

# Interkulturelle Organisationsentwicklung am Beispiel China, Türkei, Polen

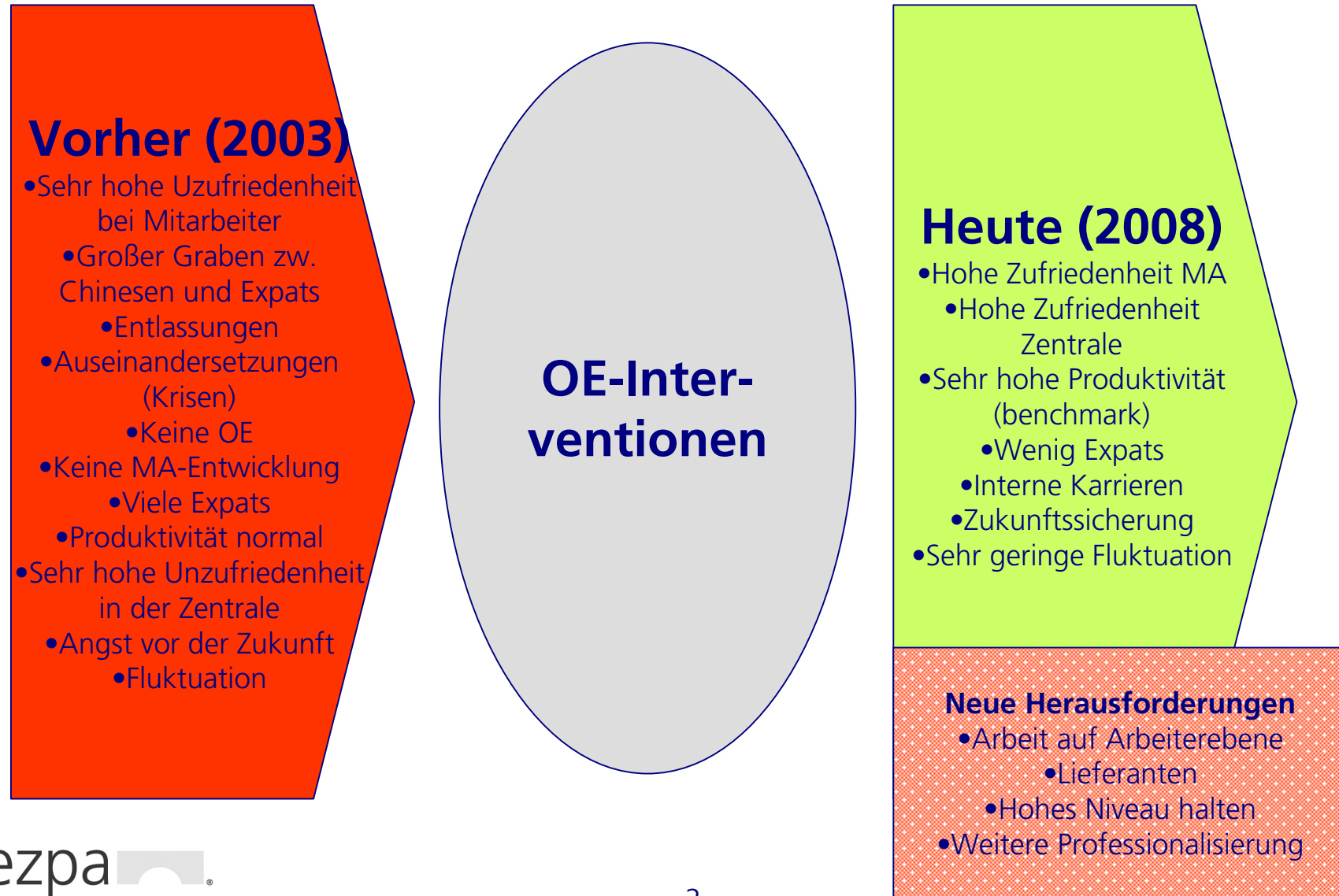


# Internationale Organisationsentwicklung - Ziele



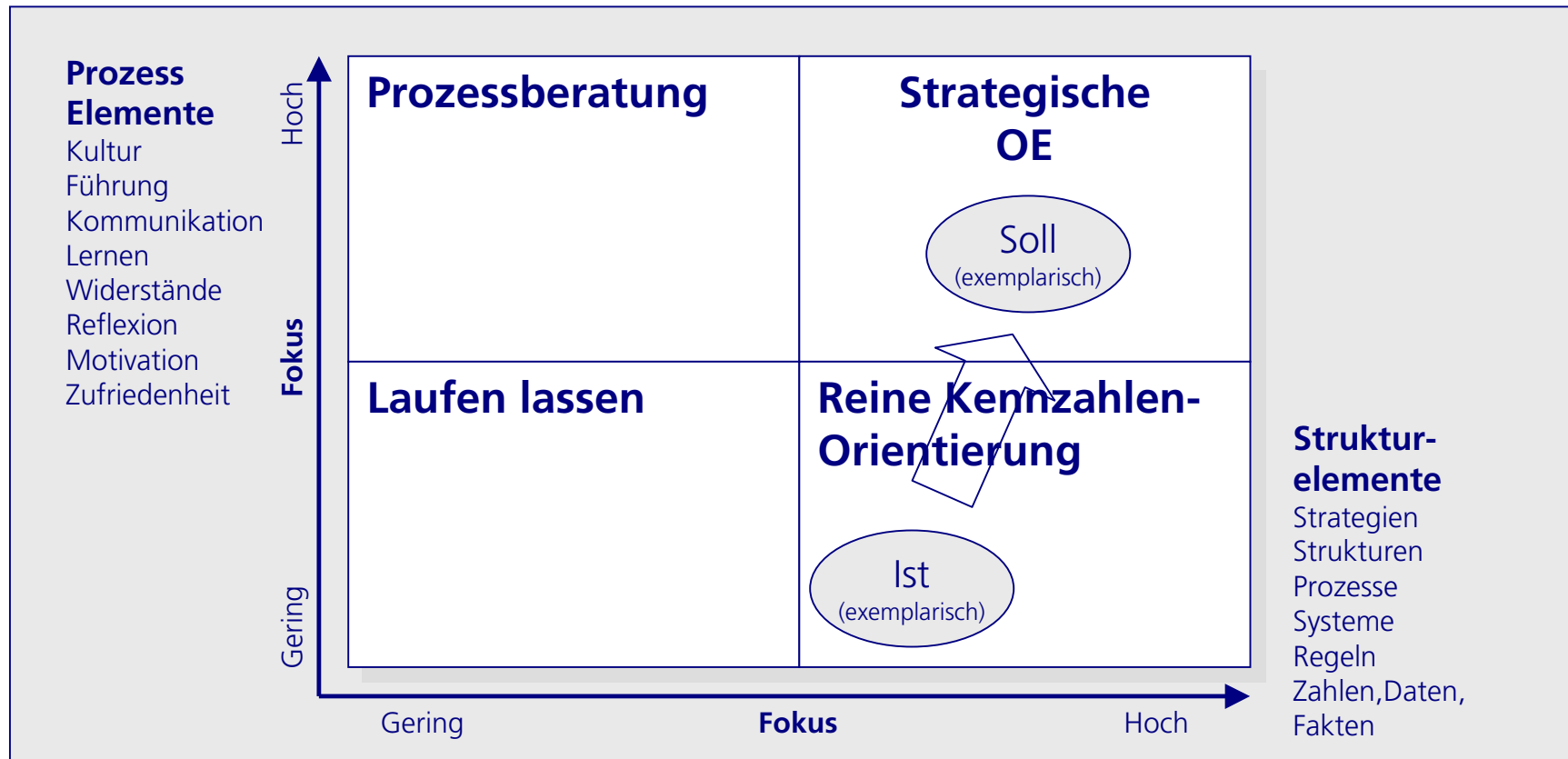
Ziele
Aufbau einer Kultur des Lernens, der Kooperation, der Glaubwürdigkeit
Stärkung des Standortes für die Zukunft
Mitarbeiterbefragung (MAB): Verbesserung zentraler Handlungsfelder und Ausbau der Stärken
Das Votum der Mitarbeiter (MAB) ernst nehmen, den Angestellten und Mitarbeitern „Gehör verschaffen“
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

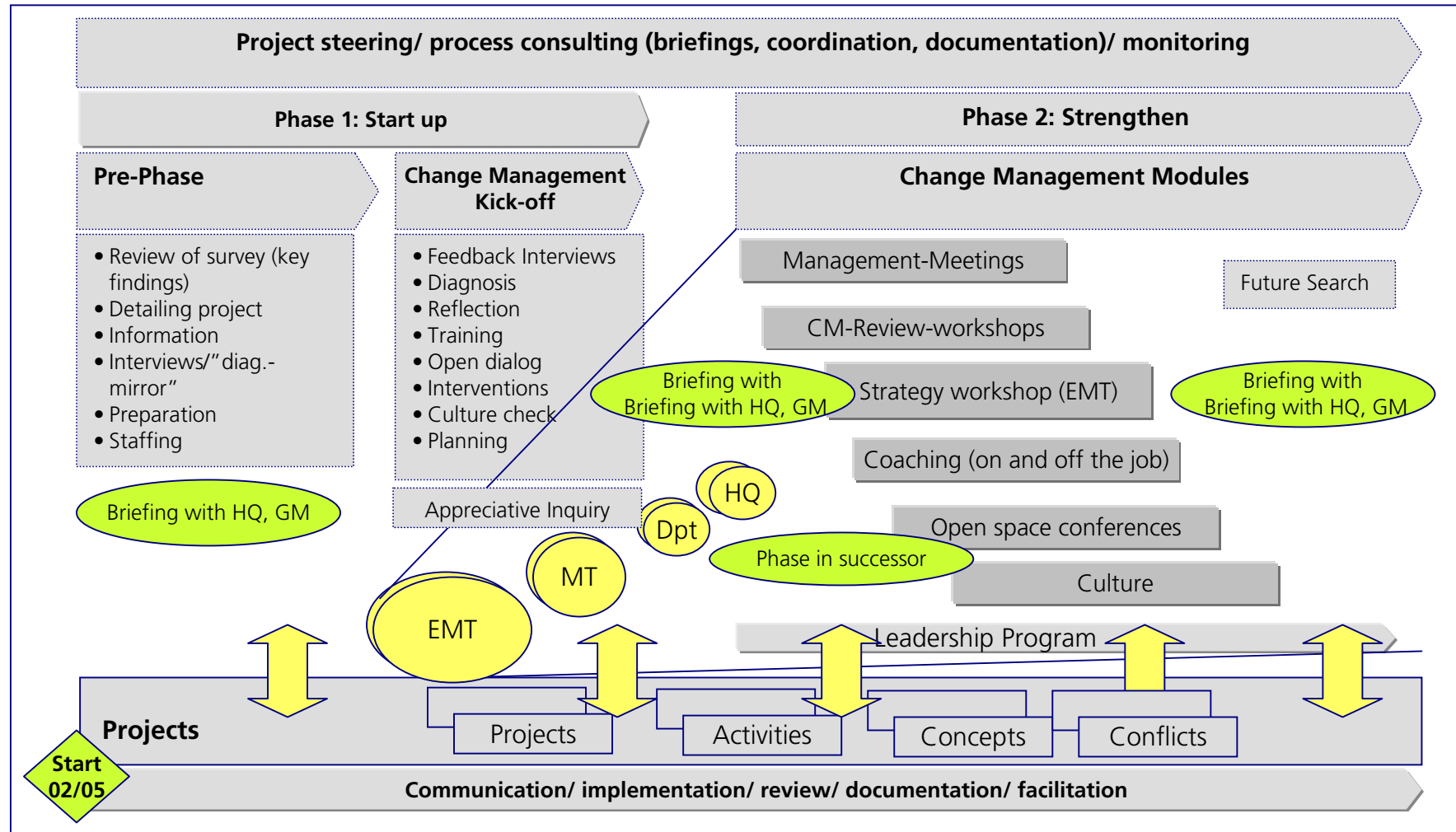


# OD Management Fokus

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“)

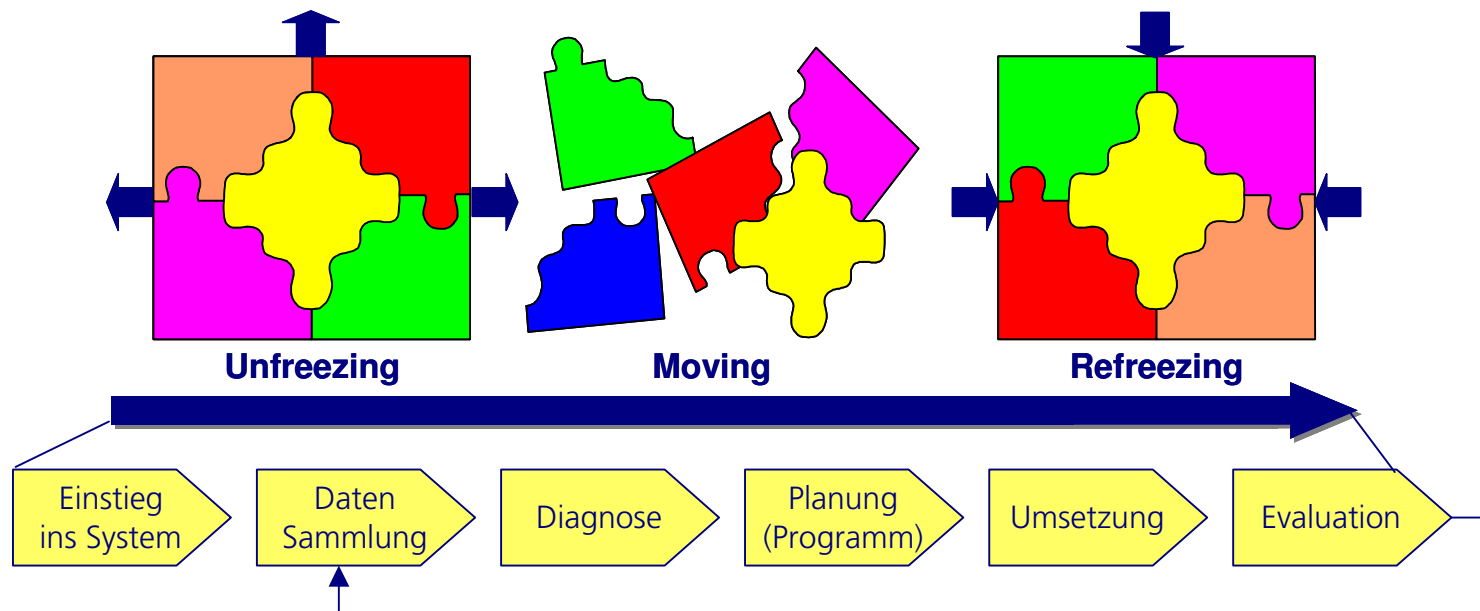
Das feste und stabile Gleichgewicht, das meine bisherigen Verhaltensweisen, Einstellungen, Leitbilder und Ziele gestützt hat, wird „verflüssigt“

## 2. Ändern („Moving“)

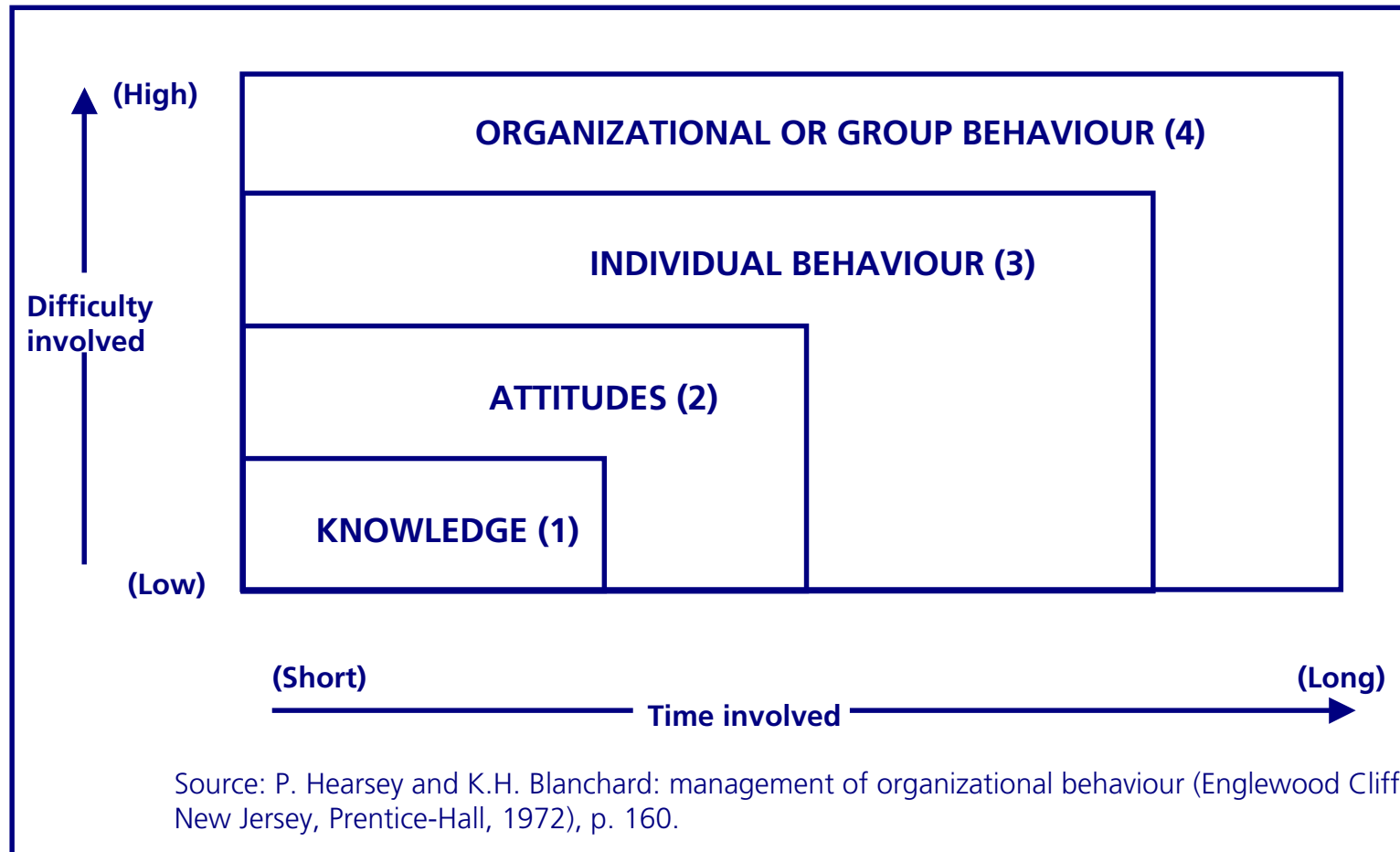
Neue Informationsquellen und Informationen werden gesucht und verarbeitet, mit dem Ziel, ein neues Gleichgewicht für neue Verhaltensweisen und Einstellungen herzustellen

## 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

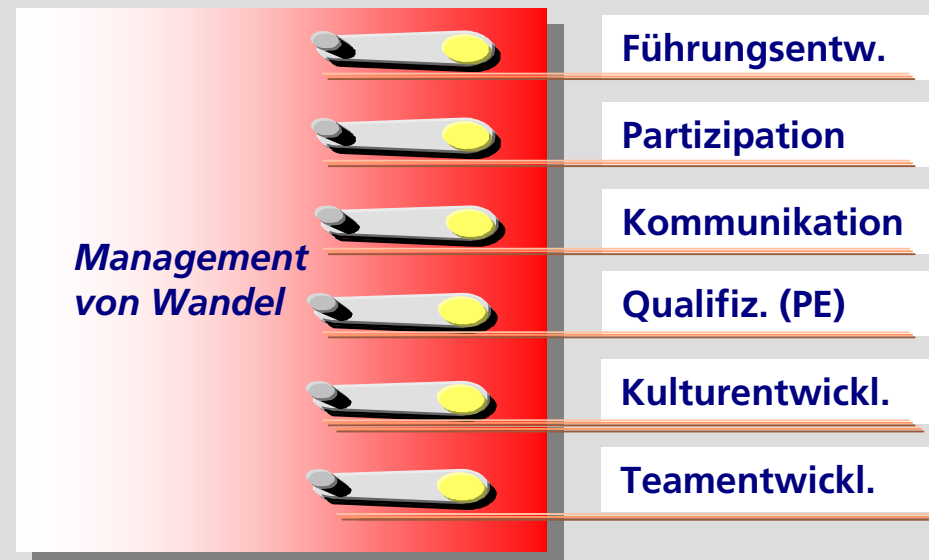


# Hebel strategischer OE-Arbeit

## Was macht OE?

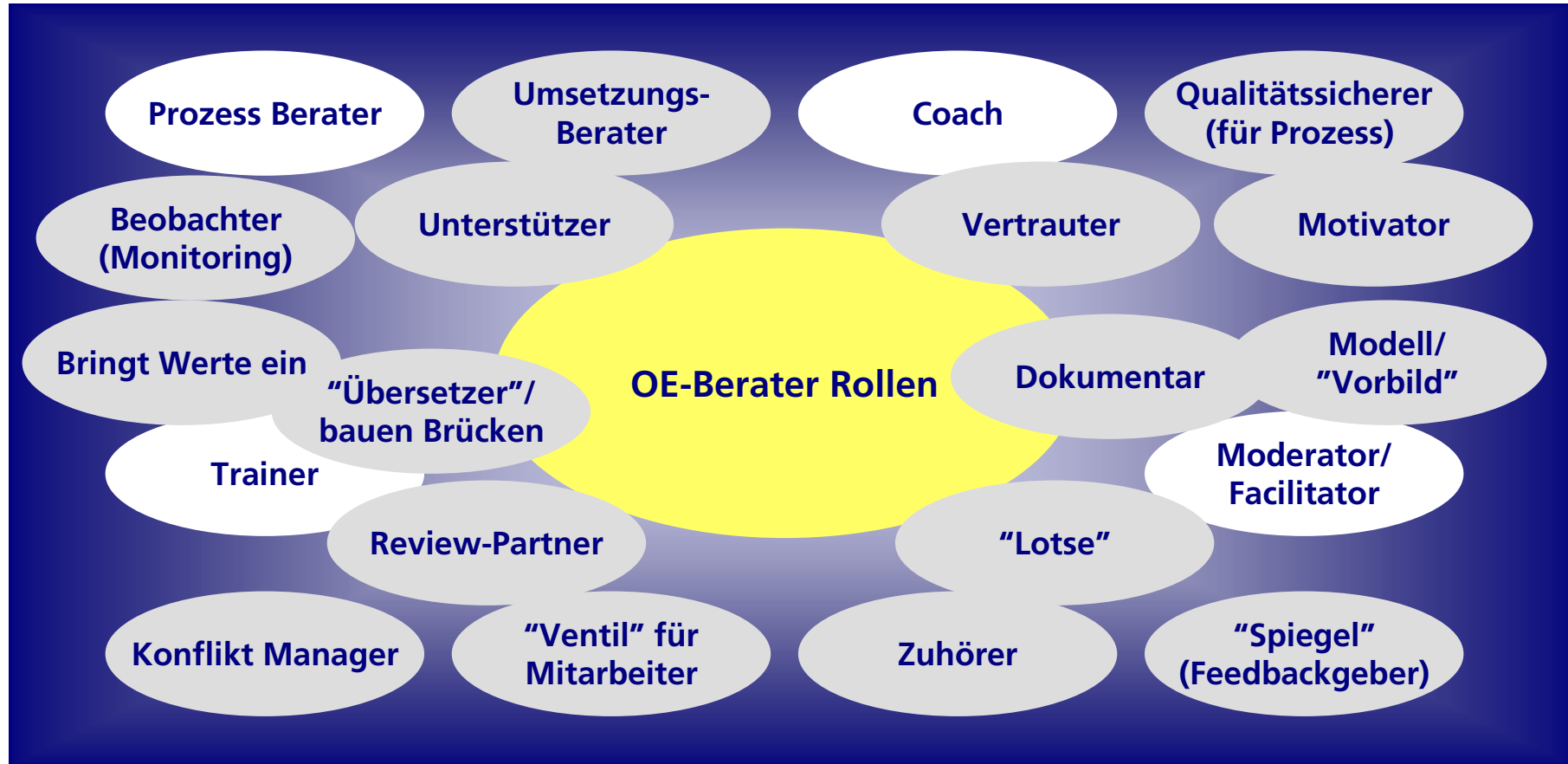
- Prozessberatung
- Praxis Lernen
- Monitoring Veränderungsprozess
- Kommunikation, Dialog und Reflexion
- Kulturentwicklung
- Führungsentwicklung
- Kooperation und Teamarbeit
- Gesamthafte Denken und Arbeiten fördern

## 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](http://www.oezpa.de)  
Email: [h.oezdemir@oezpa.de](mailto:h.oezdemir@oezpa.de)