



Erasmus+

Multiplikatoren-Veranstaltung



INDIVERSO

Inclusive diverse solutions for VET

IBW in Heidelberg

8. Juli 2017

INDIVERSO

Inclusive diverse solutions for VET

Bildungs-, Beratungs- und Unterstützungsangebote
in der beruflichen Bildung und Ausbildung von jungen
Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen

Projektlaufzeit: 3 Jahre (01.09.2014 – 31.08.2017)

Martin Künemund, Projektleiter, Josefsheim Bigge





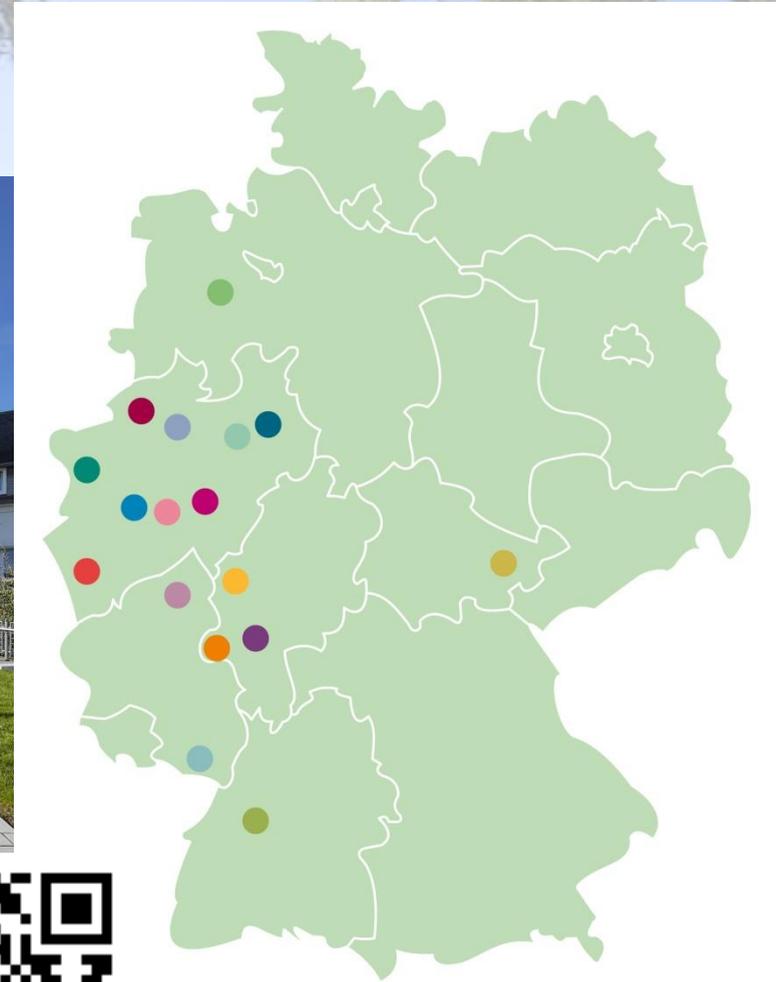
Erasmus+



Inhalt

1. Kurzvorstellung Josefsheim Bigge
2. Vorstellung des Erasmus+ Projekts INDIVERSO
 - Hintergrund und Ziele
 - Der methodische Werkzeugkoffer
3. Kollegiale Fallberatung
4. Regionale Netzwerkbildung als Beitrag zur Inklusion
5. Übertragung dieser Ideen auf die Schulform
Gymnasium

1. Josefsheim Bigge in Olsberg im Hochsauerland (NRW)



Wir ermöglichen und fördern gesellschaftliche Teilhabe



Wohnen



Berufs-
bildung

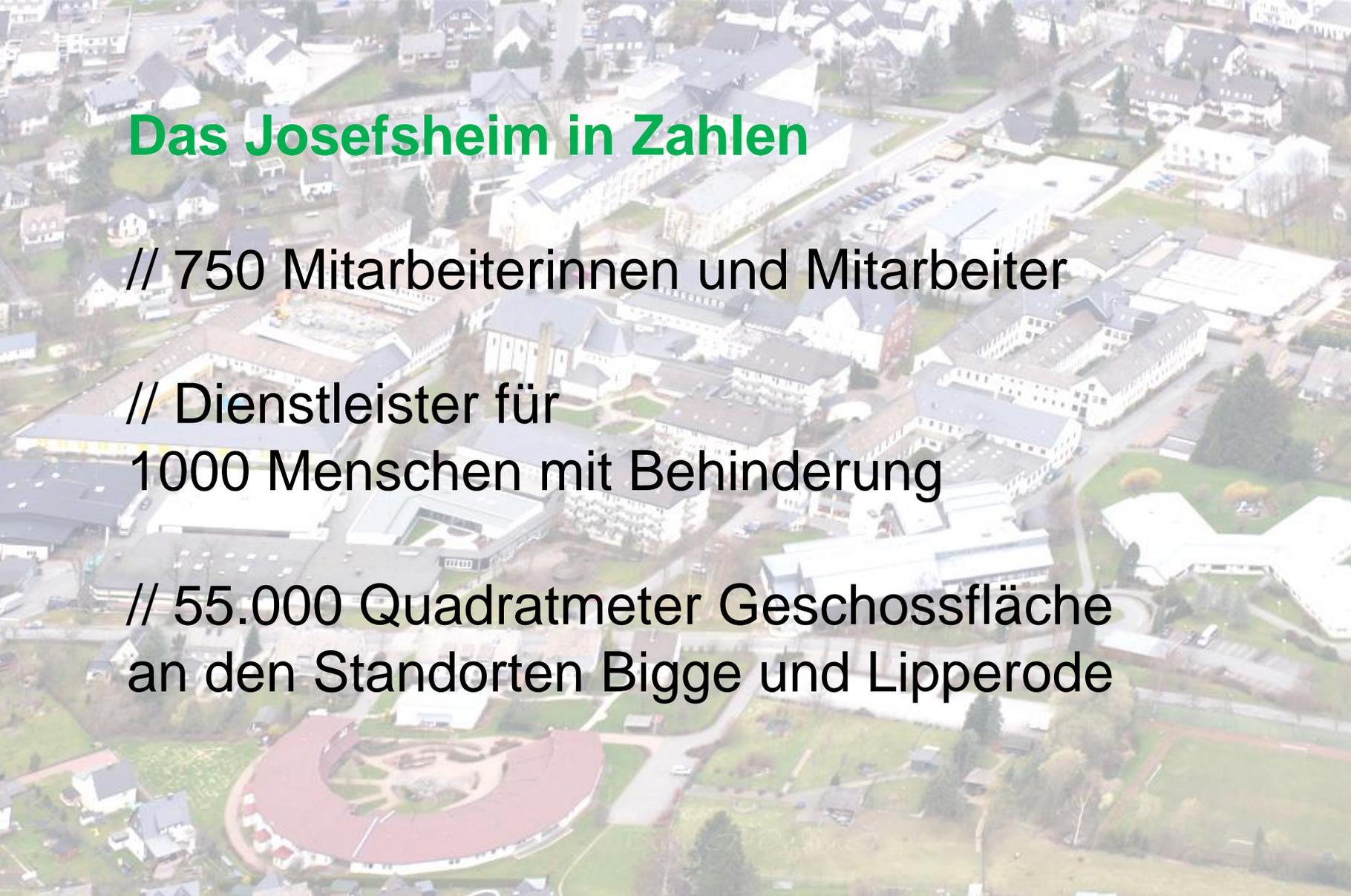


Arbeit



JOVITA

Im Mittelpunkt der Mensch



Das Josefshaus in Zahlen

// 750 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

// Dienstleister für
1000 Menschen mit Behinderung

// 55.000 Quadratmeter Geschossfläche
an den Standorten Bigge und Lipperode

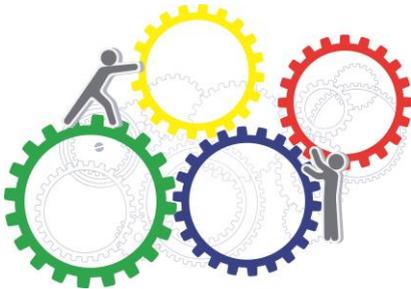
Im Mittelpunkt der Mensch

2. Projektvorstellung

INDIVERSO

Inclusive diverse solutions for VET

Bildungs-, Beratungs- und Unterstützungsangebote in der beruflichen Bildung und Ausbildung von jungen Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen



Ausgangslage des Projektes:



- Etwa 6 % aller Kinder unter 18 Jahren weisen eine behandlungsbedürftige psychische Störung auf.

(Quelle: Positionspapier erarbeitet durch den DVfR-Ausschuss Psychische Behinderungen, März 2011)

- Die starke Zunahme von Rehabilitanden mit psych. Beeinträchtigungen in Berufsbildungswerken

Statistik der BAG BBW e.V.		
Anteil der Diagnosegruppe Psychische Behinderungen		
	2004	2012
Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen	41 %	57 %
Ausbildung	34 %	56 %

Statistik der BAG BBW



Einzel Diagnosen der psychischen Behinderungen 2004-2012 (Ausbildung)

Psych. Behinderung	2004	2012
AD(H)S	5,2 %	14,9 %
Autismus	0,9 %	7,4 %
Psychosen	3,9 %	5,1 %
Persönlichkeitsstörungen wie z. B. Borderline	4,9 %	8,3 %
Neurotische-, Belastungs- und somatoforme Störungen	9,8 %	19,2 %
Essstörungen wie Bulimie und Magersucht	0,7 %	1,0 %
Suchterkrankungen	2,5 %	3,1 %
Verhaltensstörungen	11,9 %	13,3 %
Sonstige psychische Krankheiten	3,0 %	6,3 %

Ausgangslage

- Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen stellen Lehr- und Fachkräfte sowie Arbeitgeber vor große Herausforderungen
- Viele junge Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen scheitern an den Anforderungen, Leistungserwartungen und Rahmenbedingungen der beruflichen Bildung und des Arbeitsmarktes
- Ausbildungs- und Arbeitssituation von Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen ist äußerst unbefriedigend (z. B. aus Angst vor Stigmatisierung und Ablehnung sowie beruflicher und sozialer Nachteile)

Bisherige Bildungs- und Förderkonzepte

- werden diesem Personenkreis nicht gerecht
- orientieren sich an pauschalen Behinderungskategorien und unterstellten typischen Defiziten

Das Bildungssystem im inklusiven Wandel

Bedarf

- UN-BRK → Teilhabe an Beruflicher Bildung und Arbeit
- hinreichende Bildungs-, Beratungs- und Unterstützungsstrukturen
- Entwicklung regionaler, integrierter und personenzentrierter Hilfesysteme
- Inklusive Berufsbildung professionell gestalten
- Wertschätzende Grundhaltung und Einfühlungsvermögen gegenüber Menschen mit einer psychischen Beeinträchtigung

Zielgruppen

1.

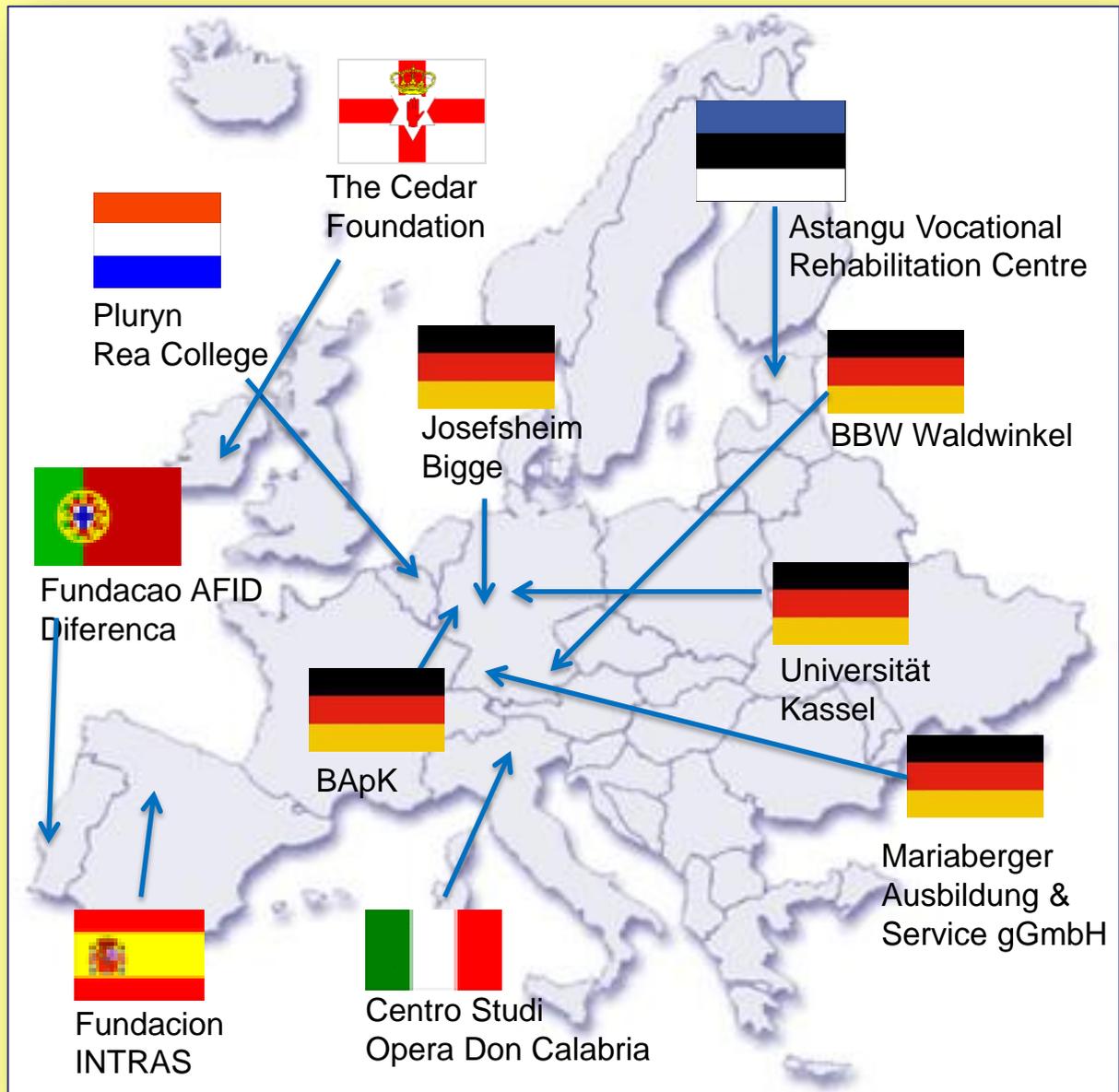
Junge Menschen ... in der beruflichen Bildung mit		
... körperlichen	oder ... kognitiven	... psychischen Behinderungen
und zusätzlichen psychischen Beeinträchtigungen		
2. Alle am Berufsbildungsprozess dieser Zielgruppe beteiligten Fachkräfte (*Ausbilder, Lehrer, Bildungsbegleiter, Schulsozialarbeiter, Case Manager, Sozialpädagogen, Arbeitgeber...*)
3. An der beruflichen Integration beteiligte Fachkräfte (*der Integrationsfachdienste, Job Coaches...*)

Ziele des Projektes



- Europaweiter Austausch von Erfahrungen und von Best-Practice-Beispielen zur Berufsausbildung und Arbeit der Zielgruppen
- Gemeinsame Erarbeitung eines Konzeptes, um die inklusive Berufsbildung professionell zu gestalten
- Regionale Vernetzung
- Kompetenzen der Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen erweitern
- Vermittlung professioneller Handlungskompetenz der Lehr- und Fachkräfte
- Verbesserung der Ausbildungs- und Arbeitssituation von Menschen mit diesen Beeinträchtigungen

Projektpartner





Unser gemeinsames Ziel:

- *Inklusion in der beruflichen Bildung aktiv mitzugestalten*
„So speziell wie nötig, so inklusiv wie möglich“.
- Entwicklung von Bildungs-, Beratungs- und Unterstützungsangeboten in der beruflichen Bildung und Ausbildung von jungen Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen

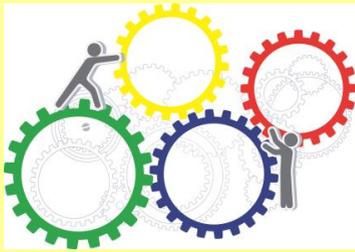
Angestrebte Ergebnisse:



Werkzeugkoffer mit 7 Förderinstrumenten

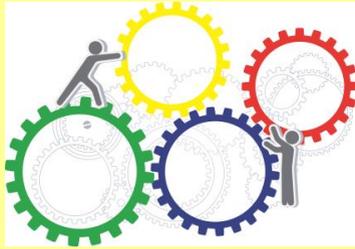
Instrument 1: Bildungsbegleitende Angebote für Lernende mit psychischen Beeinträchtigungen

- **Modul 1:** Personenzentrierte Planung
(Persönliche Zukunftsplanung)
- **Modul 2:** Psychomotorische Angebote
- **Modul 3:** Kreatives Training zur Entwicklung der
Kommunikationsfähigkeit und
sozialen Kompetenzen
- **Modul 4:** Peer Unterstützung



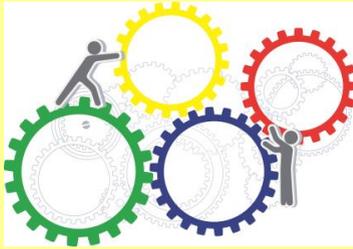
Instrument 2: Informations- und Fortbildungsmöglichkeiten für Lehr- und Fachkräfte

- **Modul 1:** Rollenverständnis und Befähigung der pädagogischen Fachkräfte
- **Modul 2:** Handlungsleitfaden mit Praxistipps für Schule, Ausbildung und Beruf
- **Modul 3:** Steigerung der Selbstreflexionskompetenz



Instrument 3: Coaching

Ein Coaching-Ansatz zur gezielten Vorbereitung von jungen Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen auf den ersten Arbeitsmarkt



Instrument 4: Kollegiale Beratung und Supervision für Lehr- und Fachkräfte

- **Modul 1:** Supervision
- **Modul 2:** Kollegiale Fallberatung



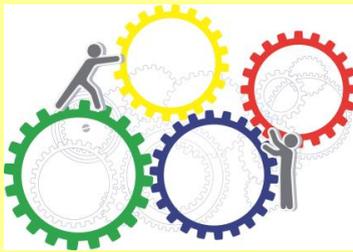
Instrument 5: Leitfaden zur Prävention und Krisenintervention

- **Modul 1:** Prävention
- **Modul 2:** Erkennen der Anzeichen von Krisen
- **Modul 3:** Bewältigungsstrategien



Instrument 6: Informations- und Bildungsangebote für Unternehmen

- **Modul 1:** Informations- und Fortbildungstag für Mitarbeiter aus Unternehmen
- **Modul 2:** Beratung und Unterstützung für Unternehmen



Instrument 7:

Aufbau regionaler Netzwerke zur Verbesserung der inklusiven Berufsbildung und Arbeitsintegration von Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen

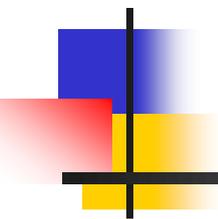
Alle Instrumente werden inklusiv ausgerichtet.

Die Instrumente können miteinander verknüpft werden.

Zwischenfragen zum Projekt ?



3. Einführung in das Konzept der Kollegialen Fallberatung



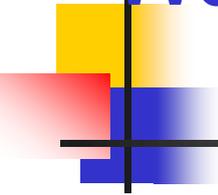
Begriffsklärung

Supervision und Coaching

- lat. *supervidere* = von oben sehen
eng. *to coach* = trainieren, vorbereiten
- Systematische, professionelle Begleitung im Berufsleben
 - **Anleitung** durch Coach / Supervisor
→ qualifiziert, methodisch geschult
 - Coach → Wirtschaft
 - Supervisor → soziale Berufe
 - Keine Psychotherapie
 - Gruppen- oder Einzelsupervision

Kollegiale Fallberatung

- Wechselseitige, selbstorganisierte Supervision / Beratung
- **ohne** externen Supervisor
- zwischen gleichrangigen Kollegen
- Supervision ↔ Intervision
(über) (zwischen)
Vertikal ↔ Horizontal
- immer in einer Beratergruppe

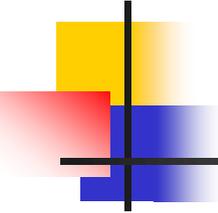


Was ist Kollegiale Fallberatung?

-Kollegiale Fallberatung ist ein **strukturiertes Beratungsgespräch in einer Gruppe,**

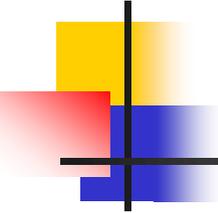
-in der ein Teilnehmer von den übrigen Teilnehmern **nach einem festgelegten Ablauf** mit verteilten Rollen beraten wird

-mit dem **Ziel, Lösungen für eine konkrete berufliche Schlüsselfrage** zu entwickeln.



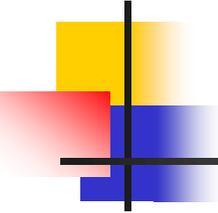
Merkmale

- Kollegiale Beratung findet in Gruppen statt.
- Ein professioneller Berater ist nicht anwesend.
- Die Beratung folgt einem festen Ablauf.
- Der Ablauf und die Methoden sind allen Teilnehmer bekannt.
- Die Beratungsrollen und die Aufgaben werden verteilt.
- Alle Teilnehmer sind aktiv an der Beratung beteiligt.
- Lösungen für berufliche Praxisprobleme werden entwickelt.



Weitere Merkmale

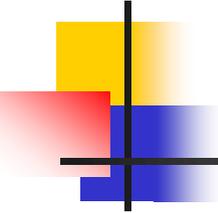
- Beruflich Gleichgestellte suchen gemeinsam nach Lösungen für ein konkretes Problem
- Die Kollegiale Fallberatung ist
 - den Methoden der Supervision angelehnt
 - eine gut trainierbare Form des kollegialen Coachings



Kollegiale Fallberatung

Grundsätzliches

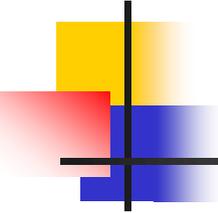
- geht davon aus, dass die Gruppe Lösungsvorschläge entwickelt durch Offenheit und Aufmerksamkeit dem zu Beratenden gegenüber vor dem Hintergrund der eigenen professionellen Erfahrungen
- geht bei der Lösung komplexer Herausforderungen davon aus, dass es nicht die eine, richtige Lösung gibt
- ist angewiesen auf Vertrauen und versteht sich als „sicherer Ort“;



Kollegiale Fallberatung

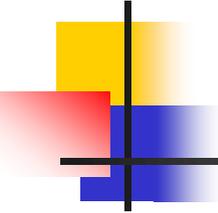
Grundsätzliches

- sucht nach Lösungen und nicht die Bestätigung im gegenseitigen Wehklagen;
- ist dem Gedanken des Empowerment (der Selbst-Ermächtigung) verbunden;
- nützt nicht nur dem zu Beratenden;
- erkennt die Suche nach Ratschlägen als Stärke an, da sie weiß, dass nur derjenige, der sich selbst als Lernender versteht, andere zum Lernen anregen kann.



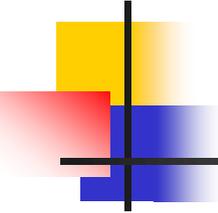
Nutzen der Kollegialen Beratung

- Rückhalt durch die Gruppe
- Entlastung durch Mitstreiter
- Fachlicher Austausch
- Vernetzung
- Aufbau / Ausbau einer Unterstützungskultur



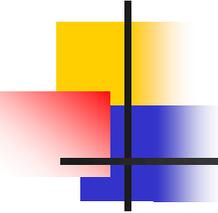
Weiterer Nutzen

- Wahrnehmungs-, Denk- und Handlungsgewohnheiten werden erweitert
- konsensgestützte Maßnahmenplanungen werden ermöglicht
- die eigenen Ressourcen werden für die Klärung genutzt
- vielfältige Perspektiven werden lösungsorientiert zusammengeführt



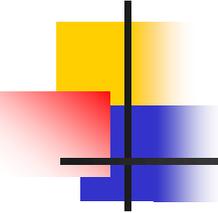
KESS: Kooperative Entwicklungssteuerung durch Selbstmanagement

- Rollen:
- Ratsuchende / Selbstentwickler
- Berater / Nachfrager
- Beobachter / Zeitwächter



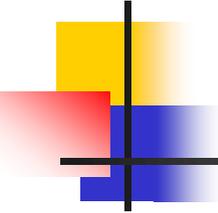
KESS: Es gilt für den Ratsuchenden:

- Definiere deine Ziele und bestimme deinen eigenen Standpunkt, reflektiere soweit wie möglich deine Unsicherheiten.
- Beschreibe das Problem und lasse dein Gegenüber mit anderen (professionellen) Sichten ebenfalls das Problem beschreiben. Sie werden es anders sehen!
- Lasse dich durch Ideen und Fragen deiner Kollegen auf neue Wege bringen.
- Plane aktiv den Lösungsprozess. Hilfe bei Orientierungsproblemen erreichst du, indem du die anderen Sichtweisen nutzt, um eigene neue Perspektiven zu suchen.
- Versuche durch die Perspektive der Kollegen z. B. mit den Augen des Adlers oder der Maus zu sehen, forsche nach Analogien, erkenne und finde Muster.
- Würdige die Lösungssuche deiner Kollegen.
- Behalte Kontrolle über das eigene Handeln durch selbstreflexive Prüfung, indem du fragst: „Stimmt das erarbeitete Ergebnis mit meinen Zielen überein?“
- Interpretiere und verleihe den Lösungen deine eigene neue Bedeutung. Sie setzt Verhalten in Gang.



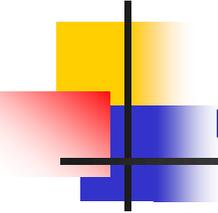
KESS: Es gilt für den Interviewer / Berater:

- Prüfe, ob du nicht in die Vorgeschichte und in die Interessen verstrickt bist.
- Stehe der bisherigen Lösung des Ratsuchenden neutral freundlich gegenüber.
- ,Stoße die Reflexionen durch Nachfragen an. Biete behutsam inhaltliche Lösungen an.
- Nutze die Rolle des Beobachters für die Distanzierung zum Problem, für deine eigene Wahrnehmungserweiterung und für die des Ratsuchenden.
- Sei ein anregender Kommentator, Mitdenker und Begleiter.
- Habe Respekt vor dem "Eigen-Sinn" des Ratsuchenden.
- Sei Impulsgeber, der an die Fähigkeiten und Ressourcen der Kollegen anknüpft.
- Begegne der Tendenz der Verengung von Sichtweisen durch Kreativität und Ausblick auf nützliche zukünftige Wirklichkeiten.



KESS: Es gilt für den Beobachter:

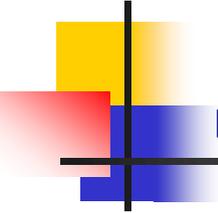
- Teile dem Interviewersystem deine Beobachtungen über die Art und Weise mit, wie das Interview verlaufen ist.
- Schaffe reflexive Distanz zum Problem.
- Schau aus der Sicht des Adlers (Metaposition).
- Sei Kommentator, der sich nicht aktiv an dem Beratungsprozess beteiligt.
- Nimm die Außensicht wahr.
- Gib deine subjektiven Wahrnehmungen als Feedback über den Beratungsprozess wieder für ein erneutes Überdenken.
- Überdehne deinen Bericht nicht.
- Achte darauf, dass keine Rechtfertigungssituationen und Schuldgefühle entstehen.
- Entlaste durch nachträgliches Überdenken die Situation.



10 Gebote kollegialer Unterstützung

nach P. Behrens

- 1. Verhalte dich nicht für allwissend
- 2. Begegne deinem Kollegium als neugierig Lernender
- 3. Ermögliche deinen Kollegen "Ko – evolution" von kreativen Ideen und Visionen
- 4. Biete Wege aus der Problemorientierung hin zur Ressourcensuche an
- 5. Arbeite zukunftsorientiert und mit möglichkeitserweiternden Impulsen



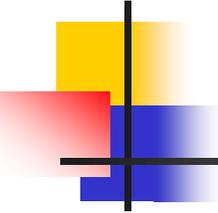
10 Gebote kollegialer Unterstützung

nach P. Behrens

- 6. Stelle Fragen, die die Reflexivität, Kreativität und Lernfähigkeit des Systems fördern
- 7. Schaffe eine Situation, in der Autonomie und Kreativität gefördert werden
- 8. Übe die Kunst des Dialogs ein, die Raum für neues Erforschen der Wahrnehmung schafft
- 9. Ermögliche Kollegen, sich aus unterschiedlichen Perspektiven zu reflektieren
- 10. "Mache durch dein Tun einen Unterschied, der wirklich einen Unterschied macht." (Ba-teson)

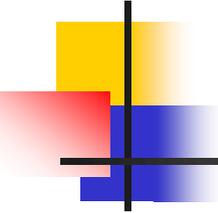
Übersicht für die Kollegiale Fallberatung

- Casting (👤 👤 👤 👤)
- Schilderung des Falles (👤)
- Schlüsselfrage d. Berichtenden (👤 🖋)
- Perspektivwechsel: „Ich als...“ (👤 👤 👤 👤)
- Nachfragen u. Ergänzungen (👤 👤 👤 👤)
- 1. Schritt, Lösungsvorschläge (👤 👤 👤 👤 🖋)
- Feedback u. Vorsätze (👤)



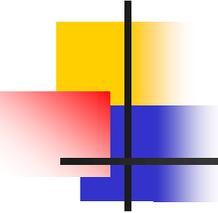
Casting

- Dauer ca. 5 Minuten
- Dialog mit allen Beteiligten
- Rollen besetzen (Moderator, Protokollant, Fall Erzähler)
- Protokollierung
- Leitfragen: Welche Fälle sind da?
Wer übernimmt welche Rolle?



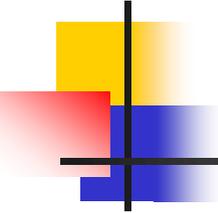
Schilderung eines Falles

- Dauer ca. 5 - 10 Minuten
- Aktuelle Situation
- Genaue Beschreibung
- Unterbrechungen und Nachfragen sind in dieser Phase nicht möglich
- Leitfragen: Worum geht es? Wie stellt sich die Situation für den Fallerzähler dar?



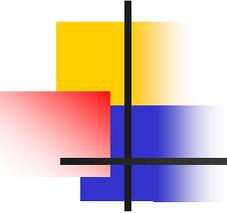
Schlüsselfrage

- Dauer ca. 5 Minuten
- Dialog zwischen Moderator und Erzähler
- Formulierung des Klärungswunsches und der Klärungsrichtung
- Formulierung so konkret wie möglich
- Protokollierung
- Leitfrage: Welchen Klärungswunsch hat der Fall Erzähler in Bezug auf seine Situation?



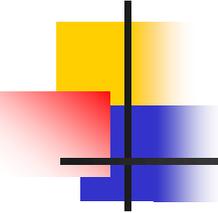
Perspektivwechsel: „Ich als...“

- Dauer 5 - 10 Minuten
- Hineinversetzen in verschiedene Rollen



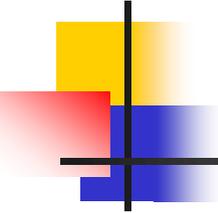
Nachfragen u. Ergänzungen

- Dauer 5 Minuten
- Dialog
- Zusätzliche Informationen
- Erfassung der Gesamtsituation
- Noch keine Lösungen



Hypothesen, erster Schritt, Lösungsvorschläge

- Dauer 5 - 10 Minuten
- Ich würde...
- Protokollierung
- Leitfrage: Was geben wir dem Fall Erzähler in Bezug auf seine Schlüsselfrage mit?



Feedback u. Vorsätze

- Dauer 5 Minuten
- Bilanz
- Leitfragen für den Erzähler:
Was ist mir klar geworden?
Welche Rückmeldungen oder Anregungen
sind für mich besonders wichtig?
Was werde ich konkret tun?
...



4.

Instrument 7: „Regionale Netzwerkarbeit“ zur inklusiven Berufsbildung und Arbeitsintegration von Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen

Ziele des regionalen Netzwerkes



- Regelmäßige Netzwerktreffen zum Wissens- und Erfahrungsaustausch
- Informationen - Übersicht über die verschiedenen Institutionen und Akteure sowie deren Angebote/Dienstleistungen
 - Ansprechpartner persönlich kennenlernen
- Gemeinsame Aktionen und Veranstaltungen
- Schülern und Auszubildenden mit Beeinträchtigungen sowie Lehr- und Fachkräften die verschiedenen Beratungs- und Unterstützungsangebote in der Region bekannt machen



Vorüberlegungen zum Aufbau von Netzwerken

- Wer sind die potentiellen Akteure?
- Welche Ziele verfolgen die Akteure?
- Gibt es überwiegend gemeinsame Ziele?
- Welche unterschiedlichen Ziele/Interessen gibt es?
- Welchen Nutzen kann dem einzelnen Akteur das Netzwerk bieten?
- Welche Stärken kann der Akteur in das Netzwerk einbringen?
- Welche Befürchtungen könnten einzelne Akteure haben und wie können diese abgebaut werden?

- Wie gehen wir mit Konkurrenzsituationen um?
- Wer ist Hauptinitiator?
- Wer ist Koordinator?
- Welche Hemmnisse gibt es?
- Wie viel Zeit haben wir zur Verfügung?
- Was können wir zum Netzwerk beitragen?
- Welche Mitarbeiter verfügen über die für die Netzwerkarbeit erforderlichen persönlichen Eigenschaften?
- Wer könnte die Netzwerkarbeit durch Moderation und Beratung unterstützen?



Erfahrungsbericht von den bisherigen drei Netzwerktreffen im Hochsauerlandkreis



Im Mittelpunkt der Mensch

Erfahrungen in der bisherigen Netzwerkarbeit

- Netzwerkkoordination
- Anzahl und Abstände der Meetings
- Wechselnde Orte
- Programmgestaltung
- Steuerungsgruppe zur inhaltlichen Vorbereitung der Treffen
- Dokumentation in Form von Newslettern
- „Come together-Treffen“

Themenbeispiele aus den parallelen Gesprächsrunden:

- Welche Anforderungen bestehen an die Professionalität der Lehr- und Fachkräfte im Umgang mit Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen?
- Arbeitgeber gewinnen, Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen vermitteln: Wie geht das?
- „Open Space“: *Die Teilnehmer/-innen geben eigene Themen ins Plenum und gestalten dazu je eine Arbeitsgruppe.*

Wesentliche Kernaussagen aus dem Impulsreferat und Gesprächsrunden

- Psychische Beeinträchtigungen müssen aus der Tabuzone geholt werden
- Schule / Ausbildungsbetriebe mit in Präventionskette aufnehmen
- Eingliederungshilfen und Unterstützungsangebote in Schule, Ausbildung und Beruf nutzen
- Lange Wartezeiten auf einen Therapieplatz
 - Um Wartezeit zu überbrücken, können Selbsthilfegruppen, Gesprächs- und Beratungsangebote hilfreich sein.

- Wie sage ich es meinem Chef?
Von Schwierigkeiten über die psychische Beeinträchtigung zu reden
- Durch Netzwerke entsteht ein ganzheitlicher multi-professioneller Mehrwert (Netzwerk als Lernfeld nutzen)
- Durch Netzwerkarbeit können die Übergänge von der Schule in die Ausbildung bzw. in den ersten Arbeitsmarkt gestaltet werden (wenn Betroffene Beratung und Unterstützung benötigen)

Erfolgsfaktoren

- Gemeinsame Zielsetzungen
- „**Win-Win-Win**“-Situation
- Suche nach Kooperationsmöglichkeiten und Synergien
- Zurückstellen von eigenen Interessen
- gleichberechtigte, transparente, vertrauensvolle Zusammenarbeit auf gleicher Augenhöhe
- Der Umgang der Partner ist geprägt durch Wertschätzung, Offenheit und Fairness über alle unterschiedlichen Positionen und über alle hierarchischen Ebenen hinweg.

Erfolgsfaktoren

- Gegenseitiger Respekt
- Gut funktionierender Informationsfluss zwischen den Akteuren
- Möglichkeiten und Grenzen der Zusammenarbeit im Verlauf bewusst abstecken
- Hoffnungen und Befürchtungen ansprechen
- Zentrale Koordinierungsstelle
- Kontakt halten, damit das Netzwerk nicht einschläft
- Persönlicher Einsatz der Akteure

Misserfolgsfaktoren

- Unklare Ziele
- Ziele nur langfristig erreichbar
- Überfrachtete Programme bei den Netzwerktreffen
- Fehlender Koordinator
- Hohe Fluktuation und Zeitknappheit der Akteure
- Fehlende Freistellungen geeigneter Mitarbeiter/innen
- Konkurrenzdenken
- Angst vor zu viel Transparenz
- Akteure ohne Entscheidungskompetenz oder fehlende Motivation, die von Führungskräften „geschickt“ werden
- Unzureichende Kommunikationswege



Leitfragen für die Diskussion

Wie gehen Sie bei der regionalen Netzwerkarbeit vor?

1. Wie machen Sie Netzwerkpartner die Kooperation im Netzwerk schmackhaft?
2. Welche regionalen Netzwerkpartner lassen sich nur schwer einbinden?
3. Woran arbeiten Sie gemeinsam mit Ihren Netzwerkpartnern?
4. Welche Rahmenbedingungen sind aus Ihrer Sicht für ein funktionierendes Netzwerk notwendig?



Erasmus+



- **Mehr Infos zum INDIVERSO-Projekt...**
- **Handbücher kostenlos herunterladen...**

...unter

www.indiverso-erasmus.eu

www.josefsheim-bigge.de



Viel Erfolg im Studium und
beim Einstieg in den Schuldienst
sowie viel Freude und
Zufriedenheit im Lehrerberuf.



Kofinanziert durch das
Programm Erasmus+
der Europäischen Union

Kontakt

Josefsheim gGmbH

Martin Künemund

Heinrich-Sommer-Straße 13, 59939 Olsberg

Tel. 02962 800-469

m.kuenemund@josefsheim-bigge.de

www.josefsheim-bigge.de



Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Im Mittelpunkt der Mensch