

# Organizational Effectiveness Inventory® (OEI)



Papierversion



Online



Akkreditierung erforderlich

## ORGANISATIONSENTWICKLUNG

Bringen Sie die internen Systeme, Strukturen, Aufgaben, Fähigkeiten und Qualitäten in Einklang, um die gewünschten Ergebnisse zu erzielen

*Das OEI steht in engem Verhältnis zum OCI, dem weltweit meist verwendeten Fragebogen zur Unternehmenskultur und misst sowohl die Veränderungshebel, als auch die Resultate der Kultur.*

### WAS IST DAS OEI?

Das von Dr. Robert A. Cooke entwickelte *Organizational Effectiveness Inventory* (OEI) bietet Organisationen Messgrößen ihrer Leistung, auf individueller, auf Gruppen- und auf Organisationsebene. Es misst auch die internen Faktoren und Voraussetzungen, die Leistung in der Organisation beeinflussen und somit als Veränderungshebel für den Kulturwandel dienen können. Wenn das OEI ohne das OCI angewendet wird, kann es anstelle von klassischen Mitarbeiterbefragungen oder, um die Ergebnisse von diesen Befragungen mit Sinn zu füllen verwendet werden. Anders als andere Mitarbeiterbefragungen (die ihren Schwerpunkt nur auf Resultate, wie die Jobzufriedenheit legen), bietet das OEI Informationen, was die internen Strukturen und Systeme, Aufgabengestaltung und Fähigkeiten und Qualitäten angeht. Diese Faktoren können verändert werden, um die Leistung und auf lange Sicht die Effektivität zu verbessern.

### WIE FUNKTIONIERT DAS OEI?

Das OEI besteht aus 128 Fragen, die einer Organisation Informationen über die eigene Effektivität und den Einfluss,

den sie auf die Organisationsmitglieder haben bieten. Die Fragen drehen sich um die Arbeitsstelle des Befragten, seine Abteilung oder Arbeitsgruppe, und seinen direkten Vorgesetzten, aber auch um allgemeine, die Organisation betreffende Belange.

Die Ergebnisse werden in einem umfangreichen Bericht erläutert. Dieser Bericht enthält Diagramme und Tabellen, die die Ergebnisse mit einem historischen Durchschnitt (basierend auf den Werten von über 700 Organisationen) und einem Konstruktiven Benchmark (etwa 120 Organisationen mit einer gesunden Kultur) vergleichen. Die Ergebnisse können auch für Untergruppen dargestellt werden, zum Beispiel untergliedert nach Bereichen, Abteilungen, Außenstellen, u.v.m. Das Unternehmen kann auch noch bis zu 40 unternehmensspezifische Fragen, die der Standardfragebogen nicht abdeckt, hinzufügen.

Für das Ausfüllen des Fragebogens sollte man sich 20-30 Minuten Zeit nehmen.

## ANWENDUNGSFELDER

Das OEI kann insbesondere in folgenden Bereichen verwendet werden:

- Schlüsselresultate und Veränderungshebel quantitativ zu messen und zu beobachten
- den Einfluss auf die Effektivität von Faktoren der individuellen, der Gruppen- und Organisationsebene zu bestimmen
- die Einstellungen, Motivation und den Stresslevel der Mitarbeiter einzuschätzen
- Ziele zur Veränderung und Verbesserung des Engagements und der Unternehmensleistung zu ermitteln
- Veränderungshebel für die Bewegung von der Ist-Kultur in Richtung Soll-Kultur zu bestimmen
- den Einfluss der Initiativen und Interventionen zum Kulturwandel auszuwerten

Wenn das OEI mit dem *Organizational Culture Inventory® (OCI®)* zusammen verwendet wird, wird ein gemeinsamer Feedback-Bericht erstellt, der die Ergebnisse beider Fragebögen enthält und Korrelationen zwischen den OCI Normen und den OEI Messgrößen aufzeigt. Dieser kombinierte Feedback-Bericht bietet Organisationen eine Beschreibung ihrer derzeitigen Kultur, den Einfluss, den diese Kultur auf die Resultate hat und die internen Faktoren, die wahrscheinlich die Ist-Kultur verstärken (und die als Veränderungshebel genutzt werden können).

## WER SOLLTE DAS OEI VERWENDEN?

Das OEI ist für Unternehmen aller Größen und Branchen geeignet.