Strukturen kraftvoll gestalten

Online Weiterbildungsreihe

07.09. - 30.11.

Julia Legge und Simon Kolb

WERKSTATT MR

Qualifizieren - Stärken - Vernetzen

KONFLIKT POTENTIAL

Ablauf der Reihe

07.09. Einführung und Kennenlernen
21.09. Konflikte rund um Zugehörigkeit
05.10. Konflikte rund um Raum
19.10. Konflikte rund um Rollen
02.11. Konflikte rund um Macht
16.11. Konflikte rund um Güter und Ressourcen
30.11. Konflikte rund um Zeit

KONFLIKT POTENTIAL

Regeln

1. Jede*r ist für sich selbst verantwortlich.
2. Störungen haben Vorrang.
3. Es gilt Vertraulichkeit.
4. Wir zeigen uns verbindlich miteinander – d.h. hörbar und sichtbar sein und Handy/Mailprogramm etc. bitte aus machen.
5. Aufnahmen (Bild- oder Tonaufnahmen) brauchen die Zustimmung aller.

KONFLIKT POTENTIAL

- Approche et transformation constructive des conflits
- Konfliktbearbeitung als Veränderungsmotor
- Konflikte sind systemisch: Person, Struktur, Kultur, Werte, Rituale, Recht
- Wahrnehmung, (De-)Konstruktion und Bearbeitung

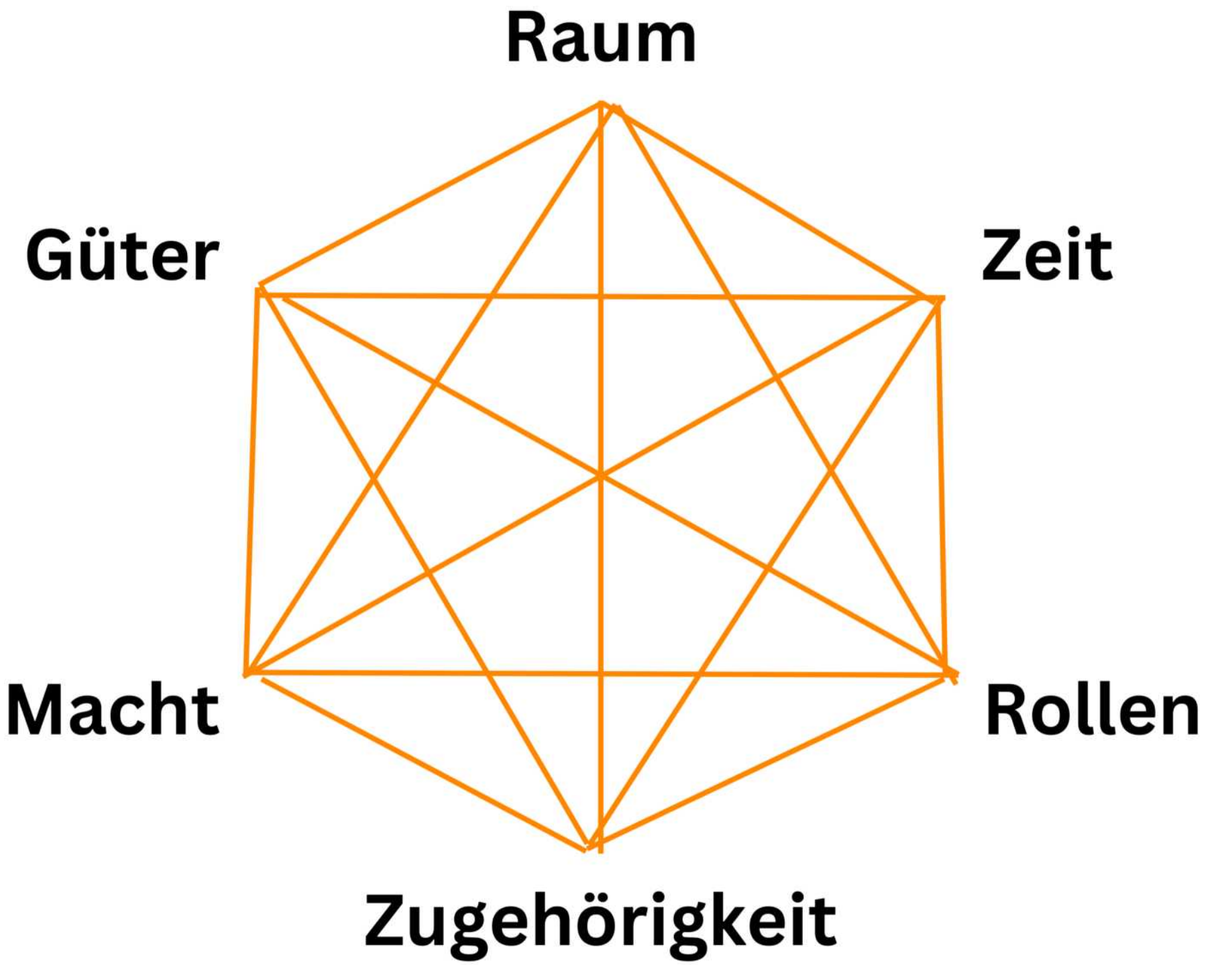
KONFLIKT POTENTIAL

Strukturelle Ebene im Konflikt

- Struktur als Bedingungen, die uns umgeben - die wir gestalten und die uns gestalten - Kapitalismus, Staat, Stadt/Land, Familie, Wohnprojekt, Verein ...
- Strukturelle Konflikte zeigen sich durch eine ständige Wiederholung und Erschöpfung
- Jede Gruppe hat ihre Struktur - diese Struktur bedingt die Beziehungen und die Beziehungen bedingen die Struktur
- Grundfrage: Wie ist die Struktur beschaffen?

KONFLIKT POTENTIAL

Strukturelle Ebene im Konflikt



A.T.C.C.
Konflikte wahrnehmen und konstruktiv bearbeiten

KONFLIKT POTENTIAL

Vielen Dank für eure Teilnahme
Wir treffen uns am 21.09. um 16:30 Uhr wieder. Diesmal zum Thema Zugehörigkeit.

Bei Fragen meldet euch gerne bei uns:

Julia - julia.legge@konfliktpotential.org
Simon - simon.kolb@konfliktpotential.org

WERKSTATT MR
Qualifizieren - Stärken - Vernetzen

KONFLIKT POTENTIAL

Strukturen kraftvoll gestalten

Online Weiterbildungsreihe

21.09. - Teil 2 - Zugehörigkeit

Julia Legge und Simon Kolb

WERKSTATT MR

Qualifizieren - Stärken - Vernetzen

KONFLIKT POTENTIAL

Ablauf

Verbindung und Einstieg
Kurzer Impuls zum Thema Zugehörigkeit
Übung
Austausch in Kleingruppe
Abschluss

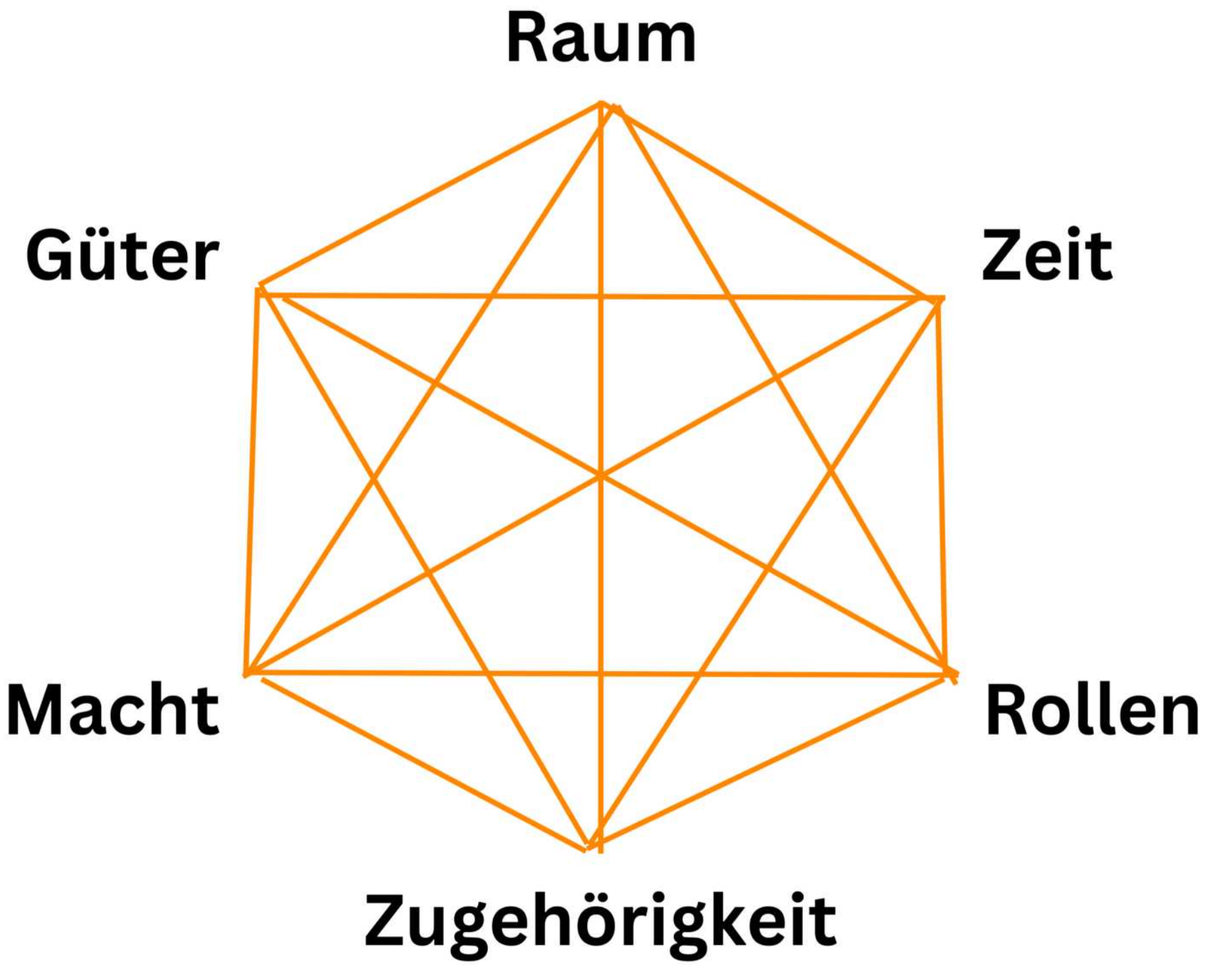
KONFLIKT POTENTIAL

Regeln

1. Jede*r ist für sich selbst verantwortlich.
2. Störungen haben Vorrang.
3. Es gilt Vertraulichkeit.
4. Wir zeigen uns verbindlich miteinander – d.h. hörbar und sichtbar sein und Handy/Mailprogramm etc. bitte aus machen.
5. Aufnahmen (Bild- oder Tonaufnahmen) brauchen die Zustimmung aller.

KONFLIKT POTENTIAL

Strukturelle Ebene im Konflikt



A.T.C.C.
Konflikte wahrnehmen und konstruktiv bearbeiten

KONFLIKT POTENTIAL

Zugehörigkeit

→ Bedürfnisse (personale Ebene): Liebe und Sicherheit

Formale Zugehörigkeit

- durch Vertrag/Vereinbarung geregelt → besitzt einen klaren Rahmen
- klare Abgrenzung zwischen „zugehörig“ und „nicht-zugehörig“
- an Bedingungen geknüpft (Herkunft, Mitgliedsbeitrag, Verantwortungsübernahme, …)
- Rechtsrahmen, in dem Werte der Gruppe verkörpert werden
- Beispiele: Staatsbürg:innenerschaft, Vereinsmitgliedschaft, Arbeitsplatz, Student:innenstatus

Zugehörigkeit

→ Bedürfnisse (personale Ebene): Liebe und Sicherheit

Non-formale Zugehörigkeit

- Erleben von Hingezogen- und Angenommensein
- non-formale Zugehörigkeit ist nicht sicher → braucht immer wieder Rückversicherung
- Erleben von Intimität und Verbundenheit schafft Sicherheit der non-formalen Zugehörigkeit
- bei fehlender Sicherheit neigen wir zu psychologischen Spielen (Täter-, Opfer- und Retterspiele)

Konflikte rund um Zugehörigkeit

- Mobbing/Ausschluss → keine klare Regelung des formalen Rahmens: wer gehört wann dazu? Welche Regeln gelten?
- Integration: wie geschieht Integration/Reingeholt-werden → wie viel Eigenes darf sein? Wie viel Gemeinsames muss sein?
- fehlende Rituale für den Ein- und Austritt
- Sprachlosigkeit um den Ausschluss: Zugehörigkeit wird nicht offen besprochen (Ideal, dass alle dazu gehören müssen und es keinen Ausschluss geben darf)

Faktoren, die dazu beitragen, dass wir uns zugehörig fühlen (Kleingruppenergebnisse)

ähnliche Kämpfe kämpfen
Gleiche/ähnliche Glaubenssätze
gemeinsame Ziele verfolgen
gemeinsamer Kulturkreis
gemeinsame Geschichte
Unterschied zwischen frei ausgesuchten und "zugeteilte" Gruppen?
Mitgedacht werden
(Grund)Vertrauen

WERKSTATT MR
Qualifizieren - Stärken - Vernetzen

KONFLIKT POTENTIAL

Faktoren, die dazu beitragen, dass wir uns zugehörig fühlen (Kleingruppenergebnisse)

Gemeinsame Verantwortung
angenommen sein, wie man ist
Gemeinsame Güter und Räume und Zeit
sich verstehen (verbal, nonverbal, ...)
gleiche oder ähnliche Werte
gemeinsames Tun
Bedingungslose Liebe und ehrliche Zugewandtheit/Interesse

WERKSTATT MR
Qualifizieren - Stärken - Vernetzen

KONFLIKT POTENTIAL

Faktoren, die dazu beitragen, dass wir uns zugehörig fühlen (Kleingruppenergebnisse)

Ähnliche Erfahrungen in der eigenen Lebensgeschichte
Gemeinsame Rituale —> z.B. Essen
Ähnliche Sozialisation
Räume für Begegnung, in denen Gefühl von Verbindung entstehen kann
Freude und Spass
Unterstützung
von anderen als zusammengehörend wahrgenommen werden -> gemeinsame Sichtbarkeit

WERKSTATT MR
Qualifizieren - Stärken - Vernetzen

KONFLIKT POTENTIAL

Vielen Dank für eure Teilnahme
Wir treffen uns am 05.10 um 16:30 Uhr wieder.
Diesmal zum Thema Raum.

Bei Fragen meldet euch gerne bei uns:

Julia - julia.legge@konfliktpotential.org
Simon - simon.kolb@konfliktpotential.org

WERKSTATT MR
Qualifizieren - Stärken - Vernetzen

KONFLIKT POTENTIAL

Strukturen kraftvoll gestalten

Online Weiterbildungsreihe

05.10. - Teil 3 - Raum

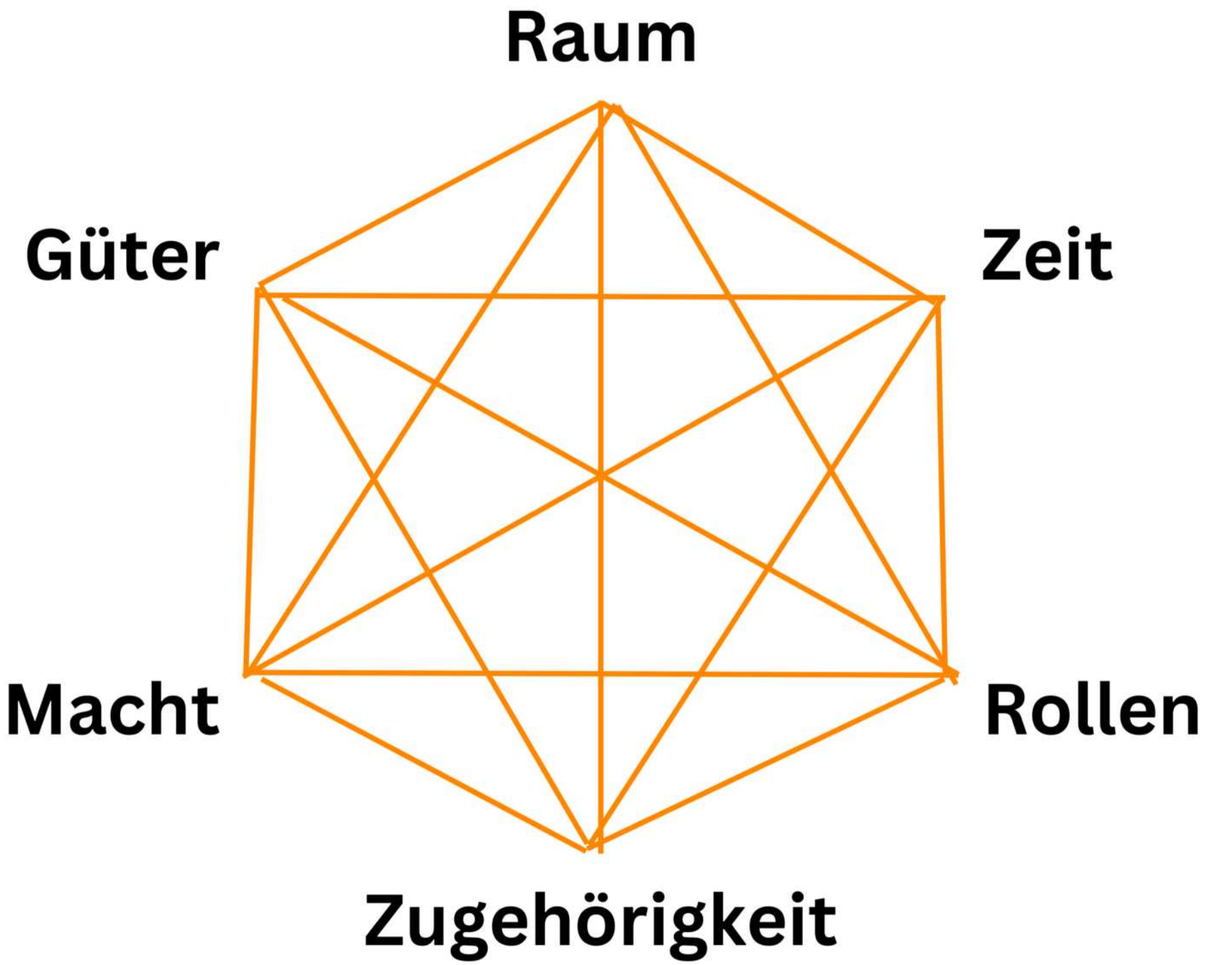
Julia Legge und Simon Kolb

WERKSTATT MR

Qualifizieren - Stärken - Vernetzen

KONFLIKT POTENTIAL

Strukturelle Ebene im Konflikt



A.T.C.C.
Konflikte wahrnehmen und konstruktiv bearbeiten

KONFLIKT POTENTIAL

Ablauf

- Verbindung und Einstieg
- Kurzer Impuls zum Thema Raum
- Übung
- Austausch in Kleingruppe
- Abschluss

WERKSTATT MR
Qualifizieren - Stärken - Vernetzen

KONFLIKT POTENTIAL

Raum (und Grenze)

Beispiele: Staat, Zimmer/Wohnung, Arbeitsplatzort, virtueller Raum, Intimraum, Raum im Team

Qualitäten der Grenze: statisch, oder beweglich, starr oder durchlässig? Herrscht an der Grenze Kampf (Abschottung und Unterwerfung), oder Offenheit und Begegnung?

Qualitäten von Raum

- Ist der Raum begrenzt oder grenzenlos?
- Welche Werte prägen den Raum?
- Welche Kultur gilt in dem Raum?
- Wie geht es mir in dem Raum – welche Ängste und Bedürfnisse spielen eine Rolle?
- Welche Regeln gelten? Sind Verantwortlichkeiten geklärt oder ist es ein Drama-Raum?
- Was für Gebote und Verbote herrschen? Was für Glaubenssätze habe ich in dem Raum?
- Was für Rituale gibt es in dem Raum?
- Welche Kultur herrscht? Aufgaben- oder beziehungsorientiert? Implizit oder explizit? ...

Übung: Raum

- **Einzelarbeit (10'):** Male die Arbeitsräume deiner Organisation – wo bist du? Wo ist dein Raum?

WERKSTATT MR
Qualifizieren - Stärken - Vernetzen

KONFLIKT POTENTIAL

Übung: Raum

- **Einzelarbeit (10'):** Male die Arbeitsräume deiner Organisation – wo bist du? Wo ist dein Raum?
- **Austausch zu zweit (15'):** Was nehmt ihr wahr in den Bildern? In wieweit passt der physische Raum, den ich in der Organisation habe auch zu dem Raum, den ich in der Gruppe einnehme? Was brauche ich da? Einen Schritt erarbeiten

Vielen Dank für eure Teilnahme
Wir treffen uns am 19.10. um 16:30 Uhr wieder. Diesmal zum Thema Rollen.

Bei Fragen meldet euch gerne bei uns:

Julia - julia.legge@konfliktpotential.org
Simon - simon.kolb@konfliktpotential.org

WERKSTATT MR
Qualifizieren - Stärken - Vernetzen

KONFLIKT POTENTIAL

Strukturen kraftvoll gestalten

Online Weiterbildungsreihe

19.10. - Teil 4 - Rollen

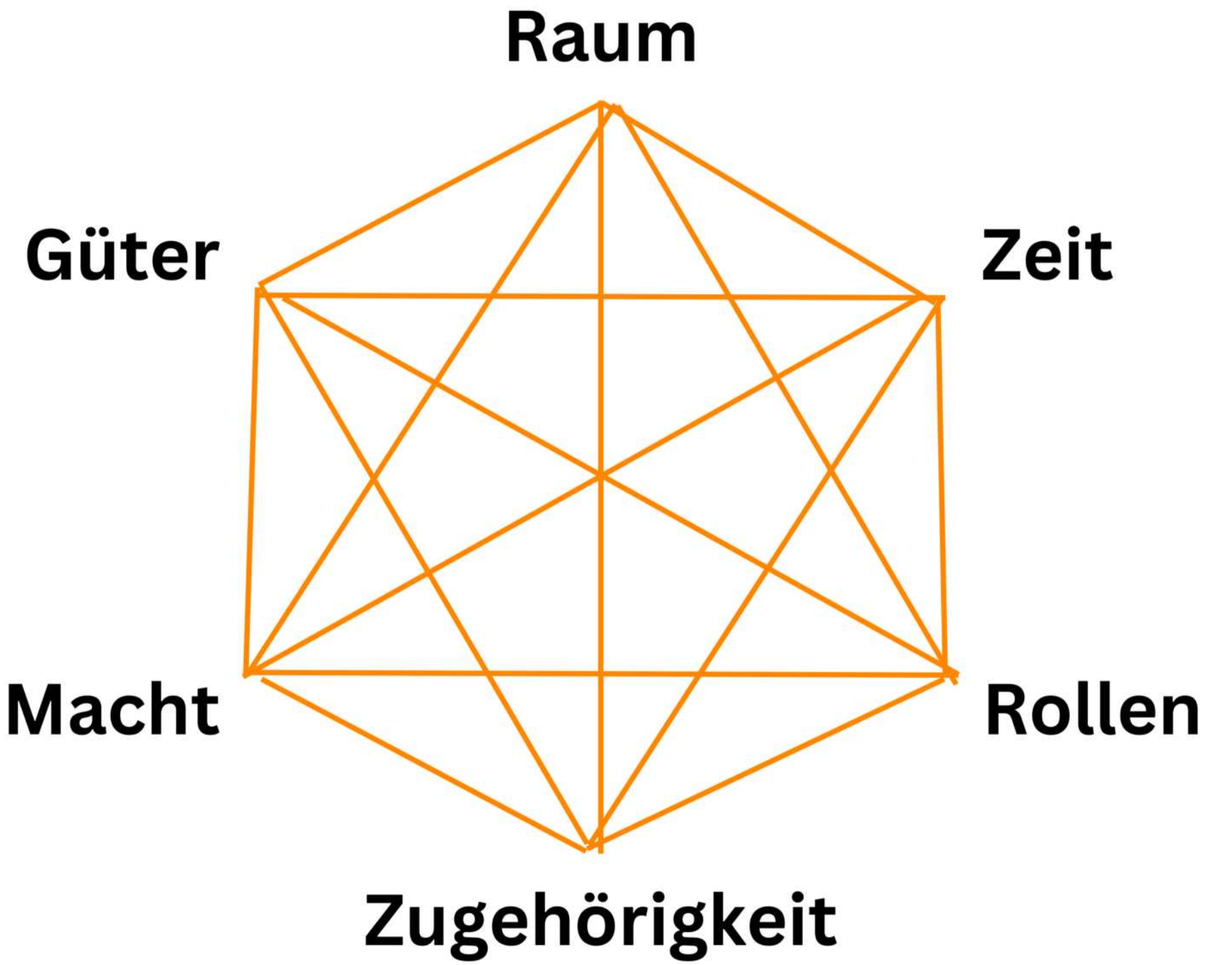
Julia Legge und Simon Kolb

WERKSTATT MR

Qualifizieren - Stärken - Vernetzen

KONFLIKT POTENTIAL

Strukturelle Ebene im Konflikt



A.T.C.C.
Konflikte wahrnehmen und konstruktiv bearbeiten

KONFLIKT POTENTIAL

Ablauf

- Verbindung und Einstieg
- Kurzer Impuls zum Thema formale und nonformale Rollen
- Übung
- Austausch in Kleingruppe
- Abschluss

WERKSTATT MR
Qualifizieren - Stärken - Vernetzen

KONFLIKT POTENTIAL

Rollen

Formal

Funktion
Verantwortung
Aufgabe
Kompetenz
Anerkennung
Konkurrenz

z.B. Mutter/Vater, Leitung, TN*in, Buchhalter*in ...

Non-Formal

Ängste + Bedürfnisse
Vertrauen
Beziehung
Berufung
Liebe
Rivalität

z.B. Mama/Papa, Leader Sündenbock, Clown, Fürsorgende ...

WERKSTATT MR
Qualifizieren - Stärken - Vernetzen

KONFLIKT POTENTIAL

Übung: Rollen

- **Einzelarbeit (10'):** Stell dir vor du und dein Team, ihr wärt Tiere. Welches Tier wärst du? Welche deine Kolleg*innen? Zeichne dich und dein Team als Tiere auf ein Blatt Papier.

Übung: Rollen

- **Einzelarbeit (10'):** Stell dir vor du und dein Team, ihr wärt Tiere. Welches Tier wärst du? Welche deine Kolleg*innen. Zeichne dich und dein Team als Tiere auf ein Blatt Papier.
- **Austausch zu zweit (15'):** Stellt euch eure Bilder und eure Tierauswahl vor. Welche Konflikte erahnt ihr unter den Tieren/in den jeweiligen Teams auf der Rollenebene?

Vielen Dank für eure Teilnahme
Wir treffen uns am 02.11. um 16:30 Uhr wieder.
Diesmal zum Thema Macht.

Bei Fragen meldet euch gerne bei uns:

Julia - julia.legge@konfliktpotential.org
Simon - simon.kolb@konfliktpotential.org

WERKSTATT MR
Qualifizieren - Stärken - Vernetzen

KONFLIKT POTENTIAL

Strukturen kraftvoll gestalten

Online Weiterbildungsreihe

02.11. - Teil 5 - Macht

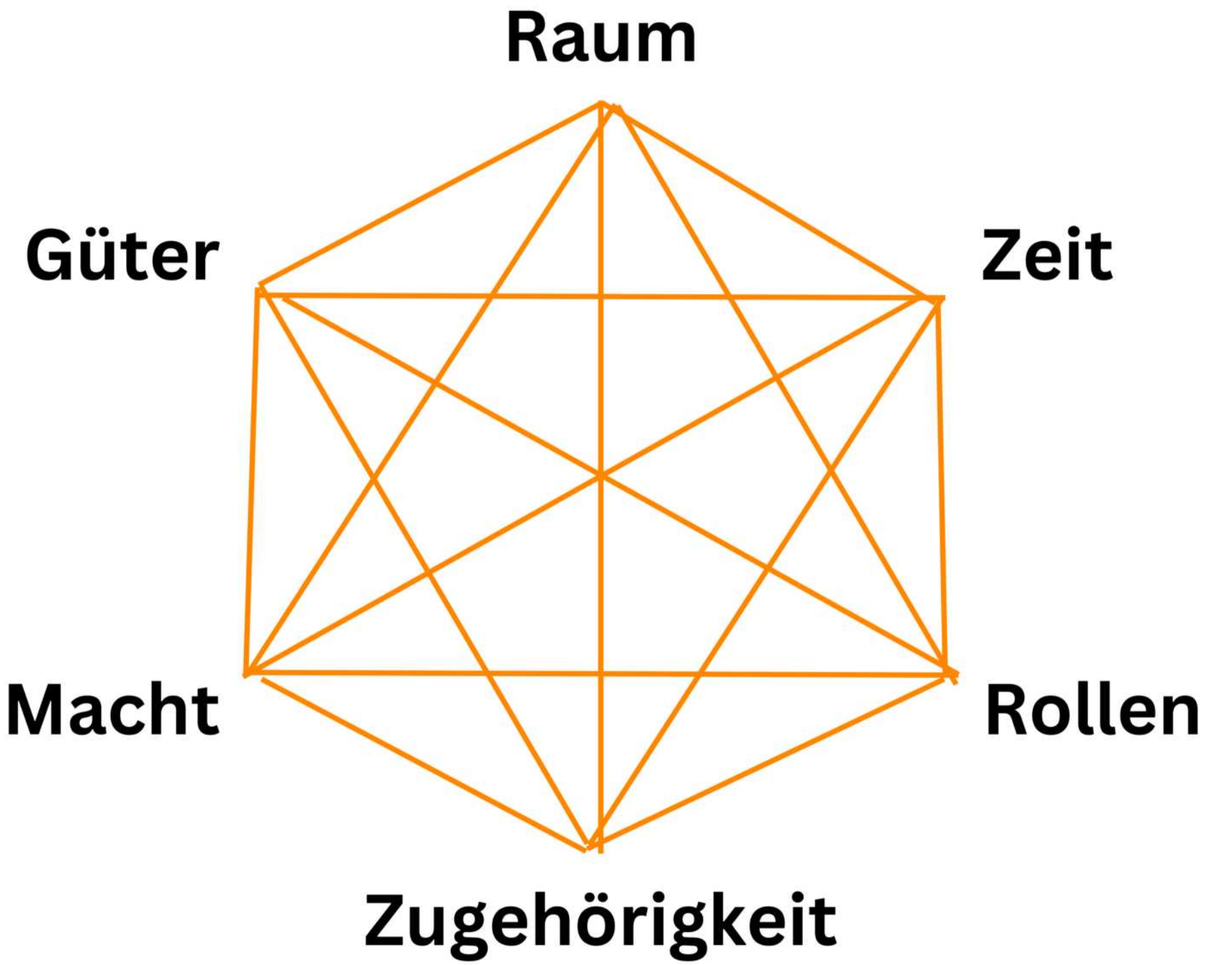
Julia Legge und Simon Kolb

WERKSTATT MR

Qualifizieren - Stärken - Vernetzen

KONFLIKT POTENTIAL

Strukturelle Ebene im Konflikt



A.T.C.C.
Konflikte wahrnehmen und konstruktiv bearbeiten

KONFLIKT POTENTIAL

Ablauf

- Verbindung und Einstieg
- Kurzer Impuls zum Thema Macht
- Übung
- Reflexion
- Abschluss

WERKSTATT MR
Qualifizieren - Stärken - Vernetzen

KONFLIKT POTENTIAL

Wie verstehen wir Macht?

vertikal: Macht als Herrschaft

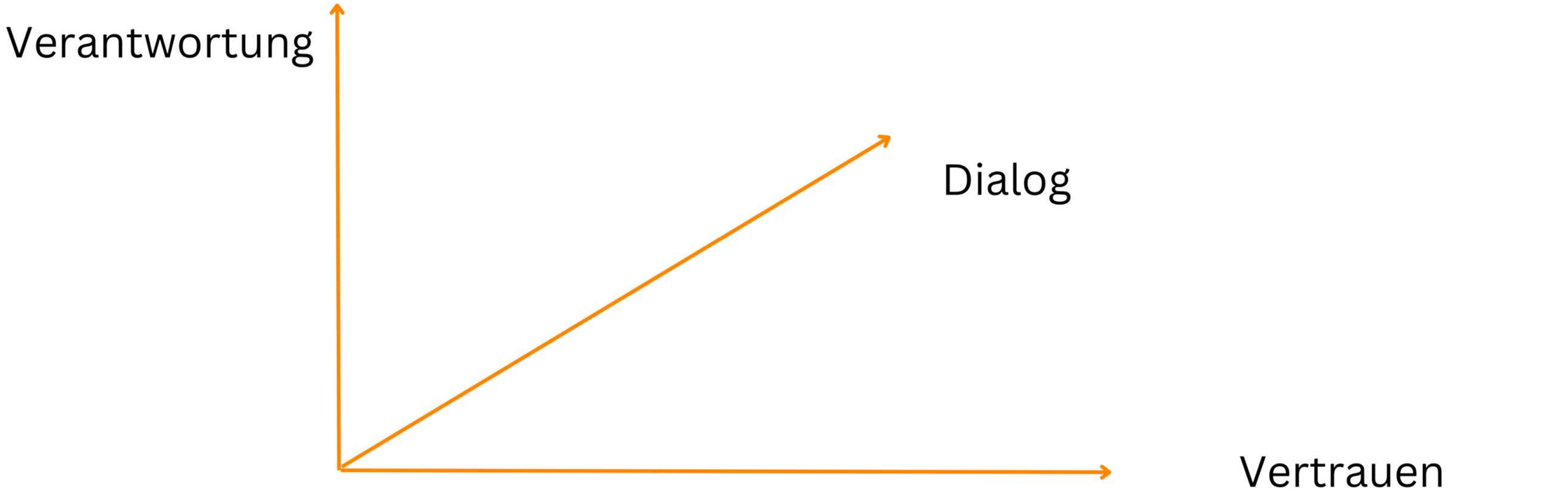
horzintal: Macht als Ermächtigung

Macht heißt für uns “Gemeinsam mächtig sein, etwas zu tun”.
Dafür braucht es Verantwortung, Vertrauen und Dialog.

WERKSTATT MR
Qualifizieren - Stärken - Vernetzen

KONFLIKT POTENTIAL

Machtraum-Modell



WERKSTATT MR
Qualifizieren - Stärken - Vernetzen

KONFLIKT POTENTIAL

Verantwortung

- Geklärte Verantwortlichkeiten/Rollen inklusive ihrer Grenzen
- Verantwortlichkeit wird ausgefüllt und Grenzen geachtet
- Verantwortungsübernahme anhand von Kompetenzen
- wenn ich es nicht alleine schaffe, suche ich mir Unterstützung

Dialog

- Aushandlung von Verantwortung und Vertrauen
- Verantwortlichkeiten/Rollen/Grenzen werden anhand der bestehenden Bedürfnisse und Möglichkeiten verhandelt (artikuliert und gehört)
- Konflikte werden sichtbar und ausgetragen

WERKSTATT MR
Qualifizieren - Stärken - Vernetzen

KONFLIKT POTENTIAL

Vertrauen

- entsteht, wenn Aufgaben/Rollen verantwortungsvoll gefüllt und Grenzen geachtet werden
- braucht stetige Rückversicherung (Dialog und Vertrauenstests)
- Vertrauen in die Werteorientierung derjenigen, die Macht haben

Ohnmacht (Herrschaft auf Kosten von…)

- **Willkür (statt Verantwortung)**: Verantwortung ist nicht verhandelt worden. Grenzen werden missachtet, ohne das dies Konsequenzen hat.
- **Manipulation (statt Vertrauen)**: Verführung, Drohung/Erpressung, Verfälschen von Information, Schuld (Druckmittel und schafft aber auch Bindung)
- **Gewalt/Zwang (statt Dialog):** Willen wird aufgezwungen → Klima der Anspannung und Angst

- **Ohnmacht als Subjekt-Objekt-Verhältnis** begleitet von Glaubenssätzen, die die Gewaltausübung und die Unterwerfung legitimieren

WERKSTATT MR
Qualifizieren - Stärken - Vernetzen

KONFLIKT POTENTIAL

Übung: Macht

- **Einzelarbeit (10'):** Wie werden Entscheidungen getroffen bei euch in der Organisation? Bezogen auf deine formale Rolle:
  - Welche Verantwortung hast du?
  - Worin hast du das Vertrauen deiner Kolleg*innen?
  - Wie ist der Dialog gestaltet?
- **Austausch zu dritt (15'):** Wie ist die Verantwortung verteilt? Wie stets um das Vertrauen? Wo ist Vertrauen entstanden oder auch Misstrauen? Wie wird der Dialog gestaltet?

WERKSTATT MR
Qualifizieren - Stärken - Vernetzen

KONFLIKT POTENTIAL

Weiterführende Informationen

- Flyer zum Machtraummodell: http://atcc-konfliktbearbeitung.de/wp-content/uploads/macht15web.pdf
- Podcast zum ATCC-Ansatz: https://atcc-konfliktbearbeitung.de/podcasts-zum-atcc-ansatz

WERKSTATT MR
Qualifizieren - Stärken - Vernetzen

KONFLIKT POTENTIAL

Vielen Dank für eure Teilnahme
Wir treffen uns am 16.11. um 16:30 Uhr wieder.
Diesmal zum Thema Güter.

Bei Fragen meldet euch gerne bei uns:

Julia - julia.legge@konfliktpotential.org
Simon - simon.kolb@konfliktpotential.org

WERKSTATT MR
Qualifizieren - Stärken - Vernetzen

KONFLIKT POTENTIAL

Strukturen kraftvoll gestalten

Online Weiterbildungsreihe

16.11. - Teil 6 - Güter

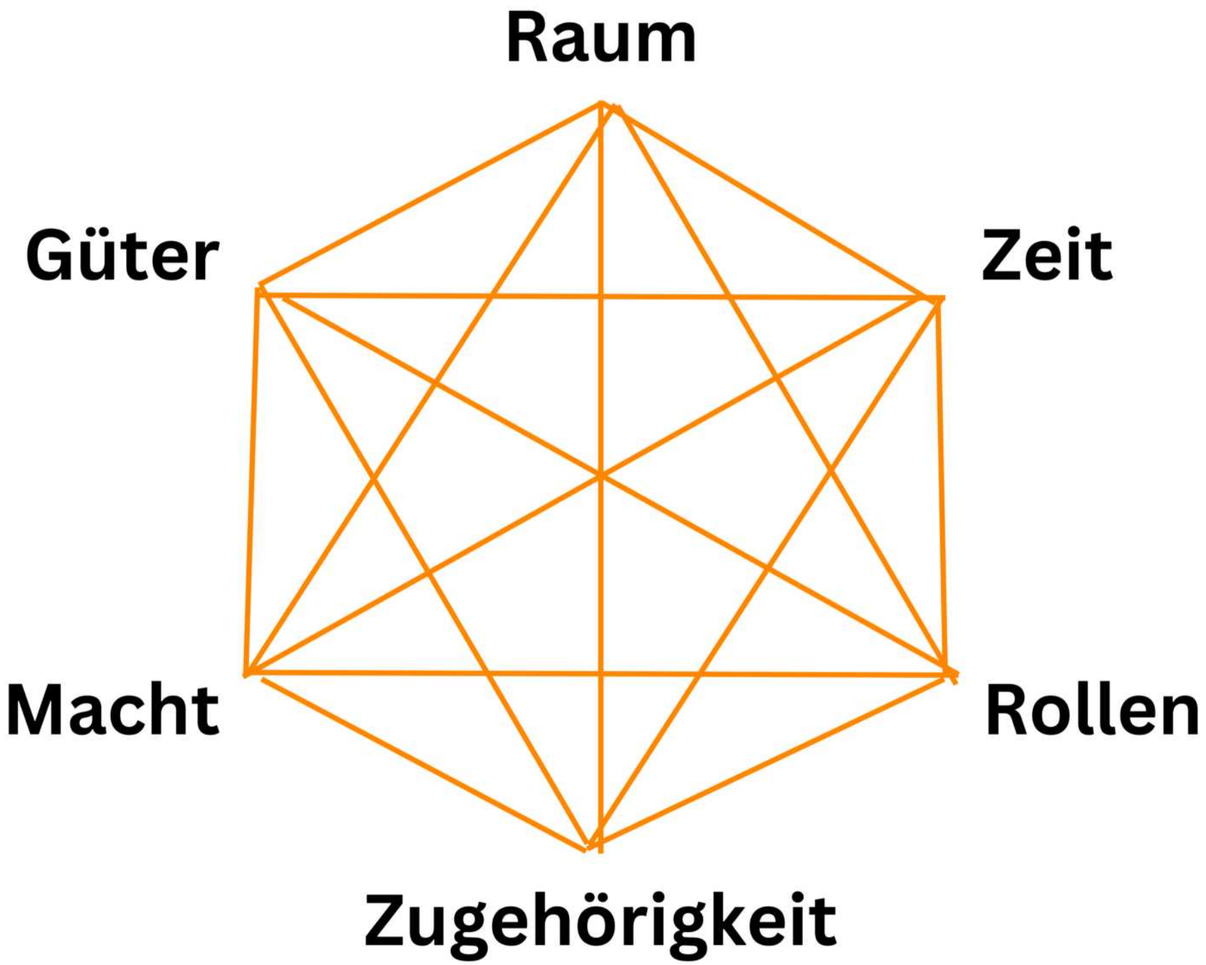
Julia Legge und Simon Kolb

WERKSTATT MR

Qualifizieren - Stärken - Vernetzen

KONFLIKT POTENTIAL

Strukturelle Ebene im Konflikt



A.T.C.C.
Konflikte wahrnehmen und konstruktiv bearbeiten

KONFLIKT POTENTIAL

Ablauf

- Verbindung und Einstieg
- Kurzer Impuls zum Thema Güter
- Übung
- Reflexion
- Abschluss

WERKSTATT MR
Qualifizieren - Stärken - Vernetzen

KONFLIKT POTENTIAL

Was sind Güter?

- Güter stehen uns zur Befriedigung unseres **Bedarfs** und unserer **Bedürfnisse** zur Verfügung.
  - Bedarf für die Existenz: ausreichend Nahrung und Wasser, Luft, Kleidung, Wohnraum, Schlaf, Arbeit und medizinische Versorgung.
  - Bedürfnisse: Sicherheit, Liebe, Anerkennung, Autonomie, Orientierung und Sinn.

Was sind Güter?

- Welche Güter gibt es?
- Wie sind die Güter verteilt? Wer hat was? Wer hat Zugang zu? --> Gerechtigkeit
- Wie werden die Güter genutzt? Welche Regeln haben wir rund um die Nutzung?
- Wie sind die Güter gestaltet - Fülle vs. Mangel?

Was sind Güter?

- **Allgemein-Güter / freie Güter** --> z.B. Wasser, Luft, Meersand, Boden, Wald, Stadt ... (?)
  - stehen nicht unerschöpflich zur Verfügung
  - stehen allen Menschen gleichermaßen zur Verfügung
  - müssen geschont und nicht aufgebraucht werden

WERKSTATT MR
Qualifizieren - Stärken - Vernetzen

KONFLIKT POTENTIAL

Was sind Güter?

- **Wirtschaftsgüter**
  - Produktionsgüter
  - Konsumgüter (Gebrauchts- vs. Verbrauchsgüter)
  - Rechte (Patent, Urheberrecht, Geldforderungen)
  - Dienstleistungen
- Ein Gut wird zur Ware
  - Gut - dient zur Befriedigung menschlicher Bedürfnisse --> Beziehung
  - Ware - ist ein Gut, das am Markt verkauft wird --> Entfremdung

Austausch

Welche Güter habt ihr in euren Organisationen?

WERKSTATT MR
Qualifizieren - Stärken - Vernetzen

KONFLIKT POTENTIAL

Austausch zu dritt

Und um welches „Gut“ hattet ihr da in letzter Zeit einen Konflikt?

Welche Vereinbarung habt ihr in diesem Konflikt getroffen?

WERKSTATT MR
Qualifizieren - Stärken - Vernetzen

KONFLIKT POTENTIAL

Vielen Dank für eure Teilnahme
Wir treffen uns am 30.11. um 16:30 Uhr
zur letzten Einheit wieder.
Diesmal zum Thema Zeit.

Julia - julia.legge@konfliktpotential.org
Simon - simon.kolb@konfliktpotential.org
Anmeldung für Newsletter: https://www.konfliktpotential.org/

WERKSTATT MR
Qualifizieren - Stärken - Vernetzen

KONFLIKT POTENTIAL

Strukturen kraftvoll gestalten

Online Weiterbildungsreihe

30.11. - Teil 7 - Zeit

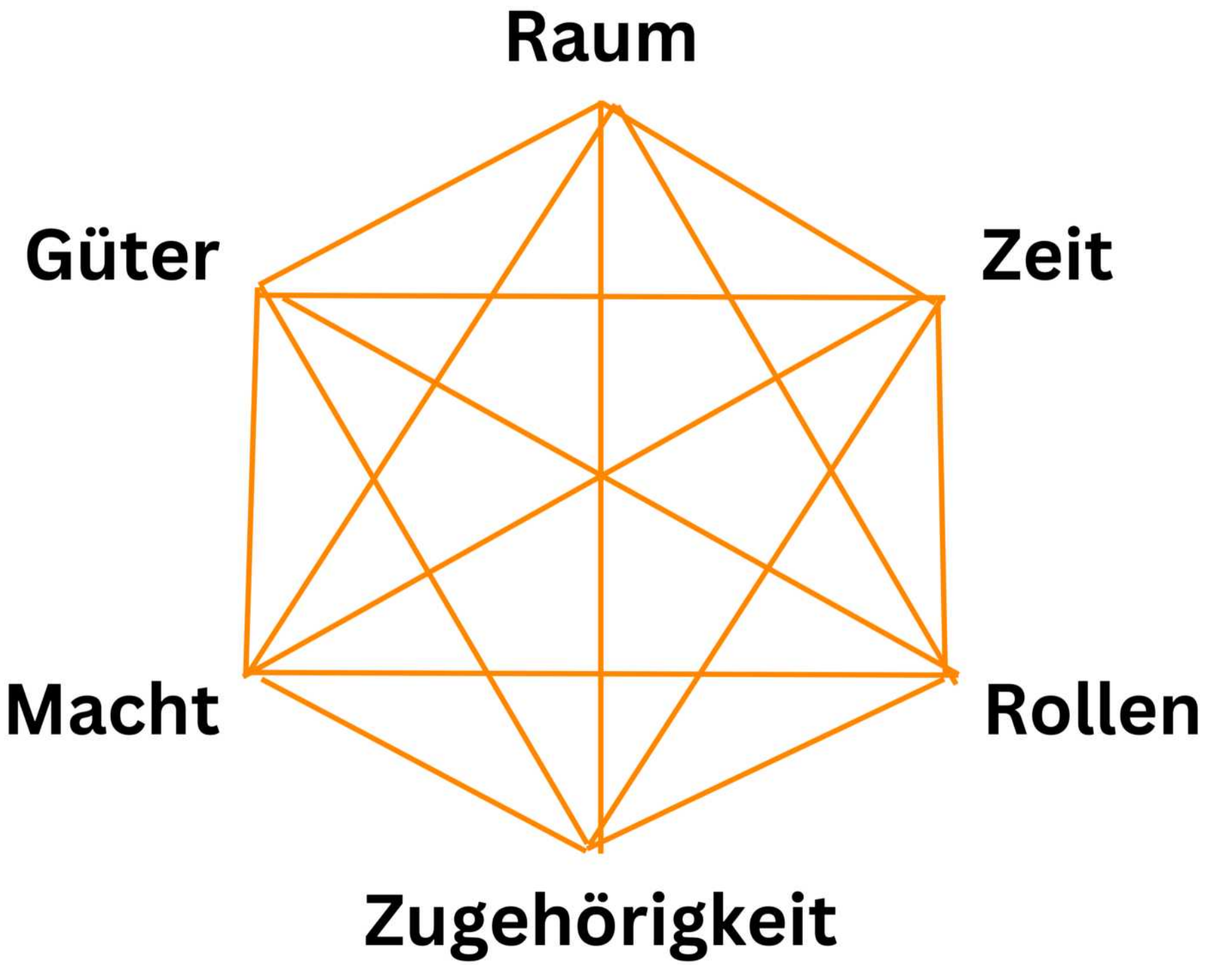
Julia Legge und Simon Kolb

WERKSTATT MR

Qualifizieren - Stärken - Vernetzen

KONFLIKT POTENTIAL

Strukturelle Ebene im Konflikt



A.T.C.C.
Konflikte wahrnehmen und konstruktiv bearbeiten

KONFLIKT POTENTIAL

Ablauf

- Verbindung und Einstieg
- Kurzer Impuls zum Thema Zeit
- Übung
- Reflexion
- Abschluss

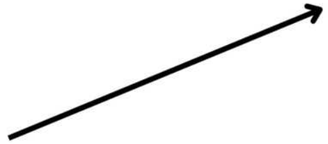
WERKSTATT MR
Qualifizieren - Stärken - Vernetzen

KONFLIKT POTENTIAL

Was ist Zeit?

- Zeit ist zyklisch: Wiederholungen, Tag, Nacht, Monat, Jahr, Zyklus, Rituale .. -> Verlässlichkeit

- Zeit ist linear: Wir sind Teil eines irreversiblen Zeitflusses, der auf etwas bestimmtes, höheres zutrömt. In einem linearen Denken verfügen wir über einen Anfang und ein Ziel/Ende.
- Fortschritt ist eine klare linare Vorstellung. --> Zeit als knappes Gut



WERKSTATT MR

Qualifizieren - Stärken - Vernetzen

KONFLIKT POTENTIAL

Austausch

Welches Zeitverständnis habt ihr in euren Organisationen?

WERKSTATT MR
Qualifizieren - Stärken - Vernetzen

KONFLIKT POTENTIAL

Zeitknappheit

Zeit wird als knappes Gut verstanden. Sie wird immer mehr zu einem Hindernis in der Selbstoptimierung. Trotz weniger Lohnarbeit, haben wir keine Zeit. Es gibt Zeitdiebe, die in unserem Leben eine Beschleunigung entwickeln, das wir krank werden´.

Zeitwohlstand

Zeitwohlstand geht davon aus, das Zeit weder knapp noch reichlich ist. Sie ist vorhanden und braucht eine wertschätzende und bedürfnisorientierte Gestaltung.

WERKSTATT MR
Qualifizieren - Stärken - Vernetzen

KONFLIKT POTENTIAL

•

„Siehst Du, Momo", sagte er, "es ist so: Manchmal hat man eine sehr lange Straße vor sich . Man denkt, die ist so schrecklich lang, die kann man niemals schaffen, denkt man."
Er blickte eine Weile schweigend vor sich hin, dann fuhr er fort:
"Und dann fängt man an, sich zu eilen. Und man eilt sich immer mehr. Jedes Mal, wenn man aufblickt, sieht man, dass es gar nicht weniger wird, was noch vor einem liegt. Und man strengt sich noch mehr an, man kriegt es mit der Angst zu tun, und zum Schluss ist man ganz aus der Puste und kann nicht mehr. Und die Straße liegt immer noch vor einem. So darf man es nicht machen”

•

Peppo der Straßenkehrer in Momo, von Michael Ende

WERKSTATT MR

Qualifizieren - Stärken - Vernetzen

KONFLIKT POTENTIAL

Einzelarbeit

Wer verfügt über Deine Zeit? 5 Min.

Schaue Dir deinen heutigen Tag an.
Hattest Du eine Zeitknappheit oder einen Zeitwohlstand?
Wie war Dein Tag gestaltet? Unterteile ihn grob nach Zeiten, über die Du selbst verfügt hast und Zeit, die fremdbestimmt war.

Tauscht Euch darüber in der Kleingruppe aus.
Bitte fasst zusammen, was die Merkmale einer selbstbestimmten oder fremdbestimmten Zeit sind.

WERKSTATT MR
Qualifizieren - Stärken - Vernetzen

KONFLIKT POTENTIAL

Fremdbestimmte Zeit

Ausdruck von Ohnmacht, da ich bestimmte Dinge tue, die willkürlich, manipulativ oder durch Zwang von mir verlangt werden.

Selbstbestimmte Zeit

Ausdruck von Macht, da ich für meine Handlungen Verantwortung übernehme, im Vertrauen mit anderen bin und durch einen Dialog dies überprüfe.

Konflikte rund um Zeit in Organisationen

- Ziele vs. Kapazitäten
- Wessen Zeit ist wie viel Wert?
- Womit verbringen wir unsere Arbeitszeit? Was ist wichtig?
- Wer übernimmt Tätigkeiten, die nicht geregelt sind und “spendet” seine*ihre Zeit?
- Wie viel Zeit verwenden wir für Absprachen, Beziehungsarbeit untereinander etc.?
- Wie wird mit Überstunden umgegangen?

WERKSTATT MR
Qualifizieren - Stärken - Vernetzen

KONFLIKT POTENTIAL

Ein Schritt zum Ende

Wie geht es für dich mit dem Thema weiter?
Einen Schritt - wie gehst du weiter?
Wie möchtest du die Themen in deine Organisation einbringen?

WERKSTATT MR
Qualifizieren - Stärken - Vernetzen

KONFLIKT POTENTIAL

Wir sind am Ende der Reihe angekommen.
Vielen Dank für die gemeinsame Zeit
und den Austausch.

WERKSTATT MR

Qualifizieren - Stärken - Vernetzen

KONFLIKT POTENTIAL