

# Kompetenzprofil

## Berufliche Qualifikationen

- Jugendbildungsreferentin im Kolpingwerk (1987-1990)
- Leiterin einer Suchtberatungsstelle (1990-1993)
- Leiterin der Mitarbeiter-, Führungskräfte- und Teambberatung der Siemens AG Karlsruhe (seit 1993)
  
- Diplom-Pädagogin (seit 1986)
- Systemische Familientherapeutin (seit 1989)
- Supervisorin und Coach (seit 2001)
- Organisationsentwicklung (seit 2002)
- Coach „Ambulantes Einzelprogramm zum kontrollierten Trinken“ (seit 2003)
- Wirtschaftsmediation (seit 2010)
- **Psychodynamisch Imaginative Trauma Therapie (PITT)**, Prof. Dr. Luise Reddemann (seit 2013)
  
- Dozentin an der DHBW (Duale Hochschule Baden-Württemberg)
- Dozentin an der FH Heidelberg
- Dozentin für die Paritätische Akademie Süd gGmbH
- Dozentin für das Kolping Bildungswerk Karlsruhe

## Zertifiziert

Systemische Gesellschaft Berlin (SG)  
Deutsche Gesellschaft für systemische Therapie und Familientherapie Köln (DGSF)  
Bundesverband Mediation Kassel (BM)

## Zielgruppen

Mitarbeiter in Klein-/Mittelständischen- Unternehmen  
Mitarbeiter in Großunternehmen  
Führungskräfte  
Teams/Organisationseinheiten  
Jugendliche  
Studenten (FH/DHBW)

**ICH ENTWICKLE MIT IHNEN INDIVIDUELL,  
AUF IHREN BEDARF ABGESTIMMTE KONZEPTE,  
GESTALTE MIT IHNEN DIE KOMMUNIKATIONSPROZESSE IN IHRER  
ORGANISATION UND INTEGRIERE DABEI TRADITION UND  
BEWÄHRTES KÖNNEN IHRER MITARBEITER**

# Kompetenzprofil

## Trainings / Seminare

### Kommunikation

- systemisch-lösungsorientierte Gesprächsführung in schwierigen Situationen im betrieblichen Kontext
- Zielvereinbarungs- und Beurteilungsgespräche erfolgreich führen
- Mitarbeitergespräche erfolgreich führen
- Konflikt – das Salz in der Suppe – Ihre Chance
- Der gute Kontakt - kundenorientiertes Handeln
- Lernen lernen – Lern- und Arbeitstechniken
- Verhandlungstechniken
- Moderationstechniken
- Präsentationstechniken
- Frei und wirkungsvoll sprechen

### Moderation

- Konfliktgespräche am Arbeitsplatz und in Teams
- Gesundheitszirkel
- Strategieggespräche / -workshops
- Projektabschlußgespräche

### Führung

- Feed-back-/ Führungsgespräche
- Erfolgreicher Führungswechsel
- Besprechungen zielgerecht und effektiv führen
- systemisches Konfliktmanagement im betrieblichen Kontext
- Personalgespräche erfolgreich führen
- Ich rede mit meinem Mitarbeiter - Gesprächsführung in schwierigen Situationen
- Mitarbeiter in Lebenskrisen begleiten (bei Angst, Depression, psychosomatischen Erkrankungen)
- Krankenrückkehrgespräche mit Erfolg
- Trennungsgespräche fair und zielgenau führen
- Work-life-balance

### Suchtprävention

- erfolgreiche Führungsstrategien im Umgang mit suchtkranken Mitarbeitern
- Rückfall oder Vorfall?
- Familienseminare für Selbsthilfegruppen

### Selbst- / Zeit- / Stressmanagement

- Kein Stress mit dem Stress - die gesunde Balance zwischen "Lebensretter" und "Krankmacher"
- Stress vermeiden durch Selbstmanagement / Zeitmanagement

### TBS Trainig Beratung Supervision

Petra Agnesens-Heintz Im Bipples 21 76187 Karlsruhe  
0721 / 70 47 85 0160 / 80 13 886

www.tbs-agnesens.de  
info@tbs-agnesens.de

# Kompetenzprofil

## Teamentwicklung

Gute Zusammenarbeit steigert die Qualität der Arbeitsergebnisse und minimiert Ihre Kosten. Dazu müssen Rollen und Aufgaben sinnvoll verteilt sein.

Damit Zusammenarbeit gelingt benötigen Teams Pflege und Zeit.

Ich arbeite mit Ihnen zu folgenden Fragestellungen:

- Was macht ein Team zum Team?
- Teamfindung anstoßen und begleiten
- Kommunikation im Team

## Beratung

- Suchtmittelmissbrauch
- Ambulantes Einzelprogramm zum kontrollierten Trinken (EKT)
- Psychische / psychosomatische Belastungen und Erkrankungen
- akute Überlastungssituationen
- Lebenskrisen, Suizidprävention
- Psychodynamisch Imaginative Trauma Therapie (PITT)
- Konflikte am Arbeitsplatz (Mobbing / Bossing)
- Beratung bei betrieblichen / privaten Veränderungen
- Wiedereingliederung in den Arbeitsprozeß
- Partnerschaftskonflikte
- Selbst- / Stress- / Zeitmanagement

## Coaching

- Entlastung privater Gesprächspartner
- berufliche und private Zielfindung
- Erweiterung der Sichtweisen in Konfliktlösungsprozessen ( z.B. bei Ärger in der Zusammenarbeit mit anderen Abteilungen / innerhalb des eigenen Teams )
- Vorbereitung auf die Übernahme einer Führungsrolle
- Sicherheit und Authentizität im eigenen Führungsverhalten
- Unterstützung bei Entscheidungsunsicherheiten
- Erweiterung der Interventionsmöglichkeiten beim Umgang mit schwierigen Mitarbeitern
- Gesunde Balance zwischen Arbeit und Privatleben
- Private Belastungen (z.B. Trennung) mit meiner Arbeitssituation in Einklang bringen
- Erhaltung von Spaß und Flexibilität in mir und meinem Arbeitsumfeld

# Kompetenzprofil

## Supervision

- um berufliches Handeln / Rollenverständnis zu reflektieren
- um sich psychisch zu entlasten
- um neue Handlungsspielräume für sich zu entdecken
- um die eigene Autonomie zu stärken
- um die persönliche Lebensqualität zu vertiefen, indem Sie lernen, Ihre privaten Wünsche mit den beruflichen Anforderungen in Einklang zu bringen

### Teamsupervision

Ziel: Effektivierung der Kooperation, Arbeitszufriedenheit im Team

### Einzelsupervision

Ziel: Aufgabenklärung  
Optimierung der Rollengestaltung  
In-Einklang-Bringen von Rolle/Person/Organisation  
Ausbauen der fachlichen Qualitäten in der Arbeit mit Klienten

### Gruppensupervision

Ziel: Teilnehmer aus verschiedenen Arbeitsfeldern nutzen die in der Gruppe wirksame Dynamik anhand mitgebrachter Fragestellungen für ihren persönlichen Lernprozeß und erweitern damit die Sichtweisen auf ihre Problemstellungen

# Kompetenzprofil

## Wirtschaftsmediation

### Effizient und lösungsorientiert

Mediation ist ein Weg, Konflikte zwischen zwei oder mehreren Personen dauerhaft beizulegen. Bei einer Mediation treffen die Konfliktparteien auf einen unabhängigen Mediator, der für einen geschützten Rahmen sorgt, alle Parteien anhört und als „Kommunikationsbrücke“ dient. Mediation ist deswegen erfolgreich, weil sie hinter den Positionen die Interessen und Bedürfnisse der Parteien ergründet und zur Basis für die Lösungssuche macht.

In einer gelingenden Mediation vereinbaren die Parteien Lösungen, die alle als fair empfinden. Die Verantwortung dafür liegt vollständig bei den Konfliktparteien – das stärkt die Eigenverantwortung und sichert die Nachhaltigkeit der Vereinbarungen. Wirtschaftsmediatoren vermitteln sowohl in Konflikten zwischen Unternehmen als auch in innerbetrieblichen Konflikten.

### Widerstände sind normal

Die meisten Menschen scheuen die offene Auseinandersetzung, zu der es in einer Mediation kommt. Im krassen Gegensatz dazu steht die Erleichterung, den Konflikt im Rahmen einer Mediation überwunden zu haben. Ich empfehle daher: Machen Sie die Durchführung einer Mediation nicht davon abhängig, ob die betroffenen Mitarbeiter dies wollen. Auch verordnete Mediationen können gelingen, wenn die Konfliktparteien den grundsätzlichen Willen zur Einigung mitbringen.

### Warnsignale: Wann lohnt es sich, aktiv zu werden?

Wenn Sie erleben, dass

- sich der Umgangston verändert (schärfer, abwertend, förmlicher wird ...)
- der Informationsfluss stockt
- Mitarbeiter sich gegenseitig die Schuld zuweisen
- sich Cliquen bilden oder Kollegen sich aus dem Weg gehen
- Mitarbeiter „Dienst nach Vorschrift“ leisten, passiv oder resigniert wirken
- zähe, ergebnislose Sachdiskussionen die Arbeit behindern

kann dies ein Hinweis auf Konflikte sein, eingreifen Ihrerseits hilfreich und deeskalierend wirken.