



Arbeitspsychologische Praxis

Gesundheit kann man lernen

O WIE GUT ERGINGE ES MANCHEN MENSCHEN,
WENN SIE EINMAL AUS IHREM GELEISE HERAUSKÄMEN.

LUCIUS ANNAEUS SENECA

ORGANISATIONSENTWICKLUNG

PERSONALENTWICKLUNG

PROJEKTMANAGEMENT

TEAMENTWICKLUNG

SUPERVISION

COACHING

Objektivität ist durch Veränderung
bestechlich.

MANFRED HINRICH



Arbeitspsychologische Praxis

Gesundheit kann man lernen

Organisationen und Unternehmen weisen häufig über viele Jahre hin gewachsene innere Strukturen und Abläufe auf, die sich unter veränderten Rahmenbedingungen leicht als kompliziert und ineffektiv herausstellen können.

Daher ist es sinnvoll und notwendig, mithilfe von Instrumenten der Organisations-, Personal- und Teamentwicklung (OE, PE, TE) in regelmäßigen Zeitabständen die bestehenden Strukturen und Abläufe zu überprüfen sowie durch geeignete Maßnahmen Veränderungen von Arbeits-, Organisations- und Personalstrukturen voranzutreiben.

Darüber hinaus ist es hilfreich, das Denken und Handeln und damit letztendlich ein Verständnis in größeren Zusammenhängen zu unterstützen und zu fördern.

Wir unterstützen Sie dabei, mithilfe systemischer Fragestellungen und Untersuchungsinstrumente Zusammenhänge sichtbar zu machen und individuelle Deutungsmuster der handelnden Menschen zu hinterfragen.

Wir helfen Ihnen bei der Erstellung von Prozess- und Ablaufanalysen, begleiten Sie während der Prozessoptimierung und unterstützen Sie durch begleitende Schulungs- und Qualifizierungsmaßnahmen der Mitarbeiter.

Wir evaluieren selbstverständlich kontinuierlich alle Maßnahmen hinsichtlich ihres erwarteten Veränderungserfolges, um so jederzeit flexibel reagieren zu können.



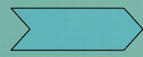
Arbeitspsychologische Praxis

Gesundheit kann man lernen

ORGANISATIONSENTWICKLUNG

Die Organisationsentwicklung - wie wir sie verstehen - umfaßt die Entwicklung von Mitarbeitern in ihren organisatorischen und systemischen Zusammenfassungen mit der Absicht, längerfristig angelegte und systematische Veränderungs- und Entwicklungsprozesse in Organisationen herstellen zu helfen.

Damit ist die Organisationsentwicklung ein umfassender, die gesamte Organisation umgreifender Prozess,



der mehr Gestaltungsraum für die Entfaltung der individuellen Persönlichkeit und Selbstverwirklichung im Sinne einer Humanisierung der Arbeitswelt anstrebt...



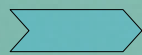
und auf die Erhöhung der Leistungsfähigkeit einer Organisation, auf mehr Flexibilität und Veränderungsbereitschaft sowie auf verstärkte Innovationsfähigkeit hin orientiert ist.



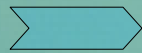
Arbeitspsychologische Praxis

Gesundheit kann man lernen

Im Rahmen einer systemischen Betrachtungsweise werden von uns mithilfe einer...



Organisationsdiagnose sowohl technisch-organisatorische Strukturen und Handlungsprozesse wie auch...



die Kommunikations- und Verhaltensmuster der Mitarbeiter untereinander in den Mittelpunkt der Betrachtung gerückt.

Beides geschieht zusammen unter der Berücksichtigung und behutsamen Weiterentwicklung der jeweilig etablierten Organisationskultur.

Bei aufgezeigten Problemen innerhalb der betrieblichen Teilsysteme werden wir diese in ihren jeweiligen Wechselwirkungen mit der inner- wie auch außerorganisationalen Umwelt zu verstehen und gemeinsam mit Ihnen zu lösen versuchen.



Arbeitspsychologische Praxis

Gesundheit kann man lernen

Unter Personalentwicklung (PE) verstehen wir eine systematische, sowohl punktuell als auch längerfristig angelegte Weiterentwicklung der Qualifizierung Ihrer Mitarbeiter.

Hierzu zählt neben der Aktualisierung fachlicher Kenntnisse insbesondere auch die Mitarbeiter zu motivieren, sich neuen Herausforderungen innerhalb der Organisation aufgeschlossen und angstfrei gegenüber zu stellen.



Wir helfen Ihnen dabei, das fachliche Wissen und Können Ihrer Mitarbeiter weiter entwickeln zu können.



Wir unterstützen Sie bei der Modifizierung von Einstellungen und Motivationen der Mitarbeiter.



Wir begleiten Ihre Mitarbeiter und Führungskräfte in Vorbereitung zur Übernahme neuer Aufgabenfelder.



Wir helfen, die Einsatzfähigkeit in gruppen- und teamübergreifenden Aufgaben- und Problemstellungen zu erhöhen.



Wir stützen und intensivieren mithilfe von auf die individuellen Erfordernisse Ihrer Organisation abgestimmten Seminaren und Schulungsmaßnahmen flankierend den innerbetrieblichen Veränderungsprozeß



Führungskräfte im 21. Jahrhundert sehen sich einem weitestgehend veränderten Anforderungsprofil gegenüber:

-  Sie müssen zunehmend das Werte- und Selbstkonzept ihrer Mitarbeiter stärkend zu beeinflussen suchen, sie müssen Ziele und sinnstiftende Inhalte von Leistung vermitteln.
-  Darüber hinaus müssen sie in der Lage sein, Visionen und Ziele der Gesamtorganisation in Form von Werthaltungen und Überzeugungen glaubhaft vorleben zu können.
-  Sie müssen kommunikativ überzeugen können, um die Motivation der Mitarbeiter aktivieren und eine Identifikation mit den Organisationszielen bewirken zu können.
-  Sie benötigen ein hohes Maß an Selbstvertrauen, Selbstwertgefühl und Risikobereitschaft.

Coaching...

- ermöglicht und unterstützt die Reflexion des eigenen Verhaltens und eröffnet den Blick auf erweiterte und alternative Handlungsmöglichkeiten 
- vermag das eigene Führungshandeln zu stützen und auszubauen 
- unterstützt hilfreich die Gestaltung von als problematisch empfundenen Veränderungsprozessen. 



Die Herausforderungen im Zusammenhang beruf-licher Arbeit nehmen zu.

Fragen und Probleme der Kooperation und Kommunikation, Organisations- und Strukturwandel in der Arbeitswelt, steigende Ansprüche an fachliche und soziale Kompetenz, Über- und Unterforderung von Einzelnen - in all diesen Bereichen entstehen Fragen, die unter Zuhilfenahme von Supervision mit dem Blick von außen zu einer zufrieden stellenden Lösung gebracht werden können.

Supervision wird von uns verwendet als ein In-strument zur Unterstützung und Beratung von Berufstätigen aller Sparten und Branchen.

Als "Nachdenken unter Anleitung" ist sie eine Be-ratungsform für berufliche Probleme. Zielgruppe sind Menschen in Tätigkeitsfeldern mit hohen psychischen Belastungen.

MIT UNSERER SYSTEMISCH ORIENTIERTEN SUPERVISION...

-  helfen wir Ihnen dabei, individuelle und gruppenbezogene Problemstrukturen darstellen und verbalisieren zu können,
-  helfen wir bei der Klärung unterschiedlicher Erwartungshaltungen,
-  ermöglichen wir einen Perspektivenwechsel,
-  analysieren wir vorhandene Kommunikations- und Deutungsmuster,
-  erhöhen wir Ihren zukünftigen Handlungs- und Gestaltungsspielraum zur selbständigen Problem- und Konfliktlösung.



CHANGEMANAGEMENT

Die Kultur eines Unternehmens hat nicht nur eine 'atmosphärische Qualität', sondern sie führt auch zu deutlich erkennbaren betriebswirtschaftlichen Folgen, sie ist für alle Beteiligten der Organisation im Alltag spürbar.

Der Aufwand zur (unternehmens-)kulturellen Weiterentwicklung bzw. -veränderung wird zumeist unterschätzt.

Ebenso wird häufig im Veränderungsprozeß scheitern, wer sich und der Belegschaft nicht ausreichend Zeit dafür nimmt und in der innerbetrieblichen Kommunikation Sinn und Ziel der Veränderung nicht ausreichend in den Mittelpunkt stellt.

Interpretiert man eine Unternehmenskultur als Summe der praktizierten Gewohnheiten und Handlungsrouinen, wird schnell klar, daß sich solcherart Gewohnheiten nur systematisch verändern lassen und die MitarbeiterInnen mit 'Herz und Hirn' überzeugt werden wollen und müssen.

VAKANZEN-MANAGEMENT

- ➡ In Phasen eines Generationen- oder Gesellschaftswechsels,
 - ➡ bei Unternehmensausgliederungen oder -neugründungen,
 - ➡ bei Sanierungs- oder Restrukturierungsbedarf oder
 - ➡ bei Vakanzen in der Unternehmensleitung
- bietet sich das Interims-Management an, ohne in vorhandene Personalstrukturen bzw. individuelle Karriereplanungen einzugreifen, kostengünstig in der Organisation und effizient im Ablauf.



Konflikt- und Krisenmanagement

Krisen in der Unternehmensentwicklung verlaufen meist verborgen und über längere Zeit unauffällig – zumindest bis sie sich schleichend in veränderten wirtschaftlichen Kennzahlen widerspiegeln.

Im Krisenmanagement selbst werden die Symptome analysiert und Konzepte zur Restrukturierung erarbeitet um in der Umsetzung Leistungsbereitschaft und -fähigkeit sowie Motivation der MitarbeiterInnen wieder herstellen zu können.



Wir verhelfen Ihnen in schwierigen Phasen zu einem Neuanfang über den Weg der Symptom- und Ursachenanalyse,



entwickeln gemeinsam mit allen Beteiligten Sofortmaßnahmen sowie



weitergehende und nachhaltige Konzepte zur Krisenbeherrschung und überdauernden -bewältigung.



BEWERBUNGSVERFAHREN

Bei der Suche nach geeigneten MitarbeiterInnen entscheidet zunächst die klare Profilierung der gestellten Aufgaben und Anforderungen über die Qualität des Ausschreibungs- und Auswahlverfahrens sowie seine Ergebnisse.



Wir übernehmen auf Wunsch die gesamte organisatorische Abwicklung Ihrer Bewerbungsverfahren sowie die auf Ihre Bedarfslagen abgestimmte Personal- und Eignungsdiagnostik.



Wir helfen Ihnen bei der Analyse und Zusammenstellung der entscheidenden Eignungsmerkmale auf der Grundlage Ihrer Aufgaben und Anforderungen.



Bei der uns übertragenen Auswahl von geeigneten Kandidaten achten wir vor dem Hintergrund unserer langjährigen Erfahrung insbesondere auf Aspekte der guten Passung zu Ihrem Unternehmen, den gestellten Aufgaben sowie der vorhandenen Organisationskultur.



Wir unterbreiten Ihnen eine aufgrund psychologischer Instrumentarien und Gesprächsführungsmethoden getroffene Vorauswahl von Bewerbern und organisieren gemeinsam mit Ihnen eine Präsentation der Kandidaten.



FORTBILDUNGS- UND SEMINAR - ANGEBOT

Wir führen regelmäßig in Kooperation mit excellenten Fachleuten Seminare und Fortbildungen durch, gerne auch auf Ihre individuelle Anfrage.

Unser aktuell laufendes Seminar- und Workshopangebot umfaßt:

Schulung und Weiterbildung von Leitungs- u. Führungskräften

Führungsinstrumente

Ziel- u. Mitarbeitergespräche

Kommunikation u. Gesprächsführung

Betriebliches Gesundheitsmanagement

Stressmanagement

Arbeitszufriedenheit

Konzeption u. Durchführung von Teamentwicklungsmassnahmen...

Grundlagen des Change Managements aus und für die Praxis

Weitere spezifische Themen und vorgesehene Termine bitte anfordern unter unserer Email-Adresse info@oe-veit.de bzw. auch unter

<https://www.app-psychotherapie-beratung.com/seminare-fortbildungen>

Alle Veranstaltungen
Online – vor Ort/inhouse – in unseren Räumlichkeiten



Arbeitspsychologische Praxis

Gesundheit kann man lernen

Die Arbeitspsychologische Praxis Tübingen (vormals OE-V) wurde gegründet im September 1994 von Klaus-Matthias Veit (Dipl.-Psych.).

Seither haben sich die Aktivitäten und Geschäftsbereiche stetig erweitert und umfassen zwischenzeitlich alle Facetten der Organisations- und Personalentwicklung für mittelständische Unternehmen wie auch für sogenannte non-profit-Organisationen, beispielsweise Einrichtungen der Jugend-, Alten- und Behindertenhilfe oder auch Gesundheitsvorsorge.

Abgerundet wird das Dienstleistungsangebot durch unterschiedliche Formen des Coaching für Leitungsfunktionen und der Supervision sowie durch ein kontinuierliches Seminar- und Fortbildungsangebot mit aktuellen Themenbereichen.

K.-M. Veit studierte Psychologie, Philosophie und Kulturwissenschaften an der Eberhard-Karls-Universität in Tübingen und ist als Honorarprofessor an mehreren Ausbildungsgängen unterschiedlicher Träger beteiligt.



EBERTSTRASSE 41
72072 Tübingen

TEL.: 07071 / 3 49 00
FAX: 07071 / 3 49 07
D2 0172 72 11 909

Email: info@app-veit.de

<https://www.app-psychotherapie-beratung.com/>

Januar 2026