

k.brio training GmbH

Das k.brio Leadership-Training

Senior- / Junior-Programm

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis.....	2
Zur Situation.....	3
Das Konzept.....	3
Die Zielgruppe	4
Die Zielsetzung	5
Der Ablauf des Junior-Programms (Dauer 9 Monate).....	6
Der Ablauf des Senior-Programms (Dauer 6 Monate)	11
Die Trainer / Coaches	14
Weitere Informationen.....	15

Zur Situation

Für den langfristigen Unternehmenserfolg kommt der bewussten Gestaltung einer gemeinsamen, zukunftsweisenden Führungskultur eine wesentliche Bedeutung zu. Alte Führungsmodelle greifen schon lange nicht mehr: Die Führung, die sich schlicht auf ihre Machtposition zurückzieht und die viel zitierte „Basta-Politik“ praktiziert, gehört der Vergangenheit an.

Heute sind Führungskräfte vielfach gefordert – stellen sie doch wesentliche Multiplikatoren dar: Kulturelle Werte und Leitbilder werden insbesondere über sie als wesentliche Kulturträger vermittelt. Dieses Verständnis von Leadership erhebt einen hohen Anspruch an die persönlichen Kompetenzen einer Führungskraft, so werden sie als

- **Vorbild** wahrgenommen, sie sind verlässlich und werden hohen moralischen Ansprüchen gerecht,
- **Inspiratoren** und **Motivatoren** betrachtet, sie formulieren anspruchsvolle Ziele, vermitteln Sinn und Zuversicht und sorgen für Teamgeist,
- **Förderer** und **Entwickler** von Kreativität und Innovation erlebt, ermuntern zu eigenständigen Problemlösungen und kritisches Hinterfragen von Gewohnheiten,
- als **Coach** und **Mentor** anerkannt, die auf die individuellen Bedürfnisse ihrer Mitarbeiter eingehen können und sie in ihren Stärken weiterentwickeln sowie bei Konflikten kompetent vermitteln.

Das k.brio Leadership-Training stärkt die Entwicklung einer solchen Führungskultur: Wir unterstützen die Teilnehmer in ihrer Persönlichkeitsentwicklung und vermitteln zugleich wesentliche Führungstechniken.

Das Konzept

Als Grundlage für die Ausgestaltung des Leadership-Trainings dient das k.brio Leadership-Modell.

Dabei steht k.brio für folgende Führungsrollen:

- k** Kommunikator
- b** Beziehungsgestalter
- r** Richtungsgeber
- i** individueller Coach
- O** Organisationsentwickler

Die Teilnehmer werden sich in einem 5-tägigen Intensiv-Training über unterschiedlichste Erfahrungen, gezielten Input sowie persönlicher Reflexion mit ihrer Haltung sowie ihrem Führungsverhalten in Bezug auf das k.brio-Führungsmodell auseinandersetzen.

Das Konzept sieht vor, dass vor Beginn des Intensiv-Trainings die Teilnehmer auf der Grundlage des Persönlichkeitsanalyseverfahrens „Reiss-Profile“ ihre persönliche Motivstruktur kennenlernen und ihr Verhalten und die daraus entstehenden Themen erkennen. Das Reiss-Profile stellt für uns eine geeignete Methodik dar, den Teilnehmern sehr individuelle Lernerfahrungen und erweiterte Handlungsoptionen aufzuzeigen. Ende der 90-iger Jahre wurde dieses evaluierte Testverfahren von dem amerikanischen Psychoanalytiker Stephen Reiss entwickelt, seit 2005 nutzen wir das Reiss-Profile für Führungskräfteentwicklungen und Coachings.

In einem persönlichen, vorab geführten Entwicklungsgespräch mit dem Trainer, wird das Profile ausgewertet und in Beziehung zum k.brio-Führungsmodell gesetzt. Daraus werden zusammenfassend die persönlichen Entwicklungsziele für das 5-tägige Training abgeleitet und im Rahmen des Entwicklungsgesprächs mit dem Vorgesetzten abgestimmt. Die Entwicklungsziele dienen zum einen dem Teilnehmer als persönliches Logbuch für die fünf Trainingstage. Zum anderen wird hierüber die Auswahl der Trainings-Übungen durch den Trainer vorgenommen.

Das Intensivtraining findet in einem Seminarhaus in ländlicher Umgebung statt, mit einem breiten Angebot an Outdoor-Aktivitäten. Die Führungskräfte sollen hier bewusst in Distanz zu ihrem Arbeitsalltag gehen und diese Woche für sich und ihre persönliche Entwicklung nutzen. Die Ausgestaltung des 5-tägigen Intensivtrainings entspricht dem k.brio-Führungsmodell und ist in seiner spezifischen Ausprägung den jeweiligen Führungsebenen angepasst (Junior- bzw. Senior-Programm). Für das Junior-Programm sind zwei aufeinander aufbauende Module (jeweils 5-tägig) und bei dem Senior-Programm einmalig ein 5-tägiges Trainingsmodul vorgesehen.

Der Transfer wird gestärkt, indem die Teilnehmer zum Abschluss des Trainings einen persönlichen Transfervertrag mit sich abschließen. Dieser wird im Anschluss der Maßnahme mit dem Vorgesetzten besprochen. Im Rahmen eines Potenzialtages werden die Trainingsinhalte und die Umsetzung des Transfervertrages reflektiert und ein weiterführender, individueller Entwicklungsplan für jeden Teilnehmer erstellt.

Die Zielgruppe

Das Intensivtraining ist für Führungskräfte konzipiert und qualifiziert die beiden Zielgruppen:

- Junior (Führungsnachwuchskräfte)
- Senior (erfahrene Führungskräfte).

Die Teilnehmer erfahren in den jeweiligen Modulen eine persönliche und intensive Prozessbegleitung; die Anzahl ist auf max. 14 Teilnehmer bei zwei Trainern begrenzt.

Die Zielsetzung

Das übergeordnete Ziel des Leadership-Programms ist es, die Führungskräfte in ihren Rollen als **K**ommunikator, **B**eziehungsgestalter, **R**ichtungsgeber, **i**ndividueller Coach und **O**rganisationsentwickler zu stärken und die für diese Rollen relevanten Kompetenzen über Selbsterfahrung, Input und Selbstreflexion der Teilnehmer weiterzuentwickeln.

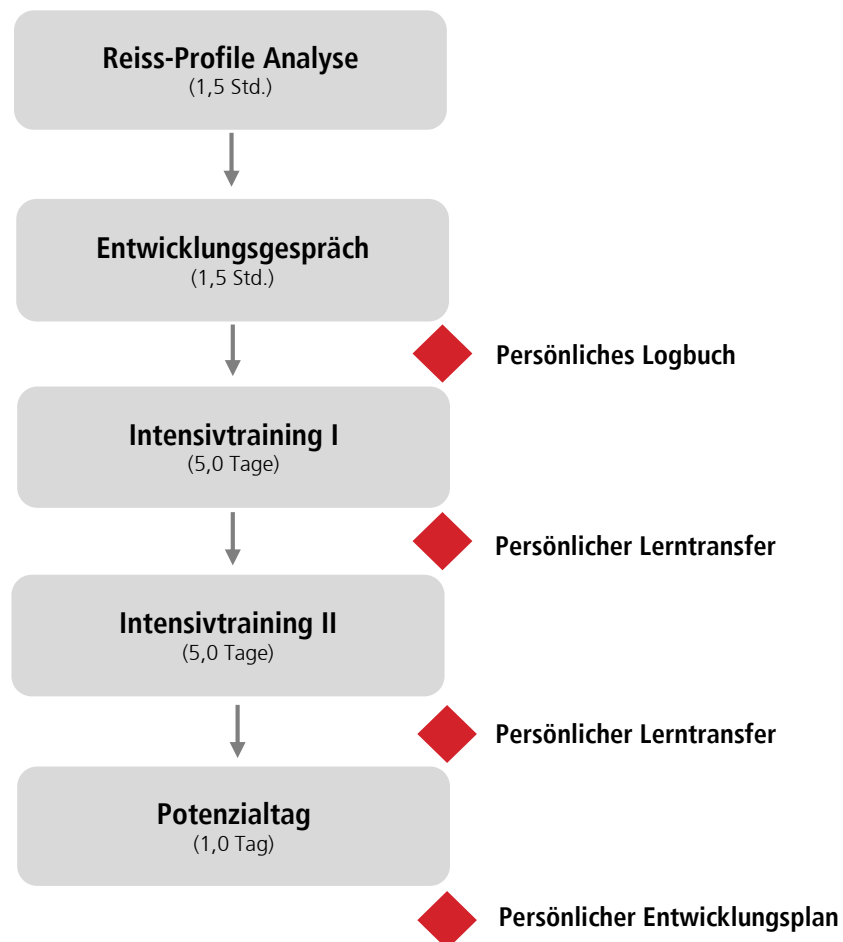
Nach dieser unternehmensspezifischen Qualifizierung können die Teilnehmer

- strategisches Denken und Handeln in ihrem Führungsalltag umsetzen,
- Change-Prozesse bewusst gestalten,
- ihre Führungsrollen und -verantwortung klar definieren,
- ihr Führungsverständnis reflektieren,
- ihr Führungsverhalten flexibel situations- und mitarbeiterspezifisch ausrichten,
- ihre kommunikativen Kompetenzen bewusst und zielgerichtet nutzen,
- ihre Mitarbeiter in ihrer Individualität sehen und gezielt in ihrer persönlichen Entwicklung unterstützen,
- Zielvereinbarungs-, Delegations-, Feedback- und Konfliktgespräche lösungsorientiert führen,
- ihre persönliche Wirkung bewusst einschätzen,
- Gruppenprozesse im Team wahrnehmen und konstruktiv begleiten,
- Motivations- und Demotivationsaspekte in der Praxis erkennen und gezielt gestalten.

Durch das Leadership-Training werden die Teilnehmer dazu befähigt, einen zielorientierten und motivierenden Führungsstil zu leben und als begeisterte Botschafter der Unternehmenskultur, -strategien und -ziele zu agieren. Somit wirken sie an dem erfolgreichen Ausbau einer leistungsorientierten Unternehmenskultur mit.

Darüber hinaus entsteht zwischen den Teilnehmern ein wertvolles Netzwerk, das jeden Einzelnen bei der Bewältigung seiner Führungsaufgaben zusätzlich stärkt.

Der Ablauf des Junior-Programms (Dauer 9 Monate)



Reiss-Profile-Analyse (1,5 Std.)

Die Teilnehmer beantworten online den der Reiss-Profile-Analyse zugrunde liegenden Fragebogen. Das Ergebnis wird in einem ca. 1,5-stündigen persönlichen Auswertungsgespräch mit einem der Trainer reflektiert. Die gewonnenen Erkenntnisse werden mit den praktischen Erfahrungen des Teilnehmers zusammengeführt und dokumentiert. Dieses Gespräch sensibilisiert den Teilnehmer für seinen persönlichen Fokus im Intensivtraining und wird zugleich als Vorbereitung für das Entwicklungsgespräch mit dem Vorgesetzten genutzt.

Entwicklungsgespräch (1,5 Std.)

Im Rahmen des individuellen Entwicklungsgesprächs werden zwischen dem Teilnehmer, dem jeweiligen Vorgesetzten sowie dem Trainer sowohl die Wahrnehmung aus dem beruflichen Alltag als auch die Ergebnisse des Reiss-Profiles betrachtet. Am Ende steht die Vereinbarung konkreter Lernziele für den Intensiv-Workshop in Form eines „persönlichen Logbuches“.

Intensivtraining I (5 Tage)

Das Intensivtraining setzt Zeichen – von der Lernumgebung, den Methoden bis hin zu den Inhalten.

Das Besondere an dem Konzept ist die enge Verbindung zwischen den Lerninhalten und dem aktiven Erleben. Getreu dem Motto „Nur wer sich selbst kennt, kann sich und andere führen“ lernen die Teilnehmer durch praktische Übungen und Aufgaben die unterschiedlichen Facetten ihrer Persönlichkeit kennen. Sie erhalten hierüber die Möglichkeit, ihre Komfortzone im Hinblick auf wichtige Führungskompetenzen zu erweitern. Bei der Ausgestaltung des Trainings werden immer die folgenden zwei Ebenen berücksichtigt:

Zum einen die **Ebene der Persönlichkeitsentwicklung**: Über individuell aus dem Reiss-Profil abgeleitete Übungen werden die Teilnehmer im Hinblick auf ihre persönliche Entwicklung gestärkt.

Zum anderen die **Ebene der Führungstechniken**: Aus dem k.brio-Führungsmodell und den geforderten Kompetenzen der jeweiligen Führungsebenen werden spezifische Führungstechniken erfahren und trainiert.

Die Trainingsinhalte

Nach vorangegangener Auftragsklärung werden unternehmensspezifische Themenbereiche miteinbezogen, spezifische Schwerpunkte gesetzt sowie individuelle Anliegen der Teilnehmer berücksichtigt. Vor dem Hintergrund des k.brio-Führungsmodells sowie der Anforderung von Führungsnachwuchskräften stellen folgende Themenbereiche aus unserer Sicht einen wesentlichen Rahmen dar:

Kommunikator

- Grundlagen der Kommunikation: Wahrnehmungseffekte, verbale und nonverbale Kommunikation, Sach- und Beziehungsebene
- Gesprächstechniken: Rapport, Aktives Zuhören, Feedback, Ich-Botschaften

Beziehungsgestalter

- Beziehungsmanagement zu Mitarbeitern, Kollegen, Kunden, Lieferanten, Vorgesetzten: Rapport aufbauen
- Netzwerke: Nähe und Distanz in der Beziehungsgestaltung

Richtungsgeber

- Strategien und Ziele: Das Visions- und Strategiehaus, der Zielvereinbarungsprozess
- Zielvereinbarungen: SMARTe Ziele formulieren, das Zielvereinbarungsgespräch

Individueller Coach

- Führungsverständnis und Führungsverhalten: Führungsstile, Sandwich-Position, gestern Kollege – heute Chef, Modell der logischen Ebenen
- Grundlagen der Motivation: Intrinsische / extrinsische Motivation, das Prinzip Selbstverantwortung, Delegation und individuelle Gestaltungsspielräume

Organisationsentwickler

- Systemisches Denken und Handeln: Zirkularität vs. Kausalität
- Change-Management: Merkmale und Führungsverhalten in Change-Prozessen, der konstruktive Umgang mit Widerständen

Zum Ende des ersten Intensivtrainings stärken wir den Transfer, indem die Teilnehmer einen persönlichen Vertrag mit sich bezüglich ihrer Transferaufgaben abschließen. Der persönliche Vertrag wird im Anschluss der Maßnahme mit dem Vorgesetzten besprochen.

Intensivtraining II (5 Tage)

Das zweite Trainingsmodul wird nach sechs Monaten durchgeführt und ist nach den gleichen Grundsätzen (Veranstaltungsort, Methoden etc.) wie das erste Trainingsmodul konzipiert.

Die Trainingsinhalte

Die Inhalte des zweiten Intensivtrainings bauen auf dem Intensivtraining I auf: Die Themen werden erweitert, vertieft und in Beziehung zueinander gesetzt.

Kommunikator

- Anlassbezogene Gesprächsführung von Feedback-, Entwicklungs- und Konfliktgesprächen
- Die win-win-Gesprächsführung in Verhandlungen und Konflikten

Beziehungsgestalter

- Teamentwicklung: Von der Gruppe zum Team, der Gruppenprozess und Rollen im Team
- Laterale Führung

Richtungsgeber

- Präsentation und Rhetorik: Grundsätze der Argumentation, motivierend präsentieren
- Kreativitäts- und Problemlösetechniken, kollegiale Beratung

Individueller Coach

- Life-Leadership-Modell
- Coachingtools: Drei-Ebenen-Modell, Perspektivenwechsel, Reframing, Disney-Modell

Organisationsentwickler

- Grundlagen der Moderation: Rolle und Haltung in der Moderation
- Moderationstechniken: Visualisierung, Abfrage- und Entscheidungstechniken

Zum Ende des ersten Intensivtrainings stärken wir den Transfer, indem die Teilnehmer wiederum einen persönlichen Vertrag mit sich bezüglich ihrer Transferaufgaben abschließen. Der persönliche Vertrag wird im Anschluss der Maßnahme mit dem Vorgesetzten besprochen.

Nach acht Wochen werden im Rahmen eines Potenzialtages die Trainingsinhalte und die Umsetzung der Transferverträge reflektiert und ein weiterführender, individueller Entwicklungsplan für jeden Teilnehmer erstellt.

Der Veranstaltungsort

Um eine intensive Erfahrung der Teilnehmer zu ermöglichen, werden die 5-tägigen Intensivtrainings extern in einem Selbstversorger-Seminarhaus mit Übernachtung durchgeführt: Die darüber entstehenden gruppenspezifischen Aspekte werden als gemeinsamer Erfahrungshintergrund der Teilnehmer reflektiert und auf die Trainingsinhalte übertragen. Zugleich werden die Zusammengehörigkeit, das gegenseitige Vertrauen der Teilnehmer sowie die Identifikation mit dem Unternehmen gestärkt.

Die Methoden

Ein wesentlicher Bestandteil der Intensiv-Trainings sind die gruppenspezifischen Erfahrungen, die entsprechend der landschaftlichen Möglichkeiten über unterschiedlichste Outdoor-Übungen gestaltet werden.

Beide Intensiv-Workshops sehen einen Methodenmix aus gruppenspezifischen Aspekten und intensiver persönlicher Reflexion vor. Folgende Methoden werden beispielsweise angewendet:

- Outdoor-Übungen
- Systemische Prozessfragen, moderierte Diskussion
- Klassische Workshop-Methoden, Einzel- und Gruppenübungen, Tandems
- Rollenspiele anhand realer Fallbeispiele, persönliches, lösungsorientiertes Feedback
- Kontextbezogene, kurze theoretische Inputs mit einem starken Bezug zur Praxis
- Bearbeitung und Reflexion von Fallbeispielen
- Lebendige, ressourcenorientierte Durchführung in einer positiven Lernatmosphäre

Die Methoden sind auf die Inhalte und das Lernumfeld abgestimmt und fördern die Entwicklung der (Führungs-)Persönlichkeit des Einzelnen.

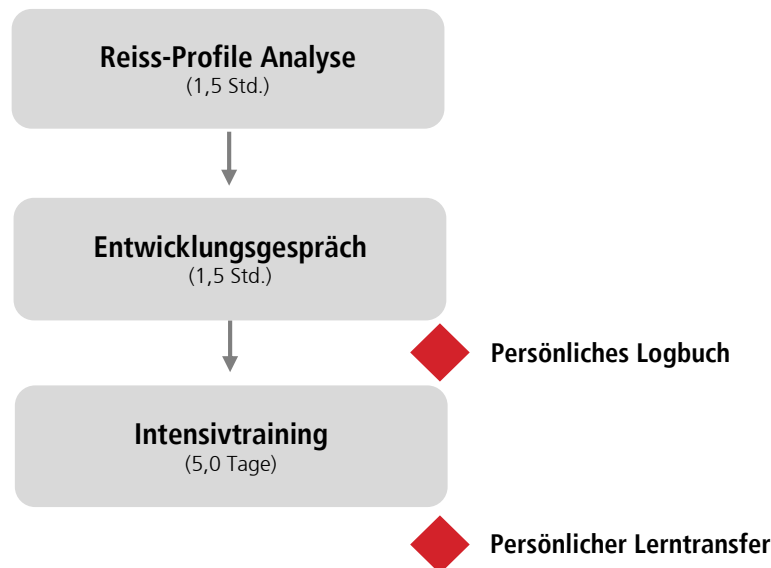
Zum Abschluss der Trainings schließen die Teilnehmer einen Vertrag über ihren persönlichen Lerntransfer mit sich ab, der im Anschluss der Maßnahme mit dem Vorgesetzten besprochen wird und als Handlungsorientierung in der Führungspraxis dient.

Potenzialtag (1 Tag)

Der Abschluss der Leadership-Ausbildung wird durch einen 1-tägigen Potenzialtag gestaltet: Die Teilnehmer werden ihre individuelle Umsetzung zentraler Führungsanforderungen in konkreten Übungen zeigen. Interne als auch externe Beobachter ermitteln aus diesen Übungen Stärken und individuelle Handlungsfelder, die in einem abschließenden Entwicklungsplan festgehalten werden.

Der Abschluss wird durch eine kleine gemeinsame Feier mit der Übergabe des Zertifikats gestaltet.

Der Ablauf des Senior-Programms (Dauer 6 Monate)



Reiss-Profile-Analyse (1,5 Std.)

Die Teilnehmer beantworten online den der Reiss-Profile-Analyse zugrunde liegenden Fragebogen. Das Ergebnis wird in einem ca. 1,5-stündigen persönlichen Auswertungsgespräch mit einem der Trainer reflektiert. Die gewonnenen Erkenntnisse werden mit den praktischen Erfahrungen des Teilnehmers zusammengeführt und dokumentiert. Dieses Gespräch sensibilisiert den Teilnehmer für seinen persönlichen Fokus im Intensivtraining und wird zugleich als Vorbereitung für das Entwicklungsgespräch mit dem Vorgesetzten genutzt.

Entwicklungsgespräch (1,5 Std.)

Im Rahmen des individuellen Entwicklungsgesprächs zwischen dem Teilnehmer und dem Vorgesetzten werden sowohl die Wahrnehmung aus dem beruflichen Alltag als auch die Ergebnisse des Reiss-Profiles betrachtet. Am Ende steht die Vereinbarung konkreter Lernziele für den Intensiv-Workshop in Form eines „persönlichen Logbuches“.

Intensivtraining (5,0 Tage)

Das Intensivtraining setzt Zeichen – von der Lernumgebung, den Methoden bis hin zu den Inhalten.

Das Besondere an dem Konzept ist die enge Verbindung zwischen den Lerninhalten und dem aktiven Erleben. Getreu dem Motto „Nur wer sich selbst kennt, kann sich und andere führen“ lernen die Teilnehmer durch praktische Übungen und Aufgaben die unterschiedlichen Facetten ihrer Persönlichkeit kennen. Sie erhalten hierüber die Möglichkeit, ihre Komfortzone im Hinblick auf

wichtige Führungskompetenzen zu erweitern. Bei der Ausgestaltung des Trainings werden immer die folgenden zwei Ebenen berücksichtigt:

Zum einen die **Ebene der Persönlichkeitsentwicklung**: Über individuell aus dem Reiss-Profil abgeleitete Übungen werden die Teilnehmer im Hinblick auf ihre persönliche Entwicklung gestärkt.

Zum anderen die **Ebene der Führungstechniken**: Aus dem k.brio-Führungsmodell und den geforderten Kompetenzen der jeweiligen Führungsebenen werden spezifische Führungstechniken erfahren und trainiert.

Die Trainingsinhalte:

Nach vorangegangener Auftragsklärung werden unternehmensspezifische Themenbereiche miteinbezogen, spezifische Schwerpunkte gesetzt sowie individuelle Anliegen der Teilnehmer berücksichtigt. Vor dem Hintergrund des k.brio-Führungsmodells sowie der Anforderung von erfahrenen Führungskräften stellen folgende Themenbereiche aus unserer Sicht einen wesentlichen Rahmen dar:

Kommunikator

- Gesprächskompetenz: Rapport, das Drei-Ebenen-Modell, Feedback geben und nehmen, systemische Fragetechniken
- Konstruktive Kommunikation aus den Ich-Zuständen der Transaktionsanalyse

Beziehungsgestalter

- Laterale Führung
- Konfliktmanagement: Konfliktarten, Konfliktodynamik, Konfliktstrategien, Eskalationsstufen und die lösungsorientierte Gesprächsführung

Richtungsgeber

- In Visionen denken und handeln
- Business Development: Wertschöpfung und Verschwendung im Unternehmen, Nachhaltigkeit durch kontinuierliche Verbesserung sichern
- Der Zielvereinbarungsprozess

Individueller Coach

- Selbst- und Stressmanagement: Drama-Dreieck, das G-E-H-E-Prinzip, Reframing
- Coaching-Tools: Role-Model, Visualisierung von inneren Prozessen, Time-Line, Modell der logischen Ebenen

Organisationsentwickler

- Recruiting und Teams gezielt zusammenstellen
- Unternehmenskultur entwickeln
- Innovationen und die Regeln des Querdenkens

Zum Ende des Intensivtrainings stärken wir den Transfer, indem die Teilnehmer einen persönlichen Vertrag mit sich bezüglich ihrer Transferaufgaben abschließen. Der persönliche Vertrag wird im Anschluss der Maßnahme mit dem Vorgesetzten besprochen.

Der Veranstaltungsort

Um eine intensive Erfahrung der Teilnehmer zu ermöglichen, wird das 5-tägige Intensivtraining extern in einem Selbstversorger-Seminarhaus mit Übernachtung durchgeführt: Die darüber entstehenden gruppenspezifischen Aspekte werden als gemeinsamer Erfahrungshintergrund der Teilnehmer reflektiert und auf die Trainingsinhalte übertragen. Zugleich werden die Zusammengehörigkeit, das gegenseitige Vertrauen der Teilnehmer sowie die Identifikation mit dem Unternehmen gestärkt.

Die Methoden

Ein wesentlicher Bestandteil des Intensiv-Trainings sind die gruppenspezifischen Erfahrungen, die entsprechend der landschaftlichen Möglichkeiten über unterschiedlichste Outdoor-Übungen gestaltet werden.

Das Intensiv-Training sieht einen Methodenmix aus gruppenspezifischen Aspekten und intensiver persönlicher Reflexion vor. Folgende Methoden werden beispielsweise angewendet:

- Outdoor-Übungen
- Systemische Prozessfragen, moderierte Diskussion
- Klassische Workshop-Methoden, Einzel- und Gruppenübungen, Tandems
- Rollenspiele anhand realer Fallbeispiele, persönliches, lösungsorientiertes Feedback
- Kontextbezogene, kurze theoretische Inputs mit einem starken Bezug zur Praxis
- Bearbeitung und Reflexion von Fallbeispielen
- Lebendige, ressourcenorientierte Durchführung in einer positiven Lernatmosphäre

Die Methoden sind auf die Inhalte und das Lernumfeld abgestimmt und fördern die Entwicklung der (Führungs-)Persönlichkeit des Einzelnen.

Zum Abschluss des Trainings schließen die Teilnehmer einen Vertrag über ihren persönlichen Lerntransfer mit sich ab, der im Anschluss der Maßnahme mit dem Vorgesetzten besprochen wird und als Handlungsorientierung in der Führungspraxis dient. Darüber hinaus erhalten sie ein persönliches Zertifikat.

Die Trainer / Coaches

Unsere Qualifikationen und jahrelangen Berufserfahrungen im Bereich der Organisations- und Personalentwicklung haben wir in das Konzept einfließen lassen. Mit viel Spaß und Kreativität sind wir an das Projekt herangegangen und freuen uns darauf, Sie ebenso davon zu begeistern.

Birgit Dünwald

- Langjährige Managementenerfahrung in der Industrie
- Reiss Profile™ Master
- Systemische Beratung
- Ausbildung zum Coach



Coaching ist dabei meine Kernkompetenz. Als geschäftsführende Gesellschafterin der k.brio coaching GbR begleite ich Veränderungsprozesse von Gruppen, Teams und Einzelpersonen zielgerichtet und lösungsorientiert.



Gabriele Rüter

- Personal- und Organisationsentwicklerin
- Langjährige Managementenerfahrung in der Konsumgüterindustrie
- Reiss Profile™ Master
- Systemische Beratung
- Ausbildung zum Coach

Aufgrund meiner mehr als 20-jährigen Führungserfahrung als Personalmanagerin in Industrieunternehmen habe ich einen klaren Blick und ein gutes Gespür für die Zusammenhänge zwischen Menschen und Organisationen. Ich stehe für eine hohe Praxisorientierung – somit hat in meiner Trainertätigkeit die sofortige Umsetzbarkeit der Lerninhalte höchste Priorität.

Frank Brätsch

- Langjährige Managementenerfahrung in der Konsumgüterindustrie
- Reiss Profile™ Master
- Karriereberatung und Trainings
- Ausbildung zum Coach



Als Coach, Berater und Trainer liegt der Schwerpunkt meiner Arbeit im Bereich Karriereentwicklung, insbesondere das Coaching von Führungskräften.

Meinen Erfahrungsschatz schöpfe ich aus meiner langjährigen Führungstätigkeit als Personalmanager in einem international tätigen Großkonzern sowie aus meiner mehrjährigen gegenwärtigen Tätigkeit.

Weitere Informationen

Das vorliegende Grobkonzept ist als Gestaltungsrahmen zu verstehen, den wir entsprechend Ihrer unternehmensspezifischen Anforderungen anpassen – wir freuen uns auf Ihr Feedback!

Herzliche Grüße



Petra Krieghoff

k.brio training GmbH

Konsul-Smidt-Str. 8 p
28217 Bremen

fon +49 421 460466-0
fax +49 421 460466-50
email training@k-brio.de