



Inhalt



Seite 2

Editorial

Ressourcen in Nadelstreifen

Individuelle Kompetenzen in Veränderungsprozessen



Seite 3

My Change oder der Start für mein „neues“ Leben



Seite 4

Führungskräfte als Problemlöser



Seite 5

Steuerung von Komplexität



Seite 6

Neuigkeiten aus Neustadt

Ressourcen in Nadelstreifen

Führungskräfte sehen sich vielseitigen Veränderungen gegenüber, die sie für sich, für andere und in Bezug auf den Inhalt gut bewältigen sollen (siehe Rollendiskussion in unserer letzten depesche).

Führungskräfte sollten am besten zu Superhelden mutieren, um allen Anforderungen gerecht zu werden, denen sie sich heute gegenüber sehen.

Da schnelle Mutationen von einer zur nächsten Generation in geregelten Bahnen nicht funktionieren werden und etwaige Zuchtprogramme sich ethisch verbieten oder schlichtweg zu lange dauern würden (und erhebliche unerwünschte Nebeneffekte hätten) stellt sich also folgende Frage: Wie können die aktuellen Führungskräfte zeitnah jene Kompetenzen erwerben, die sie benötigen, um ihre Rolle in Change Prozessen anforderungsgerecht auszufüllen?

Reine Wissensvermittlung ist mitnichten gleichzusetzen mit wirksamem Kompetenzaufbau. Die Frage ist: Wie kann jeder Einzelne seine Fähigkeiten wirksam anwenden, um sich effektiv in den unterschiedlichen Phasen des Veränderungsprozesses **a)** zu steuern **b)** zu entdecken **c)** weiter zu entwickeln?

Klassische Konzepte von Trainings, Seminaren und Wissenstransfer, in denen es um reines Ansammeln von Wissen geht, greifen hierbei zu kurz. In unserer aktuellen depesche laden wir Sie ein, sich auf den Weg zu machen, Ihre schlummernden Potentiale zu entdecken.

Boris Zanella beschreibt die Kräfte unwillkürlicher Prozesse und wie sie für jeden von

uns nutzbar werden. Konkret lädt er ein, mit einem einfachen Verfahren unser inhärentes Wissen zu nutzen (über das echte Erleben), das unser Körper „freiwillig“ zur Verfügung stellt: Ins „Gespräch kommen“ mit unseren biologischen und unwillkürlichen „Memoiren“ und „Zukunftsvisionen“ über Unterschiedsbildung, die sich körperlich manifestiert.



– Wir im Dialog mit bisher (meist) wenig beachteten, aber grenzenlosen Ressourcen –

Sepp Henn erläutert die Entdeckung eigener Potentiale und Reflektionserkenntnisse im Rahmen eines gravierenden, persönlichen



*Ihre Ansprechpartnerin
für inhaltliche Fragen
Ute Waidelich
waidelich@develoop.de*

Veränderungsprozesses. Lessons Learnt, dass finanzielle Unabhängigkeit nicht die Sinnfrage beantwortet, dass man äußere Rahmenbedingungen verändern kann, aber den eigenen Kern der Persönlichkeit überall mit hin nimmt, bis zu der Erkenntnis, dass echte Persönlichkeitsentwicklung in einer anderen Geschwindigkeit abläuft als aktionsorientiertes Management. – **Wir in der Würdigung persönlicher Grenzerfahrung und der erlebbaren Erfolge –**

Katharina Obst gibt uns Eindrücke in systemische Prinzipien. Gerade in komplexen Situationen brauchen Projektleiter und Führungskräfte praktische und hilfreiche Instrumente zur Selbststeuerung – **Wir im Kontakt mit Landkarten für unklare, risikobehaftete Situationen –**

Der erfolgreiche Umgang mit Veränderungen in der Rolle als Führungskraft setzt voraus, dass ich meinen persönlichen Umgang mit Change – kognitiv – emotional – verhaltensmäßig – kenne. Dies macht Reflexionsfähigkeit und die Bereitschaft notwendig, sich persönlichkeitsorientiert auf eine Entdeckungsreise aufzumachen und sich auf einen Veränderungsprozess einzulassen.

Wir wünschen Ihnen den Mut, die Reise zu beginnen, die Kraft „dran“ zu bleiben, die Lust, die erreichten Veränderungen zu feiern und den Spaß, an sich selbst immer wieder Neues zu entdecken.

Viel Spaß beim Lesen der depesche 

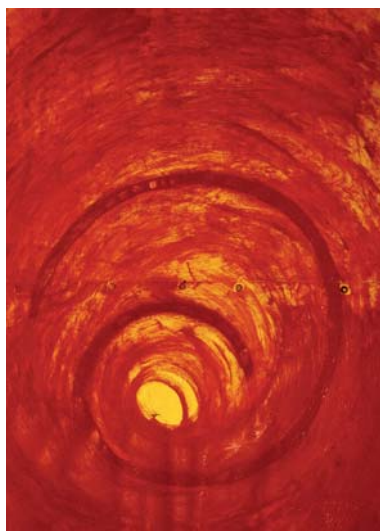
Ihr develoop Team!



Ohne Macht macht Angst

Das Ende meiner letzten beruflichen Station, vor dem Beginn meines Sabbaticals, war im Juli 1997 ganz undramatisch. Auflösung meines Vorstandsvertrages verbunden mit einem sogenannten „golden Handshake“. So einfach geht das – dachte ich zumindest damals.

Die erste Frage, die sich mir stellte, lautete: wohin will ich aus der nördlichen Rheinland-Pfalz, dem Standort meines alten Brötchengebers, nun hinziehen? In meine Heimatstadt München? Nein, zu unruhig für einen



wirklich ernsthaften Neubeginn. Ich zog in die Nähe von Radolfzell an den Bodensee. Die energiegeladene Gegend sollte eines meiner Standbeine für die Zukunft sein. Mitgenommen aus meiner alten Welt habe ich auch meine Möbel, vor allen Dingen meine Buddha-Sammlung, die den gewohnten Rahmen für meine Meditationen darstellen. Mitgenommen hatte ich natürlich auch den „alten“ Sepp mit seinen hohen Ansprüchen an sich und andere und seiner nervenden Ungeduld.

Nachdem der Wohnort feststand, animierte ich einen meiner Söhne, Thomas, sein Fachabitur in Konstanz zu absolvieren. Er stimmte dem Vorschlag zu und ich freute mich sehr darauf, wieder mal „handelnder“ Vater sein zu können, der in der Früh um sechs Uhr aufstand, um für seinen Sohn die Pausenbrote zu schmieren.

Die Zeit, die Thomas in der Schule verbrachte, war anfänglich sehr reizvoll. „Frei“-zeit satt. Endlich konnte ich jeden Tag 3–4 Tageszeitungen auf dem sonnigen Balkon sitzend in aller Ruhe durcharbeiten. Aber ich stand alle 10–20 Minuten auf und ging in die Küche. Hatte nicht eben das Telefon geklingelt oder hatte ich mir gewünscht, dass das Telefon klingelt? Nach 31 Jahren Berufsleben muss mich doch „jemand“ brauchen!?! Die können doch gar nicht alleine dazu in der Lage sein, ihre Probleme ohne mich zu lösen? Aber anscheinend können sie! Meine Stimmung kippte von Tag zu Tag mehr. Ich fühlte mich so einsam, verlassen und nutzlos. Ohne Macht macht Angst. Ich will „etwas“ tun.

Ich begann mit einer Reihe von verschiedenen Ausbildungen. Mit die wichtigste war die Ausbildung zum systemischen Berater und Coach am Institut für systemische Beratung (ISB) in Wiesloch. Morgendliche Befindlichkeitsrunden, der Berater, der sich selbst bei der Beratung beobachtete, geführte Phantasiereisen und Traumdeutungen. Der Zugang war mir anfänglich sehr versperrt. Unvorstellbar dieses „schlafmützige“ Tempo. 16 Leute brauchen für die Beschreibung ihrer Befindlichkeit fast 3 Stunden. Das war etwas anderes als eine Vorstandssitzung.

Es war für mich nur sehr schwer auszuhalten in dieser „neuen“ Welt. Ich wollte klar formulierte Zukunftsziele mit festgelegten




*Ihr Ansprechpartner
für inhaltliche Fragen
Sepp Henn
henn@develop.de*

Meilensteinen und erhielt vage Andeutungen, was meine Seele sich „eigentlich“ wünscht.

Zusätzlich gönnte ich mir noch in der Schweiz eine 2-jährige Ausbildung zum Ausdrucks-maler. Malen ohne vorgegebene Themen, einfach so von Innen heraus malen. „Mann“ und „Frau“ können sich vielleicht gut vorstellen, wie ich spätestens am Samstagnachmittag meine Entscheidung verfluchte. „Normale“ Männer saßen um 18.00 Uhr vor dem Fernseher und schauten Fußball-Bundesliga. Ich stand vor meiner leeren Malwand, voller nicht ausdrückbarer Gefühle und Angst und ohne Idee, wie ich meine persönlichen Geschichten in Farbe umsetzen könnte.

Aber diese Zeit, diese beiden Fortbildungen, die ich von 1998–2000 an über 110 Tagen wahrnahm, waren unter anderem für mich der wichtigste Grundstock für meinen beruflichen Neubeginn. Ich lernte an eigenem Leib und eigener Seele, was es braucht, um Veränderungsprozesse später authentisch begleiten zu können. Erst wer für sich selbst erlebt und erfüllt hat, welche nachhaltigen Befürchtungen bei solchen Neuorientierungen in einem hochkommen, weiß wie es Menschen im Rahmen von zum Beispiel Fusionen, Outplacement und Veränderungsprojekten geht. Erst wer auch den Mut hat, daran zu glauben, dass auch ohne klare Zielformulierung am Ende dieses Zeitraums etwas „Neues“ entsteht, hat erfahren, dass nur der, der auch folgen kann, gut führt.

Am „Ende“ war da ein „neues“ Eigenbild: Aus der Würdigung des „Alten“ gepaart mit dem „Neuen“ – oft noch ungewohnt und nicht immer passgenau – entstand jemand, der begann, angemessener auf sich und seine Mitmenschen zu schauen. 



Kleine Anleitung zur Kompetenzerweiterung

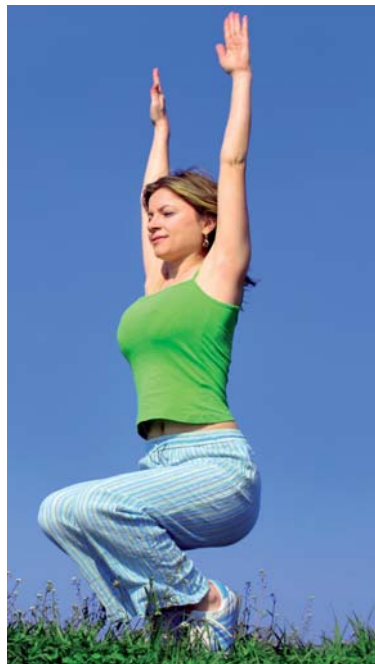
Mit diesem Artikel möchte ich Sie zu nachfolgender Erfahrung einladen: Denken Sie, wenn Sie möchten, an ein aktuelles Problem, welches Sie gerade beschäftigt. Möglichst ein Problem, für das Sie noch keine Lösung im Kopf haben. Stellen Sie sich nun das Problem ganz konkret vor. Handelt es sich dabei um eine Situation, dann lassen Sie diese bitte vor Ihrem inneren Auge ablaufen. Wenn es sich um eine Person handelt, dann stellen Sie sich vor, diese Person wäre gerade da. Vielleicht hilft es Ihnen, dafür für einen Moment die Augen zu schließen.

Jetzt, wo Sie ganz in Gedanken in das Problem vertieft sind, möchte Ich Ihnen ein paar Fragen stellen. Es kann sein, dass Ihr bewusstes Denken sich meldet und sagt: „Was für eine schwachsinnige Frage!“ Das ist o.k., denn meine Fragen richten sich auch eher an Ihre inneren Stimmen bzw. an Ihr „gefühltes Wissen“. Wie ist Ihr Körpergefühl, das mit dem Denken an Ihr Problem einher geht? Verändert sich z. B. Ihr Wärmeempfinden? Wird Ihnen heißer oder kälter?

Was ist mit Ihrer Beweglichkeit? Spüren Sie, dass bestimmte Regionen in Ihrem Körper sich anspannen? Oder fangen bestimmte Muskeln an zu arbeiten, ohne dass Sie das bewusst entschieden haben, und spüren Sie daher ein Zittern?

Passiert etwas mit Ihrer Atmung bei den Gedanken an das Problem? Atmen Sie spontan etwas flacher oder eher tiefer?

Was ist mit Ihrer Körperhaltung? Wie stimmig ist diese in Bezug zu Ihren Gedanken? Wie sähe es aus, wenn Sie mit Ihrem Körper eine Haltung einnehmen würden, die ganz entsprechend zu Ihren Problemgedanken wäre? Nehmen Sie ruhig mal ein paar ver-



schiedene Haltungen ein und probieren Sie aus, was für Sie passen könnte.

Vielleicht spüren Sie in sich auch so etwas wie einen zu Ihrem Problem passenden Ton oder Sound oder Rhythmus. Wenn Sie möchten, dann machen Sie den Ton, Sound oder Rhythmus laut nach.

Dieser Reihe von Fragen könnten noch einige hinzugefügt werden. Der Sinn hinter diesen Fragen, und damit möchte ich wieder Ihr bewusstes Denken ansprechen, ist, dass Probleme nicht nur „reine“ Gedanken sind. Sie gehen praktisch immer mit bestimmten Reaktionen im Körper einher.

Versetzen Sie sich bitte nun wieder in Ihr Problem zurück und nehmen Sie wieder die Haltung ein, die zum Problem passt. Fragen Sie sich: „Bin ich so in dem Zustand in dem ich jetzt bin, im Vollbesitz meiner Kräfte?“



*Ihr Ansprechpartner
für inhaltliche Fragen
Boris Zanella
zanella@developo.de*


Die meisten, wenn nicht sogar praktisch alle von uns, verneinen diese Frage. Was also tun?

Der Vorschlag aus hypnosystemischer Sicht (vgl. Gunther Schmidt, Liebesaffären zwischen Problem und Lösung; Carl-Auer-Verlag 2007) ist:

Angenommen das Denken und der Körper sind zwei autonome aber wechselseitig miteinander gekoppelte Systeme. Wenn nun das Denken (System 1) Reaktionen im Körper auslösen kann, dann müsste auch der Körper (System 2) Reaktionen im Denken auslösen!

Praktisch sieht das so aus, dass Sie sich wieder fragen, was wäre ein Zustand von mir, bezogen auf mein Problem, wenn ich das Problem gelöst hätte?

Dann nehmen Sie Stück für Stück diesen Zustand auch bewusst ein. Mit den gleichen Fragen, die Sie schon kennen. Nur mit anderem Vorzeichen sozusagen. Wie wäre Ihr Körpergefühl, das dem gelösten Problem entspricht? Wie Ihre Beweglichkeit, Ihre Atmung und Ihre Körperhaltung? Wie würde sich dann der dazu passende Ton, Sound oder Rhythmus anhören?

Dann, wenn beide Zustände für Sie gut gegenwärtig sind, möchte ich Sie einladen, mit diesen Zuständen spielerisch umzugehen und damit sozusagen zu jonglieren. Versuchen Sie zunächst die Problemhaltung mit allen Komponenten einzunehmen und von dieser aus in die Lösungshaltung mit allen Komponenten hinüber zu gleiten. Diese Art von Problem-Lösungs-Gymnastik (s. Schmidt, 2007) ist zwar dann nicht die Lösung für das Problem an sich. Sie führt aber praktisch immer und sofort zu Lösungszugängen, die ohne dieses „Aufwärmen“ nicht denkbar gewesen wären. 



Ein Job, ein Nagel und die Kunst zu fliegen!

Fliegen Sie schon oder leiden Sie noch?

Ich kann das Fliegen nur empfehlen! Aber fangen wir auf dem Boden an.

„Jetzt reicht es! Ich hänge meinen Job an den Nagel!“ seufzt ein Großprojektleiter (GPL) irgendwo in Deutschland. Sein Teilprojektleiter (TPL) übernimmt keine Verantwortung mehr. Zahlen werden zwar geliefert, sind aber nahezu aussagegelos. Sie sind weder mit internen Spezialisten noch mit den betroffenen Fachbereichen abgestimmt. Die Basis für alle Berechnungen des Business Case wertlos. Der Lenkungsausschuss macht Druck. Das Projekt steht vor dem Abgrund.

Eine ganz gewöhnliche Szene aus dem Führungsalltag in Veränderungsprozessen? Vielleicht! Vielleicht auch nicht! Ganz sicher aber – egal wie ernst der Job an den Nagel soll – ein ernst zu nehmender Ausdruck von Frustration und Hilflosigkeit.

Jeder Veränderungsprozess stellt alle Beteiligten, insbesondere die verantwortlichen Führungskräfte, vor enorme Anforderungen mit der unbewältigbaren Komplexität umzugehen und handlungsfähig zu bleiben. Und genau deshalb empfehle ich das Fliegen. Raus aus den Perspektiven des alltäglichen Projektwahnsinns, rein in den Helikopter. Die Perspektive verändern und Überblick gewinnen. Und wie jeder gute Pilot am Besten mit einer Landkarte. Einem gedanklichen Raster, das uns bei der Steuerung der Komplexität unterstützt. Dem Steuerungsdreieck (siehe Abbildung). Bereit? Dann fliegen wir doch mal und nehmen die erste Pilotenperspektive des Steuerungsdreiecks ein.

1. Die Problemdefinition:

Sehen Sie unten die Vielzahl von Verhaltensweisen und Abläufen? Aus diesen wählen


wir im Alltag bestimmte aus und definieren sie als Problem. Reduzieren damit Komplexität und werden steuerungsfähig. Wir sind Diagnostiker. Was uns am Boden bloß häufig nicht bewusst ist: Dies ist eine Wahl! Es sind auch immer andere Problemdefinitionen möglich. Fliegen wir zur Verdeutlichung der Konsequenzen weiter zur zweiten Pilotenperspektive.

2. Definition der Beteiligten

Nachdem wir eine Problemdefinition gewählt haben, stellt sich die Frage, wer für dieses Problem – und sinnvolles Führungsverhalten – die geeigneten Beteiligten sind. Fliegen wir doch einfach mal einen Looping: Definiert unser GPL die Ablehnung von Verantwortung seines TPL zum Beispiel als Beziehungsproblem zwischen ihm und den Mitarbeitern der Fachabteilungen, sind sowohl der TPL als auch die internen Kunden wichtige Beteiligte, die bezogen auf das Problem einen Unterschied machen können. Definiert der GPL dagegen das Verantwortungsvakuum als Ausdruck persönlicher Inkompetenz, ist allein der TPL ein relevanter Beteiligter. Gehen wir im dritten Looping davon aus, mangelnde Legitimation des TPL, also strukturelle Rahmenbedingungen und interne Machtverhältnisse verhindern die Verantwortungsübernahme, sind die Beteiligten vielleicht eher der GPL selber inklusive des Sponsors und den Führungskräften der Linie. Aber bevor uns schlecht wird, fliegen wir lieber weiter zur dritten Pilotenperspektive:

3. Professionelles Verhalten

Nun gilt es zu handeln. Je nach gewählter Problemdefinition wird unterschiedliches

Verhalten sinnvoll. Nehmen wir zum Beispiel den ersten Looping „Beziehungsproblem“. In diesem Fall könnte die Initiierung eines Workshops zur Klärung der Zusammenarbeit zwischen Projekt (TPL) und Fachabteilungen sinnvoll sein. Dies wäre für den zweiten Looping „Inkompetenz des TPL“ nicht hilfreich. Im Gegenteil. Sinnvoller wäre hier eine individuelle Unterstützung des TPL. Loopen wir zum Dritten, dann könnte es sich als sinnvoll erweisen, nach Absprache mit dem Sponsor ein Führungskräfte (FK)-Meeting einzuberufen, um die FK der Linie in ihre Verantwortung zu nehmen und über die natürliche Hierarchie Legitimation des TPLs herzustellen. Die Frage, die wir uns beim Fliegen immer stellen müssen, ist, ob durch das gewählte Verhalten oder die gewählten Methoden das so definierte Problem zu lösen ist bzw. welche Verhaltensweisen zum beschriebenen Problem sinnvolles beitragen. Soweit zur Landkarte. Beim Fliegen geht es immer darum, die Komplexität so groß wie nötig und so klein wie möglich zu halten. Genießen Sie noch ein wenig den Flug und sagen Sie Bescheid, wenn Sie zum Landen bereit sind. O.k. – dann zurück auf den Boden! Blicken wir noch kurz zurück auf den Flug und gehen davon aus: Er hat geholfen! Eine der Problemdefinitionen hat den metaphorischen Nagel getroffen, adäquate Beteiligte sind mit einbezogen und sinnvolles Führungsverhalten vollzogen, dann wette ich: „es reicht“ nicht mehr! Der Nagel ist zu weit in der Wand, als dass man an ihm noch einen Job aufhängen könnte;-)! **Ich rate Ihnen: Fliegen Sie...** 



Ihre Ansprechpartnerin
für inhaltliche Fragen
Katharina Obst
obst@develop.de

1. Definition
des Problems

2. Definition
der Beteiligten

Komplexitäts-
steuerung

3. Auswahl
des Führungsverhaltens

Literaturempfehlungen für diese depesche



Im Folgenden finden Sie Literaturempfehlungen, die thematisch wie stilistisch sehr unterschiedlich, alle das Thema „Umgang mit der eigenen Veränderung“ zum Thema haben.

Wir wünschen Ihnen viel Spaß beim Schmökern!

Stan Nadolny; Die Entdeckung der Langsamkeit

Piper Verlag; ISBN 3492207006

Unser Kommentar: Nadolnys schöner Roman stellt fesselnd dar, wie eine persönliche Eigenschaft, die scheinbar ein Handicap darstellt, zum Erfolgsgaranten einer Persönlichkeit wird.

Anna Gavaldà; Zusammen ist man weniger allein

Fischer Verlag; ISBN 3596173035

Unser Kommentar: Der Anfang fällt ein bisschen schwer, aber hat man den erst einmal hinter sich, eröffnet sich eine Geschichte die gleichermaßen anrührend und hoffnungsvoll ist. Eine Fülle von sehr bewegenden Szenen wird geschildert in einer selten sensiblen Sprache.

Marina Lewycka; Kurze Geschichte des Traktors auf Ukrainisch

DTV Verlag; ISBN 3423245573

Unser Kommentar: Der Roman ist frisch und originell geschrieben, die Charaktere sind dreidimensional, selbst die ukrainische Si-rene Valentina wird nicht nur als bösertige Täterin beschrieben, sondern auch sie ist ein Opfer der falschen Erwartungen an den goldenen Westen.

Gerald Hüther; Bedienungsanleitung für ein menschliches Gehirn

Vandenhoeck & Ruprecht;

ISBN 3525014643

Unser Kommentar: Ein höchst informatives Buch, das zum Nachdenken anregt und den Horizont erweitert.

Pascal Mercier; Nachtzug nach Lissabon

Hanser Verlag; ISBN 3446205551

Unser Kommentar: Einfühlsame Schilderung der Freuden und Mühen beim Sich-selbst-neu-entdecken. Ausgelöst durch die Neugier am Leben eines anderen, erzählt dieser Roman von Mut und Ängsten, Zurückhaltung und Leidenschaft und von der Herausforderung, versöhnlich mit sich und seiner persönlichen Geschichte umzugehen.


Frank Schätzing; Tod und Teufel (Hörspiel)

Der Hörverlag; ISBN 3-89940-742-3

Unser Kommentar: Ein fesselndes, hervorragend gesprochenes Hörspiel, dass nicht nur lange Autofahrten wie im Fluge vergehen lässt, sondern ganz nebenbei verdeutlicht, welchen Einfluss unsere Geschichte auf Möglichkeiten und Grenzen unserer persönlichen Entwicklung ausüben kann. Spannend!

Doppler, Klaus; Der Change Manager

Campus Verlag; ISBN 3593373289

Unser Kommentar: Der Untertitel „Sich selbst und andere verändern – und trotzdem bleiben wer man ist“ beschreibt sehr gut die Ziele des Buches. Das Buch geht auf die Grundlagen von Veränderung von Menschen und sozialen Systemen ein und bietet Anregungen und Werkzeuge, dies zu bewältigen. Jedem Kapitel ist eine aussagefähige Zusammenfassung vorangestellt und die bearbeiteten Fragestellungen. Man kann das Buch in einem Rutsch, aber auch selektiv lesen, indem man sich an den Fragestellungen pro Kapitel orientiert. Das Buch schafft eine gute Balance zwischen organisationalem Kontext und persönlichen Bezügen zum Change Manager als „Person“. 

Wir werden Europameister, wetten?

Erinnern Sie sich noch an 1996, als unsere Jungs den Fußball von der Insel nach Hause geholt und wir alle enthusiastisch „Football is coming home“ gesungen haben? Waren Sie vor zwei Jahren auch verzaubert vom Sommermärchen und ging Ihnen „54, 74, 90, 2006“ wochenlang nicht mehr aus dem Ohr?

Bald ist es wieder soweit und wir wollen zusammen mit Ihnen wieder mitfiebern vor den Fernsehern und den Großbildleinwänden. Was gibt es da schöneres, als das Zusehen durch eine kleine Wette anzureichern?

Schreiben Sie uns unter depesche@deveoop.de, wer nach Ihrer fachkundigen Meinung Europameister 2008 wird. (Einsendeschluss ist der 06.06.2008).

Unter allen richtigen Einsendungen verlosen wir 1x2 Karten für ein Weltmeisterschaftsqualifikationsspiel der DFB-Auswahl in Deutschland.

(Für Gewinner aus Österreich und der Schweiz besorgen wir Eintrittskarten für Ihr Wunschspiel im Rahmen der Weltmeisterschaftsqualifikation).

Impressum

Redaktion: Alla Busse, Sepp Henn
Martin-Luther-Str. 63-65,
67433 Neustadt/Weinstraße
Telefon 06321/1899920;
e-mail : depesche@deveoop.de
Layout: POZZI7, 0621-33 61 726
Erscheint dreimal jährlich

Für Feedback, Anregungen oder Kritik sind wir Ihnen jederzeit dankbar.
Zum Abmelden des Infobriefes senden Sie uns eine kurze Mail.

