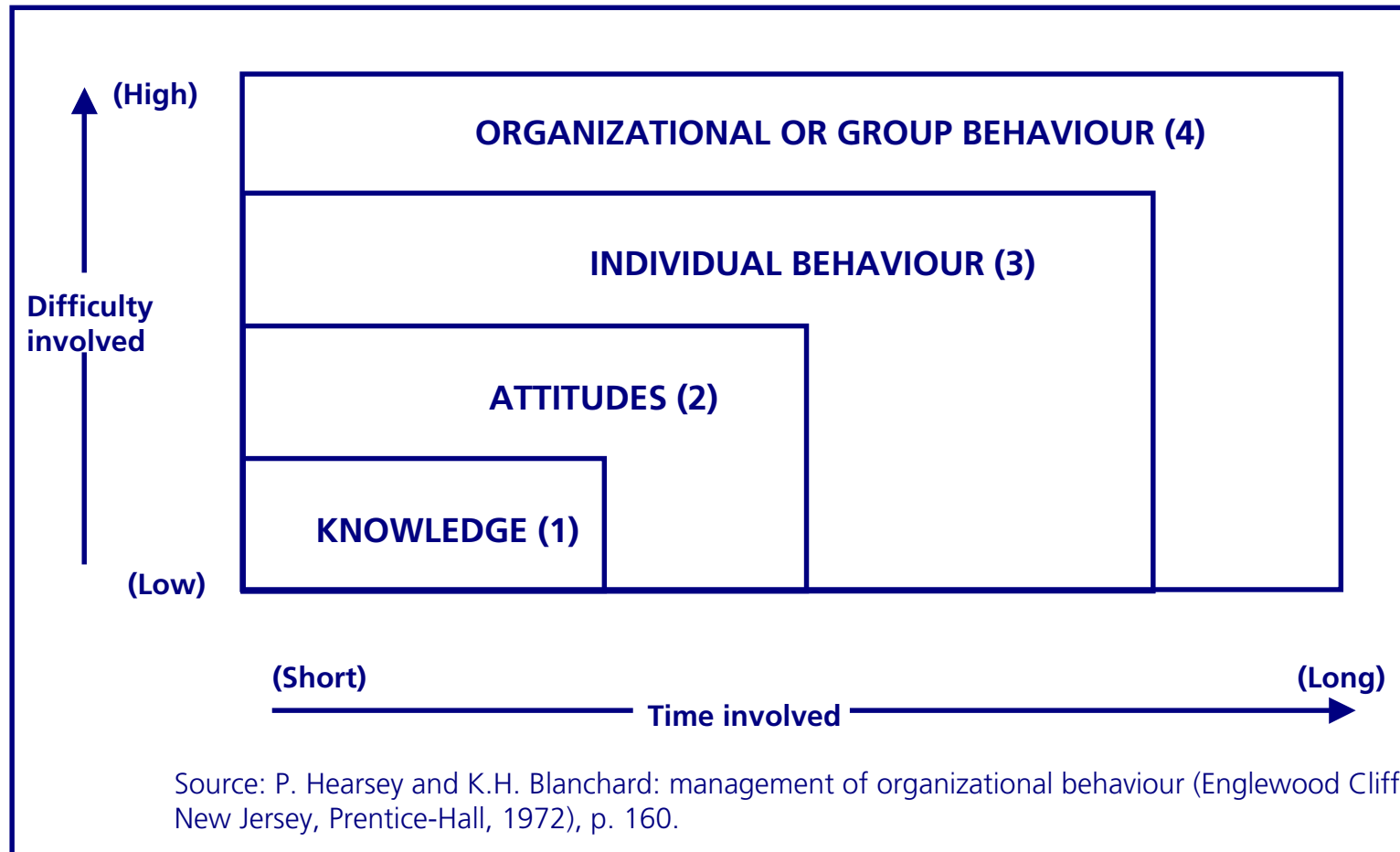
Neue Informationsquellen und Informationen werden gesucht und verarbeitet, mit dem Ziel, ein neues Gleichgewicht für neue Verhaltensweisen und Einstellungen herzustellen

3. Einfrieren („Refreezing“)

Das neue Gleichgewicht wird dauerhaft hergestellt, indem die Änderungen in die eigene Persönlichkeit als neue Einstellung, neues Verhalten integriert werden und erste Gehversuche unternommen werden



Komplexität von Veränderungsprozessen

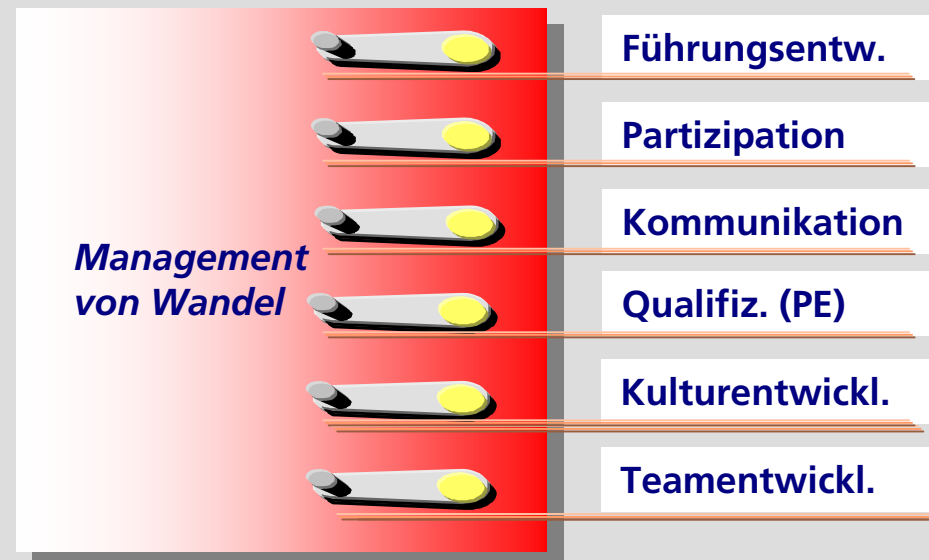


Hebel strategischer OE-Arbeit

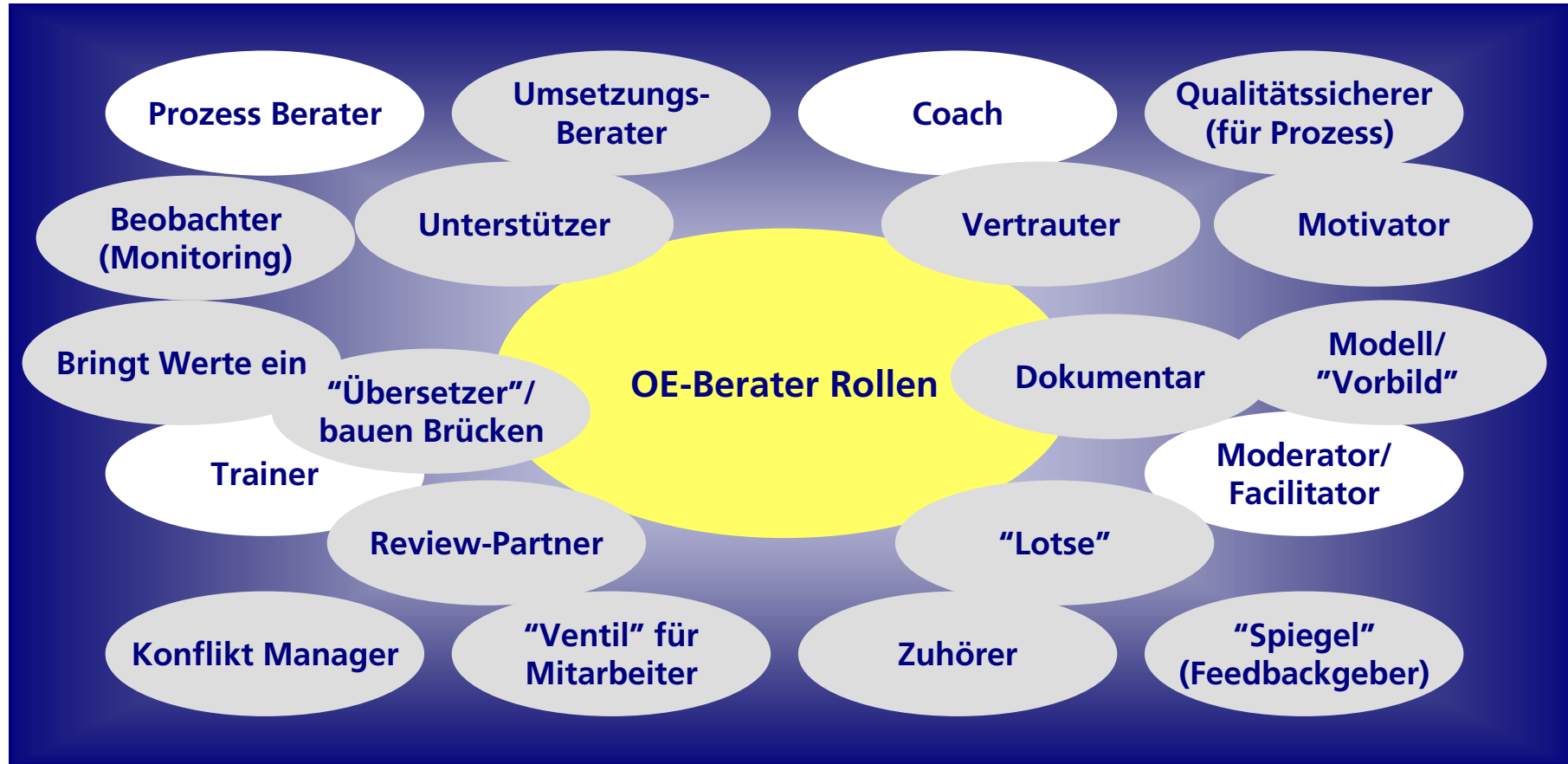
Was macht OE?

- Prozessberatung
- Praxis Lernen
- Monitoring Veränderungsprozess
- Kommunikation, Dialog und Reflexion
- Kulturentwicklung
- Führungsentwicklung
- Kooperation und Teamarbeit
- Gesamthafte Denken und Arbeiten fördern

Zentrale Hebel:



Wechselnde Rollen der OE-Begleiter (facilitator)



Contact information



oezpa GmbH

Institute for
Strategic Organisation and Personnel
Development

Schloss Buschfeld
D-50374 Erftstadt (Cologne)
Germany

Developing organisations and people.

Hüseyin Özdemir

Tel : + 49 - 2235 - 92 94 00
Mobile: + 49 - 172 - 861 61 49
Fax : + 49 - 2235 - 92 94 09

Website: www.oezpa.de
Email: h.oezdemir@oezpa.de