

Kolloquiumsbericht

Name: Sarah Pomberg
Geb. 08. September 1980 in Haltern

Hochschule: Hochschule Bemen
Abschluss: 19. Juli 2007

Praxisstelle: Sozialberatung der Daimler AG – Mercedes Benz Werk Bremen
Zeitraum: 01. Oktober 2007 bis 30. September 2008

Gruppenleitung: Dipl. Psychologin Gundela Oldenburg

Inhaltsverzeichnis

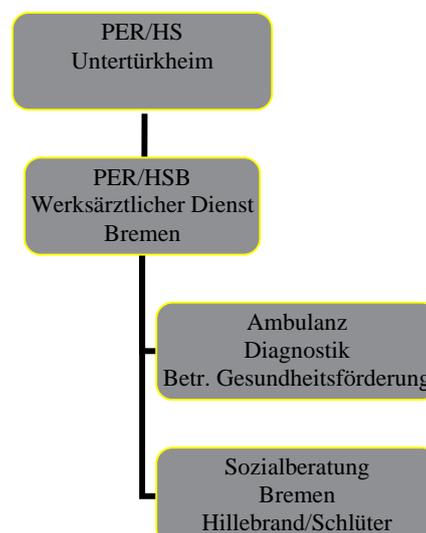
1. Einleitung.....	3
2. Beschreibung des Arbeitsplatzes.....	3
3. Arbeitsplanung und methodisches Vorgehen.....	5
4. Darstellung und Reflektion des eigenen Lernprozesse	9
Anhang.....	12

1. Einleitung

In der Zeit des Studiums der Sozialen Arbeit habe ich meinen Schwerpunkt auf die Beratungsarbeit und Gesprächsführung gelegt. Ich habe Zeit darauf verwendet mich mit dem Systemischen Beratungsansatz auseinanderzusetzen und habe daher während meines Studiums u.a. ein Praktikum im Norddeutschen Institut für Kurzzeittherapie in Bremen absolviert. Hier haben mich die Arbeitsinhalte weiterhin begeistert und vor allem der systemisch-lösungorientierte Ansatz von Steve de Shazer und Insoo Kim Berg. Insbesondere die Annahme, dass jeder Mensch die Lösung bereits in sich trägt und ihm die notwendigen Ressourcen zur Verfügung stehen. Dies hat mich zum Weiterdenken und zur Auseinandersetzung mit mir und meinem Menschenbild angeregt. Im Institut habe ich von der Anerkennungsstelle in der betrieblichen Sozialberatung des Mercedes Benz Werks Bremen erfahren und, dass dort nach diesen Ansätzen gearbeitet wird und eine gute Möglichkeit bestehe, diese in die Praxis umzusetzen. Ich habe mich daraufhin dort beworben und konnte die Anerkennungsstelle einige Zeit später antreten.

2. Beschreibung des Arbeitsplatzes

Die Sozialberatung ist eine fachliche Beratungsstelle für die rund 13.000 Mitarbeiter des Werkes und deren Angehörige. Organisatorisch ist die Sozialberatung dem Werksärztlichen Dienst Bremen zugeordnet. Die Abteilungsbezeichnung lautet hier PER/HSB (Policies Employee Relations/ Health and Safety Bremen). Der Werksärztliche Dienst, bzw. die Werksärztlichen Dienste der einzelnen Standorte in Deutschland sind wiederum dem PER/HS in der Zentrale der Daimler AG in Stuttgart-Untertürkheim angesiedelt. Auf der Ebene des PER/HSB befinden sich ebenfalls die Werksärztlichen Dienste der anderen Produktionsstandorte/Werke mit ihren Sozialberatungen. Die Darstellung aller wäre aber der Übersichtlichkeit des Organigramms abträglich.



Die Arbeit der Sozialberatung wird als Beitrag zu einer vitalen Unternehmenskultur, zur Beziehungs-, Arbeits- und Lebensqualität der Mitarbeiter¹ und zu ihrer Identifikation mit dem Unternehmen gesehen. Sie gestaltet den kulturellen und sozialen Wandel im Unternehmen. Die Mitarbeiter in der Sozialberatung sind sozialwissenschaftlich, pädagogisch und psychotherapeutisch ausgebildete Experten und entwickeln fundierte Dienstleistungskonzepte und nachhaltige Lösungen für die verschiedenen Aufgabenbereiche. Es wird fachlich autonom und neutral beraten, und der Schutz der Persönlichkeit (gesetzliche Schweigepflicht gem. § 203 StGB) wird gewahrt.

Die Themen der Sozialberatung umfassen:

- Abhängigkeitsprobleme (Alkohol, Drogen, Nikotin, Medikamente, Ess-Störungen)
- Psychosomatische Symptome (z.B. Ängste, Panikattacken, psychische Auswirkungen organischer Beschwerden/Erkrankungen)
- Psychische Befindensbeeinträchtigungen (z.B. Erschöpfungszustände, Stressreaktionen)
- Persönlichkeitsbezogene Auffälligkeiten und Probleme (z.B. Selbstwertproblematik, Perfektionismus)
- Diskrepanz zwischen Leistungsanforderung und Leistungsverhalten
- Kommunikations- und Interaktionsprobleme
- Berufliche Konflikte (z.B. Überforderung, Unterforderung, Demotivation, Veränderungen am Arbeitsplatz und /oder in der Arbeitsorganisation, Umbesetzungen, kollegiale Konflikte)
- Private Konflikte, Krisen/Lebenskrisen und berufliche Krisen, Umgang mit Veränderungsprozessen und Entscheidungssituationen
- Psychiatrische Symptome (z.B. Depression, Manie, Wahnvorstellungen)
- Überschuldung
- Mobbing, etc.

Des Weiteren bietet die Sozialberatung Qualifizierungsangebote im Rahmen von Seminaren und Workshops zu führungsrelevanten psychosozialen Themen an. Ziel ist es dabei, psychosoziales Hintergrundwissen für Problemfelder zu vermitteln,

¹ Aus Gründen der Übersichtlichkeit verwende ich durchgehend die männliche Form

sowie für Verhaltensauffälligkeiten von Mitarbeiter zu sensibilisieren. **Durch ein frühzeitiges, problemlösendes Eingreifen erforderliche Handlungswissen zu erarbeiten bzw. zu stabilisieren.** Die Schulungsinhalte orientieren sich an den Erfordernissen verbindlichen Führungshandelns im betrieblichen Alltag. Der besondere Nutzen resultiert u.a. aus dem gemeinsamen Unternehmensbezug der Teilnehmer wie der Sozialberater und aus dem unmittelbaren Transfer. Die Sozialberatung betreibt Kooperation und Netzwerkarbeit mit internen und externen Stellen. Zu den internen werden dabei die Personalbetreuung, der Werksärztliche Dienst, die Führungskräfte und der Betriebsrat gezählt. Extern arbeitet sie mit verschiedenen Beratungsstellen, Selbsthilfegruppen, Kliniken, Psychotherapeuten und sozialen Einrichtungen zusammen.

3. Arbeitsplanung und methodisches Vorgehen

Meine Aufgaben in der Sozialberatung umfassten systemisch-lösungsorientierte Beratung bei Konflikten, Sucht, Trennung und Scheidung etc., des Weiteren war ich u.a. an der Erarbeitung und Durchführung von Qualifizierungsangeboten beteiligt und habe die betriebsinterne Motivationsgruppe geleitet.

An dieser Stelle möchte ich von meiner Arbeit mit der Motivationsgruppe berichten: Die Gruppe findet jeden Montag zu den jeweiligen Schichtzeiten 12:00 und 14:00 Uhr statt. Es handelt sich um eine Gruppe von Mitarbeitern, die im Betrieb mit dem Thema Alkohol auffällig geworden sind. Zum Teil haben die Mitarbeiter eine Auflage aus dem Personalbereich für mindestens sechs Monate an der Gruppe teilzunehmen und zum anderen besuchen sie sie freiwillig. Der Name Motivationsgruppe beinhaltet, dass in der Gruppe dazu motiviert werden soll, sich mit dem Thema Alkohol und dem eigenen Bezug dazu auseinanderzusetzen. Es soll zu einem gesundheitsbezogenen Alltagshandeln angeregt und befähigt werden. Darüber hinaus soll mit Weitsicht darauf hingearbeitet werden, dass abhängige Mitarbeiter sich in Therapie begeben. Dabei profitiert die Gruppe gerade von den therapieerfahrenen Teilnehmern. Da die Sozialberatung u.a. systemisch-lösungsorientiert arbeitet, versuche ich in der Gruppe danach vorzugehen. Dabei geht es mir vor allem darum den Fokus der Aufmerksamkeit mehr auf die Förderung und den Aufbau vorhandener Fähigkeiten und Stärken zu legen und weniger auf das Problem bzw. die Defizite. Dies begründe ich darauf, dass sich laut Theorie und Berichten aus der Praxis oftmals Lösungen entwickeln, wenn man auf das schaut, was jemand kann bzw. auf das, was gut funktioniert.

In der Regel beginne ich die Gruppe mit einer Blitzlichtrunde mit Hilfe einer Frage, z.B.

- Auf einer Skale von 1 bis 10 (10 = sehr gut): Wie geht es Ihnen heute (letzte Woche)?
- Was war gut heute (letzte Woche)?

Danach gestalte ich die Stunde z. B. wie folgt:

- Vorbereitetes Thema (Fragestellung, gemeinsame Ausarbeitung, Hilfsmittel: Flipchart) oder
- Gemeinsames Anschauen eines Videos zum Thema: Alkohol mit anschließender Diskussion oder
- Aufgreifen eines Themas aus der Blitzlichtrunde

Ich habe bei der Arbeit mit der Gruppe versucht frei vorzugehen und mit Fragen auf die aktuellen Bedürfnisse und Ereignisse der Teilnehmer einzugehen. Dabei habe ich festgestellt, dass es gut ist ein Konzept im Hinterkopf zu haben, aber nicht starr daran festzuhalten. Auf diese Weise kann ich die Gruppe und ihre einzelnen Mitglieder im Blick behalten. Auf der anderen Seite löste dieses Vorgehen Unsicherheit in mir aus. Kann ich den Teilnehmern damit genug bieten? Nehmen Sie genug mit aus der Gruppe? Wann habe ich meine Ziele erreicht? Woran merke ich das? Etc.

In eigener Reflexion und gemeinsam mit meinem Anleiter hat sich herausgebildet, dass es als Erfolg anzusehen ist, dass die Teilnehmer eine Möglichkeit haben zu reden und sich mit anderen Betroffenen austauschen zu können. Vielen fällt es in den ersten Stunden schwer, sich in die Gruppe einzubringen, weil sie es nicht gewohnt sind über sich und ihre Probleme zu sprechen. Mir ist es wichtig in der Gruppe eine vertrauensvolle Atmosphäre zu schaffen, in der den Teilnehmern die Schweigepflicht noch einmal gesondert verdeutlicht wird und klar ist, dass sie ganz alleine entscheiden was sie preisgeben wollen. Auch sollen Sie sich sicher sein, dass mit dem Erzählten respektvoll und einfühlsam umgegangen wird.

Bereits nach ca. zwei Monaten ist in der Regel zu bemerken, dass die Beteiligung steigt und sich die Teilnehmer nach und nach mehr einbringen. An dieser Stelle ist ein wichtiger Schritt zur Auseinandersetzung und möglichen Veränderung geschafft.

Den weiteren Fragen wie "Nehmen die Teilnehmer genug mit aus der Gruppe?" bin ich begegnet, indem ich es mir zur Regel gemacht habe am Ende einer Stunde nach Themenwünschen zu fragen: z.B. „Ist etwas aus dieser Gruppenstunde übrig, was in der nächsten Stunde vertieft werden sollte“ oder „Heute ist das Thema Psychosomatik aufgetaucht, haben Sie Interesse darüber mehr zu erfahren?“ etc. Damit habe ich einen Weg gefunden, wie die Teilnehmer ihre Wünsche einbringen können und sie dort abgeholt werden wo sie stehen.

Nun möchte ich ein Beispiel aus einer Gruppenstunde einbringen, um mein methodisches Vorgehen weiter zu verdeutlichen. Herr H. befindet sich nach Druck durch den Arbeitgeber in einer tagesklinischen Alkoholentwöhnungsbehandlung. Während dieser Zeit sucht er weiterhin die Gruppentreffen im Werk auf. Bei der Blitzlichtrunde zu Beginn einer Stunde berichtet er, dass er am Wochenende einen Rückfall gehabt habe, d.h. er hat wieder Alkohol getrunken. Eine Grundregel in der Lösungsorientierten Arbeit ist: Behandle Rückfälle als Vorfälle. Nutze sie als Lernprozess. Ich habe demnach versucht nicht von einem gänzlichen Scheitern bei diesem Rückfall auszugehen, sondern den Konsum des Alkohols als einen Teil des Veränderungsprozesses zu sehen. Es war mir wichtig gemeinsam mit dem Klienten herauszuarbeiten wie er es geschafft hat mit dem Trinken wieder aufzuhören, so dass der Rückfall bzw. der Vorfall vorüber ist. Er antwortete darauf, dass er aufgrund der tagesklinischen Versorgung das Wochenende alleine zu Hause verbracht habe und ihn u.a. sein Nachbar durch seine Lautstärke verärgert habe. Dies habe ihn dazu gebracht wieder zu trinken. Er sei häufig wütend und wisse nicht wie er die Wut loswerden könne. Er merke es daran, dass sein Kopf dann ganz heiß werde und er keinen klaren Gedanken mehr fassen könne. Auf die Frage „Wobei hat Ihnen das Trinken kurzfristig geholfen?“ antwortete er nach einiger Auseinandersetzung, dass dies eine Reaktion auf seine Wut wäre „so wird es besser“. Wir haben dann gemeinsam in der Gruppe erarbeitet, welche Strategien in der Vergangenheit zur Bewältigung von Wut bzw. Gefühlen schon einmal funktioniert haben und welche Erfahrungen die anderen Gruppenmitglieder einbringen können. Herrn H. wurde auf diese Weise klar, welche anderen Möglichkeiten er selber bereits erfolgreich verwendet hatte (Spaziergehen, tief Durchatmen, Radfahren) und welche Strategien er in Zukunft noch ausprobieren könnte. Es wurden dann weitere Fragen bearbeitet, wie „Was haben Sie für die Zukunft aus diesen Ereignissen gelernt?“, „Was wollen und werden Sie nun anders

machen und was ist der erste kleine Schritt in diese Richtung?“. Dabei kam heraus, dass er einen besseren Kontakt zur Außenwelt aufbauen wolle. Bislang habe er zurückgezogen und allein gelebt. Dies wolle er durch eine Anbindung an eine Selbsthilfegruppe erreichen, die auch private Kontakte anstrebt. Darüber hinaus wolle er den Kontakt zu seinem Bruder intensivieren. Er habe bereits in der Klinik einen Notfallpass angelegt, der mit Telefonnummern und Adressen versehen war, um in kritischen Situationen schnell Hilfe bekommen zu können. Sein Plan zur Verwirklichung seiner Vorsätze war im ersten Schritt das Besuchen von verschiedenen Selbsthilfegruppen, um eine geeignete für ihn zu finden. Des Weiteren berichtet er, dass die tagesklinische Versorgung in eine stationäre umgewandelt werden solle, um in der instabilen Zeit nicht mehr solange Phasen alleine zu haben. Zum Abschluss der Runde zeigte sich der Klient zufrieden und hatte das Gefühl weiter voran zu kommen.

Eine Schwierigkeit, die mir in der Arbeit mit der lösungsorientierten Vorgehensweise begegnet ist, war, dass sich die Teilnehmer mit ihren Problemen nicht genug gewürdigt gefühlt haben. Sie wollten auch klagen und berichten wie schwer alles für sie ist. Wenn ich es geschafft habe dem Raum zu geben, war eine anschließende Suche nach Lösungen, Ausnahmen etc. besser möglich. Ein weiterer schwieriger Aspekt war der Umgang mit einer anderen Perspektive. Die Mitarbeiter waren es in der Regel gewohnt zu sagen was gerade schlecht läuft und die Probleme in den Fokus zu nehmen. In der Gruppe geht es aber vor allem darum, zu sehen was gut ist und funktioniert. So konnten einige auf die Frage „Was war gut?“ zunächst nur mühsam antworten. Nach und nach waren sie an die Frage gewöhnt und hatten sich zum Teil schon vor der Gruppe überlegt was bei ihnen gut gelaufen ist. Ein Fazit aus dieser Arbeit ist, dass es vielen schwer fällt eine positive Sichtweise einzunehmen. Besondere Schwierigkeiten hat es gegeben als ich eher neugierig in der Gruppe das Thema „kontrolliertes Trinken“ aufgegriffen habe. Ich wollte an dieser Stelle keine Meinung vertreten, also ob das kontrollierte Trinken gut oder schlecht ist oder geschweige denn, ob es dieses überhaupt gibt, sondern die Meinung der Einzelnen dazu hören. Dies wurde von Mitgliedern aus der Gruppe so aufgefasst, dass ich für das kontrollierte Trinken sei und sie haben sehr empört darauf reagiert. Ich war ob dieser starken Emotionalität sehr verwundert und habe versucht die Situation zu beruhigen indem ich deutlich hervorgehoben habe, dass gerade diese Diskussion, die in der Gruppe entstanden ist, auch in Fachkreisen vorhanden sei und es keine

abschließende Meinung dazu gäbe. In meiner anschließenden Reflexion und im Gespräch mit meinem Anleiter hat sich dann herausgestellt, dass gerade solch eine emotionale Diskussion zur Auseinandersetzung mit den eigenen Vorstellungen und Werten anregt. Es geht darum den Blick zu weiten und zu sehen, dass es mehrere mögliche Wege gibt und nicht den einen richtigen.

4. Darstellung und Reflektion des eigenen Lernprozesses

Im Folgenden möchte ich meine Lernprozesse anhand verschiedener Situationen und Gegebenheiten darstellen. Erst die einzelnen Teile geben am Ende einen Überblick über meine Erfahrungen und die Selbstreflektion.

Als ich mein Anerkennungsjahr begonnen habe, war ich zunächst ziemlich überfordert. Ich war nervös, stark angespannt und fühlte mich starr und unflexibel. Dies lag nicht an der Arbeit oder der Stelle, sondern an meiner persönlichen Einstellung. Ich hatte die Vorstellung, dass ich nach Abschluss des Studiums „alles“ wissen und verstehen müsste um als Sozialarbeiterin tätig zu sein. Darin schwang ein großer Perfektionsanspruch an meine Person mit, den ich nicht erfüllen konnte und „immer“ hinter meinen Ansprüchen an mich selber zurückblieb. Ich bin nicht gerne zur Arbeit gefahren, weil ich den Eindruck hatte keine gute Mitarbeiterin zu sein. Die Rückmeldungen aus der Stelle stimmten mit diesem Bild nicht überein. Dort wurde mir gespiegelt, dass ich eine proaktive und zielstrebige Anerkennungspraktikantin sei. Mit dieser Unstimmigkeit zwischen Selbst- und Fremdwahrnehmung habe ich mich auseinandergesetzt. Ich versuchte mir meine Aufgaben anzusehen und habe in den Anleitersgesprächen um deutliche Rückmeldung gebeten. Zusätzlich habe ich privat ein Coaching begonnen. Dabei konnte ich für mich einige wichtige Punkte klären. So konnte ich mir z.B. meine Rolle als Lernende besser zugestehen. Ich habe verstanden, dass es nicht darum geht gleich alles zu wissen, sondern darum mir die Dinge anzueignen. Ich hatte nicht mehr die Erwartung in Gesprächen gleich Lösungen präsentieren zu müssen, sondern habe mir die Zeit genommen in Ruhe mit dem Klienten zu schauen, was er möchte und wo seine Ziele und Möglichkeiten sind. Dabei habe ich verstanden, wie wichtig eine gute Auftragsklärung ist. Wenn ich die nötigen Informationen nicht parat hatte, habe ich sie nach Recherche in einem Folgegespräch eingebracht. Desto ruhiger und sortierter ich selber wurde, desto wohler fühlte ich mich in der Arbeit und mit den Klienten.

Eine weitere wichtige Lernerfahrung war für mich die Zusammenarbeit mit anderen internen Stellen. Durch meinen Anleiter habe ich gelernt, wie wichtig es ist sich den eigenen Auftrag immer wieder bewusst zu machen, um den Überblick zu behalten und transparent mit den Stellen zusammenarbeiten zu können. In diesem Zusammenhang hat sich die Herausforderung an Datenschutz und Schweigepflicht herausgestellt. Gerade in der Zusammenarbeit mit der Personalabteilung kam es zu einigen Kontakten, in denen sehr selbstverständlich und fordernd nach Informationen über Klienten gefragt wurde. Es ist mir in solchen Fällen schwer gefallen die Privat- und Intimsphäre der Klienten zu achten und mir klar zu machen, dass die Fragenden keinen Anspruch darauf haben. Je öfter mir dieses begegnete, desto besser konnte ich Position beziehen. Mein Anleiter machte mir zusätzlich klar, dass es für die Sozialberatung sehr wichtig ist genau auf die Einhaltung der Schweigepflicht zu achten, da die Grenzen gerade bei der betrieblichen Sozialberatung in Zusammenarbeit mit Vorgesetzten und Klienten in den Augen Anderer schnell verwischen. Es sei daher notwendig regelmäßig auf die Schweigepflicht zu verweisen und den Klienten zu verdeutlichen, dass sie sich in einem geschützten Rahmen befinden. Im Umgang mit der Schweigepflicht konnte ich Handlungssicherheit erlangen.

Darüber hinaus habe ich meine persönliche Haltung zum Thema Alkohol bearbeitet. Inwiefern ist es meine Aufgabe in der Motivationsgruppe zu kontrollieren, ob jemand getrunken hat? Wie gehe ich damit um, wenn jemand angetrunken zur Gruppe erscheint? Wann überschreite ich die Grenze des Gegenübers? etc. Aufgeworfen wurde dieses Thema durch ein Telefonat. Ein Teilnehmer der Gruppe meldete sich telefonisch von der Gruppe ab und ich hatte den Eindruck, dass er Alkohol getrunken hatte. Als ich ihn direkt darauf ansprach, reagierte er sehr vorwurfsvoll und bestritt dies vehement. Ich habe mich in meiner Rolle nicht wohl gefühlt und mir stellten sich viele Fragen, wie ich in Zukunft mit ähnlichen Situationen umgehen möchte. In der Auseinandersetzung mit meinem Anleiter habe ich erarbeitet, dass es wichtig ist, seine eigene innere Haltung zu Themen zu entwickeln. Wenn diese gefunden sei, richte sich das Handeln danach aus und bewirkt mehr Sicherheit. Ich habe dann für mich einige Eckpunkte definiert und mir vorgenommen bei neuen Fragen weitere zu definieren. Zunächst ging es mir darum, dass ich keine Kontrollinstanz innerhalb des Betriebes darstelle. Es ist nicht meine Aufgabe zu prüfen, ob ein Mitarbeiter unter Alkoholeinfluss in die Gruppe kommt oder nach Alkohol riecht. Nehme ich es

dennoch wahr, verdeutliche ich die arbeitsrechtliche Situation und spiegel meine persönliche Wahrnehmung. Zum Einen um den Mitarbeiter vor Sanktionen bei der Arbeit zu schützen oder zumindest darauf hinzuweisen und zum Anderen um zu verdeutlichen, dass sein Verhalten wahrgenommen wird. Weiterhin biete ich in diesem Zusammenhang meine Unterstützung an. Auf diese Weise habe ich einige Grundannahmen für mich definiert und mir geht es dadurch in meiner Rolle als Leiterin der Gruppe viel besser.

Alles in Einem fühle ich mich jetzt in der Lage in der betrieblichen Sozialberatung eigenständig zu arbeiten. Ich konnte die Strukturen der Organisation gut kennen lernen, mich mit den Tätigkeiten der Sozialberatung auseinandersetzen und vertraut machen. Insgesamt konnte ich Methoden- und Verhaltenssicherheit erwerben und fühle mich als Sozialarbeiterin als kompetente Ansprechpartnerin. Ich habe mich auf den Weg des lebenslangen Lernens begeben und freu mich ein nächstes Etappenziel zu erreichen und ein Satz wird mich dabei begleiten: Ich darf Lernende sein!

Anhang

Das Leitbild der Sozialberatung wird darin gesehen, dass die Mitarbeiter im Rahmen der Personal- und Sozialpolitik der Daimler AG die psychosozialen Themen des Unternehmens bearbeiten. Ihr obliegt die Förderung und Weiterentwicklung von Führungskräften in ihrer sozialen und emotionalen Kompetenz und darüber hinaus die Unterstützung der persönlichen Entwicklung von Mitarbeitern in Entscheidungs- und Veränderungssituationen, sowie bei der Bewältigung von schwierigen Lebens- und Arbeitssituationen.

Die Ziele der Sozialberatung sind:

- Erweiterung von Handlungssicherheit und Führungssouveränität
- Erhalt und Förderung von Leistungsfähigkeit, Leistungsbereitschaft, Gesundheit und Lebensqualität
- Steigerung von Arbeitszufriedenheit, Motivation und Anwesenheit.
- Verbesserung des Arbeitsklimas
- Stärkung des Potentials aller Mitarbeiter im Unternehmen

Das Leistungsspektrum der Sozialberatung umfasst:

- Beratung für Führungskräfte im Einzelfall, psychosoziales Coaching
- Schulung, Training, Qualifizierung von Führungskräften und Multiplikatoren
- Beratung von Mitarbeitern in psychosozialen Themenbereichen, Krisenintervention, Case Management
- Beratung von Organisationseinheiten bei Konflikten und zur Weiterentwicklung
- Prävention und Präsentation der Arbeit