

## **Rezension**

### **„OE oder Changemanagement – Übungen im gedanklichen Ordnen und systemischen Verstehen von Fachbegriffen“**

In der Diskussion mit Kunden und Personalentwicklern stelle ich immer wieder fest, dass die Begrifflichkeiten OE und Change unterschiedlich belegt sind, mit unterschiedlichen Bildern, Erfahrungen, Erwartungen, Meinungen und Theorien. Der Artikel unterbreitet dem Leser eine Sicht auf die verschiedenen Diskussionen, die das Blickfeld in diesem Themengebiet öffnet.

#### **Kurze Zusammenfassung des Artikels:**

In der Einleitung wird beschrieben, wie es gelingen kann, aus verschiedenen Perspektiven den Betrachtungsgegenstand in Augenschein zu nehmen und dabei einen Unterschied zu produzieren. Es geht nicht darum eine kernprägnante Definition zu erarbeiten. Vielmehr ist es von Bedeutung zu lernen, den „Baukasten an Möglichkeiten“ immer neu zusammenzusetzen – immer in Abhängigkeit des Betrachtungsgegenstandes, des Betrachters und des Anlasses.

Im Hauptteil werden zunächst die Begrifflichkeiten Organisation, Entwicklung → Organisationsentwicklung sowie Change, Management → Change Management erläutert, in einer Weise, die den o.g. Baukastengedanken befördert. Danach werden anhand von Beispielen die verschiedenen Perspektiven von Organisationsentwicklung und Change Management diskutiert.

### **Wer würde diesen Artikel mit Gewinn lesen?**

Von Kunden und auch Beratern werden oft trennscharfen Definitionen und Methodenköffer oder Ursachen-Wirkungsbeziehungen in dem Feld von Organisationsentwicklung und Change-Management gesucht bzw. erbeten. Dieser Artikel gibt weitere Anregungen darüber nachzudenken, dass dieser 1:1 Mechanismus nicht greifen. Insofern ist dieser Artikel für Berater, Personaler, Entscheidungsträger und Manager gleichermaßen interessant.

### **Was findet man in diesem Artikel nicht?**

Jeder, der auf der Suche nach trennscharfen Methoden und „Kochrezepten“ ist, wird hier nicht fündig.

### **Fazit:**

Der Inhalt dieses Artikels ist für mich eine weitere Argumentation dafür, nicht nach der einen Wahrheit zu suchen, sondern aus verschiedenen Blickwinkeln mit unterschiedlichen Augen auf die Situation zu schauen. Es wird deutlich, dass Organisationsentwicklung und Change-Management trennscharf beschrieben und voneinander abgegrenzt werden können. Entscheidend ist – wie so oft - einen Unterschied zu produzieren, der einen Unterschied macht.