

# **Systemische Organisationsentwicklung:** Relevanz für die psychische Gesundheit am Arbeitsplatz

# Was wir sind



# Systemische Organisationsentwicklung

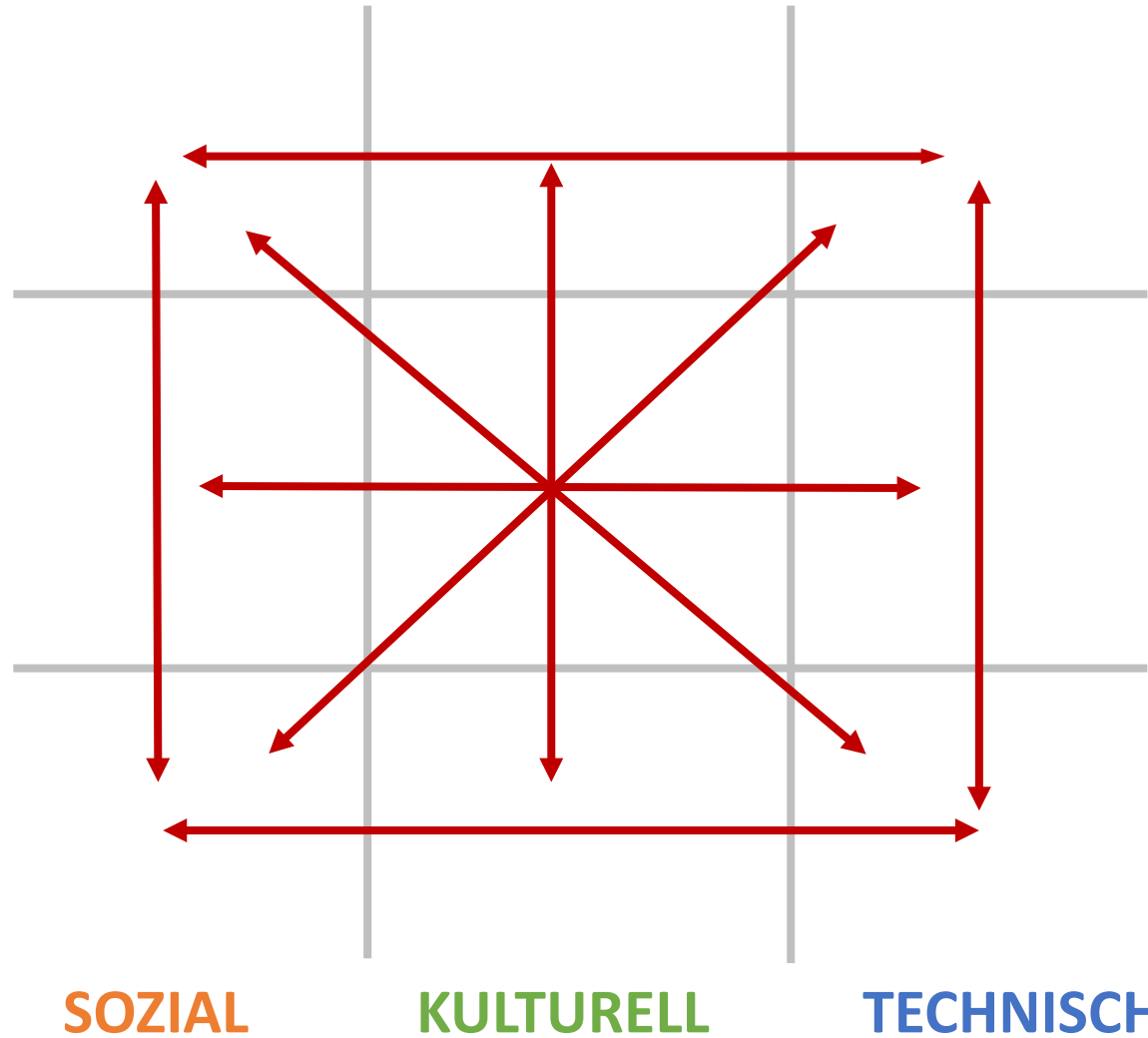
WARUM muss entwickelt werden?



Relevanz für psychische Gesundheit am  
Arbeitsplatz

# Entwicklungsmatrix

WO kann entwickelt werden?



ANDERE GRUPPEN  
„ORGANISATION“

MEINE GRUPPE  
„TEAM“

INDIVIDUUM  
„ICH“

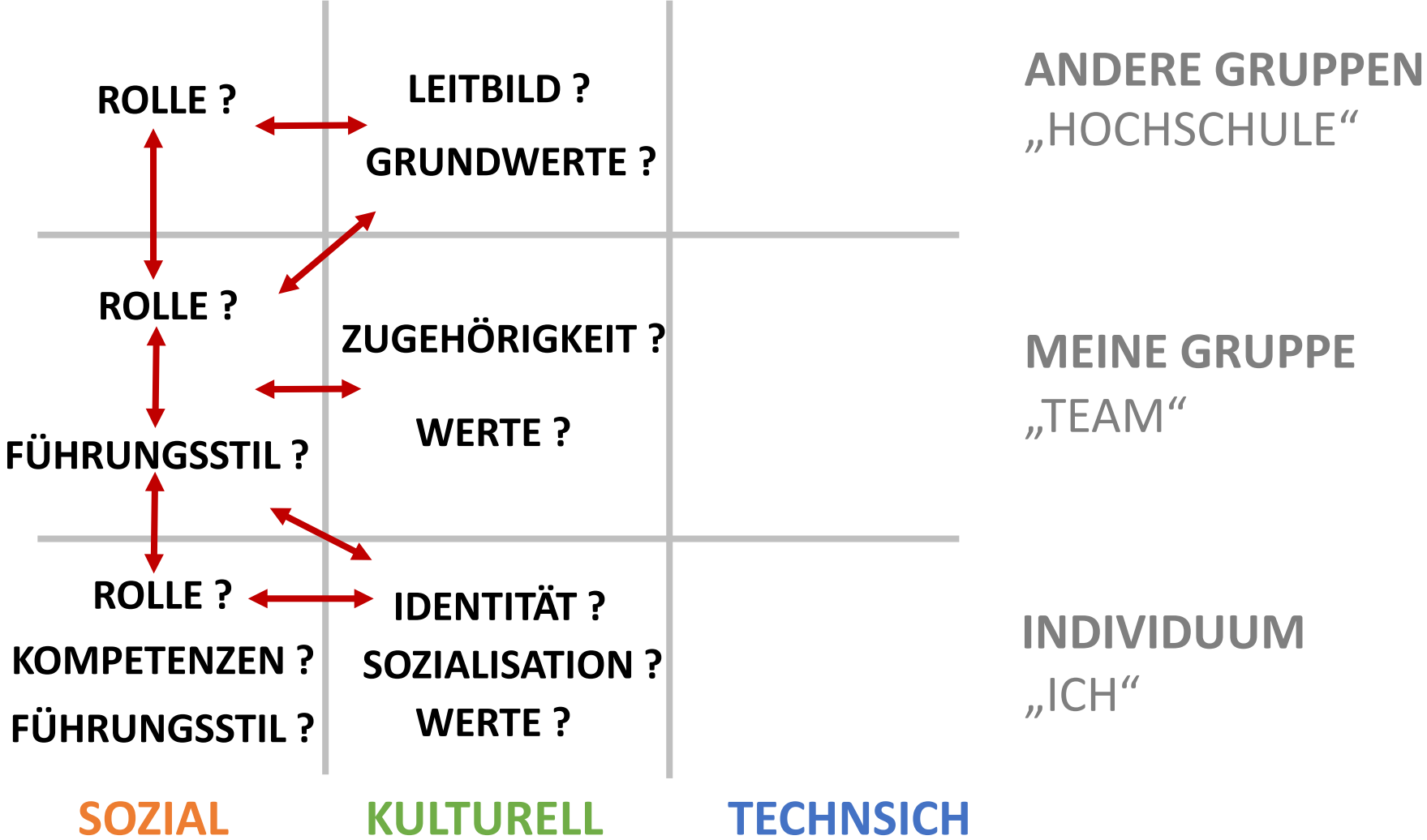
SOZIAL

KULTURELL

TECHNISCH

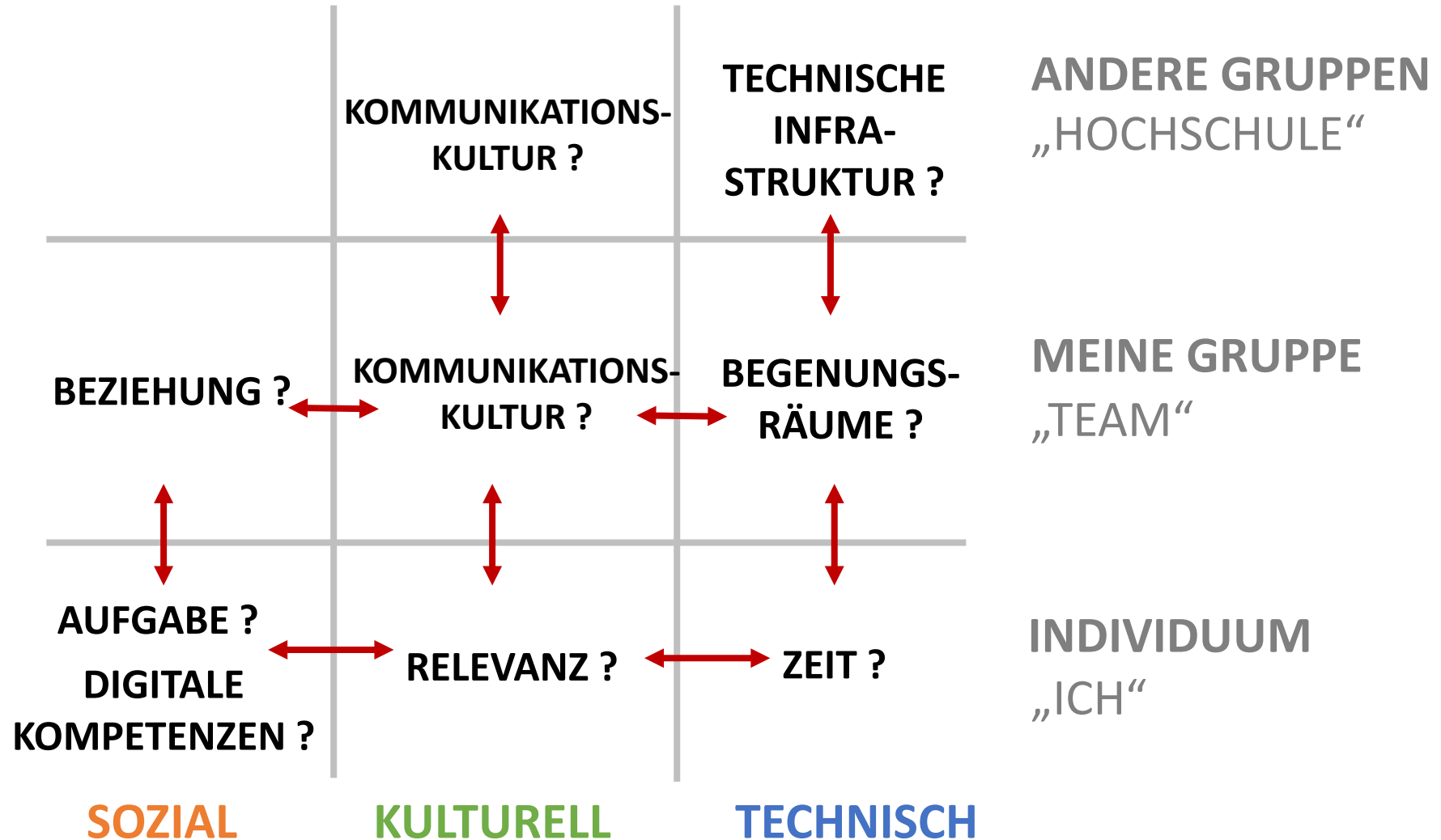
# Team- und Führungskräfteentwicklung

WO kann entwickelt werden?



# Informations- und Kommunikation

WO kann entwickelt werden?



# Werkzeuge

WODURCH und WIE kann entwickelt werden?

**Vorträge**

denken

**(Groß-)Gruppen:  
Mitarbeitende  
Führungskräfte**

**Trainings  
(Schulungen, Workshops,  
Seminare)**

denken, handeln

**Kleingruppen:  
Mitarbeitende  
Führungskräfte**

**Supervision**  
„Kleine Organisationsentwicklung“

denken, handeln, fühlen,  
wahrnehmen

**Individuum & Kleingruppen  
Mitarbeitende  
Führungskräfte**

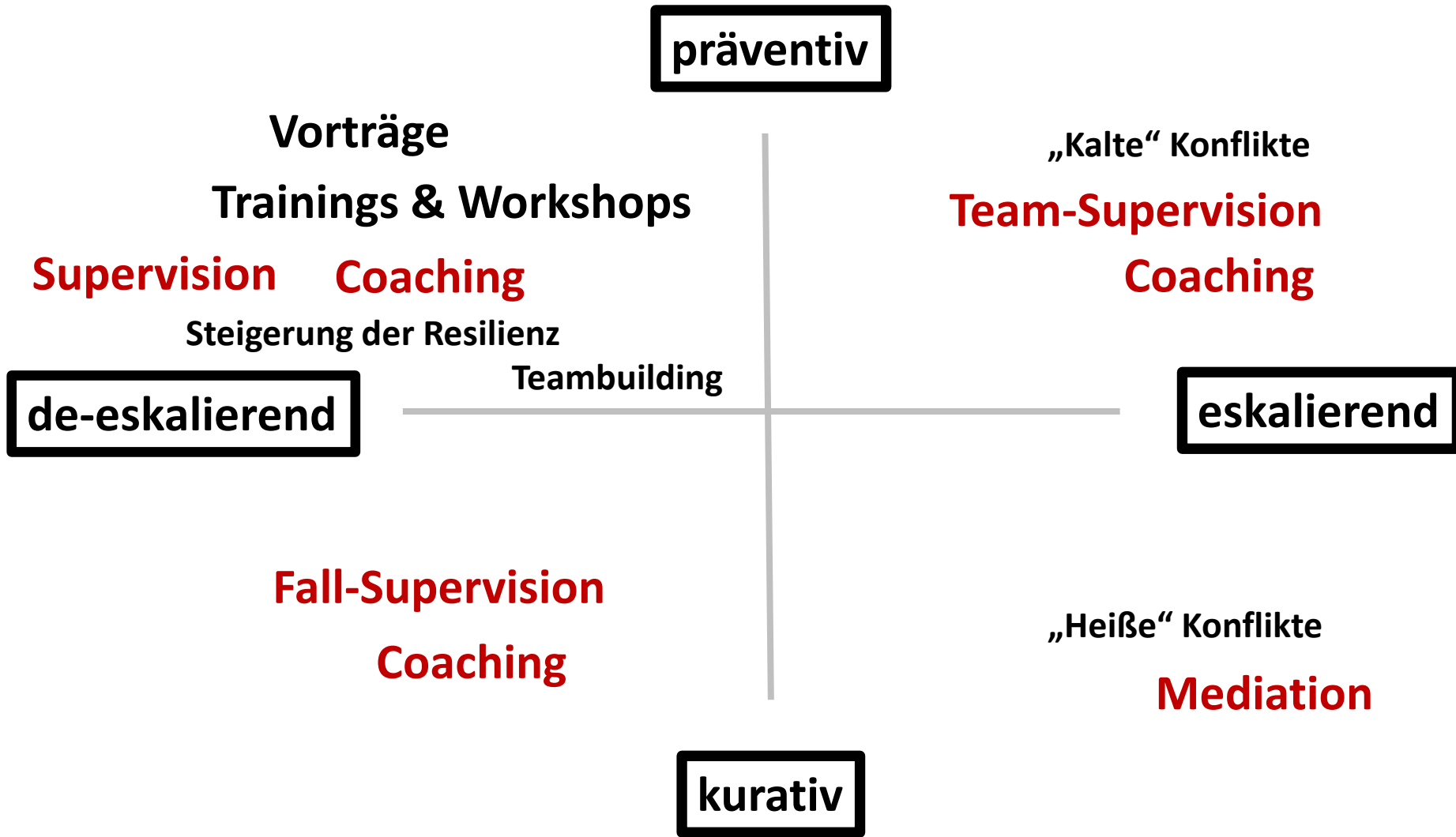
**Coaching**

denken, handeln, fühlen,  
wahrnehmen

**Individuum  
Mitarbeitende  
Führungskräfte**

# Systemische Organisationsentwicklung

WANN kann entwickelt werden?



Quelle: Glas, 2024, S. 340

# Systemische Organisationsentwicklung

VON WEM kann entwickelt werden?

**Interne Beratende**

Sind Teil des Gesamtsystems (-)

Kennen die **sozialen** und  
**kulturellen** Systeme (+)

Kennen die Schauseite,  
formale und informelle  
Strukturen (+)

**Externe Beratende**

Sind Allparteilich (+)

Sind nicht abhängig (+)

Kennen die **sozialen**, **kulturellen**  
und **technischen** Systeme nicht so  
gut (-)

Nutzen ihr Nicht-Wissen (+)

# Ende



Relevanz für psychische  
Gesundheit am Arbeitsplatz