

Ziola GmbH

D1gita**l**es **C0**achingcenter
WBV 170413

Vorhabenbeschreibung vom 01.12.2017
gekürzte Fassung



Gefördert durch den Freistaat Thüringen aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds

Gefördert durch den Freistaat Thüringen aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds

D1gitales **C0**achingcenter – WBV 170413

Inhaltsverzeichnis:

Bedarfsanalyse, Arbeitszusammenhänge, Projektziele, Zielgruppe	2
Interne Ausgangslage in Unternehmen	2
Projektumsetzung	5
Öffentlichkeitsarbeit	7
Projektergebnisse	7

Gefördert durch den Freistaat Thüringen aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds

D1giales **C0**achingcenter – WBV 170413

Kurzversion zur Veröffentlichung

1. Bedarfsanalyse, Arbeitszusammenhänge, Projektziele und Zielgruppe:

Die aktuelle Fachkräftesituation der regionalen Unternehmen spiegelt den bestehenden Bundestrend. Gesucht werden zukunftsfähige Fachkräfte und Mitarbeiter mit einer hohen Flexibilität, Bereitschaft zur Veränderung und fachspezifischen Fähigkeiten, um den digitalen Wandel erfolgreich gestalten zu können. Nach Recherche hat die Ziola GmbH potentielle Mitarbeiter und mögliche Fachkräfte identifiziert, die u.a. gegenwärtig eine untergeordnete Rolle in den Weiterbildungsplanungen der Unternehmen spielen. Die Ziola GmbH leistet mit dem digitalen Coachingcenter einen nachhaltigen Beitrag zur Fachkräftesicherung und macht damit u.a. vorhandene personelle Ressourcen zugänglich.

Gelingt die Rekrutierung von neuen Mitarbeitern nicht, so laufen die Unternehmen Gefahr, Fachwissen zu verlieren. Punktuell nutzen Firmen ihre Eigenpotentiale und installieren im Unternehmen Programme zum Wissenstransfer und zur internen Rekrutierung von Fachkräften. Bislang binden sie für die Umsetzung anderweitig fehlende Kapazitäten, da sie die Möglichkeiten der Digitalisierung nicht punktgenau um- oder einsetzen.

Die Digitalisierung oder die digitale Transformation ist dabei ein steter Prozess der letzten zwanzig Jahre und beschreibt nicht allein einen technischen Fortschritt. Waren die Veränderungen für unsere Arbeitswelt bislang überschaubar, ergibt sich aufgrund der Vielzahl an neuen technischen Lösungen, der Verfügbarkeit mobiler Endgeräte, der Erwartung einer schnellen Datenübermittlung und Response, zunehmend der Zwang zur Digitalisierung unserer Lebens- und Arbeitswelt.

Die Umsetzung der digitalen Transformation ist dabei kein Selbstläufer und bedarf einer ganzheitlichen Strategie. Für die Unternehmen eröffnen sich neben den mannigfaltigen Möglichkeiten zugleich Spannungsfelder zwischen Aufwendung, Nutzen, Preis- und Kostendruck, die sie mitunter von der Umsetzung der digitalen Transformation abhalten. Auch ist vielen Unternehmen nicht bewusst, wie tiefgreifend und allumfassend die internen Veränderungen sein müssen, um den Wandel erfolgreich und zielführend gestalten zu können.

2. Die interne Ausgangslage in Unternehmen lässt sich beispielhaft skizzieren:

- Kenntnisse über Unternehmensabläufe sind meist auf bestimmte Abteilungen beschränkt
- Fachwissen ist zentralisiert (Wissenssilos) und an einzelne Personen gebunden
- Kommunikation erfolgt nach dem Up to Down Prinzip
- Es besteht keine generelle Verfügbarkeit und Vernetzung von Wissen
- Weiterbildungen sind zeitaufwändig und mitunter kostspielig
- Die Einarbeitung neuer Mitarbeiter ist zeitintensiv und bindet zusätzliche Ressourcen
- Aufgaben- und Tätigkeitsgebiete sind zu komplex beschrieben

Durch bestehende Weiterbildungen, Trainings und Coachings der Ziola GmbH in regionalen Unternehmen sind uns die Anforderungen, Wünsche und Herausforderungen von Unternehmen, im Bezug auf die digitale Transformation, bekannt. Die Umsetzung des digitalen Coachingcenters ist notwendig, da Arbeitnehmer und regionale Unternehmen beim digitalen Wandel professionelle Unterstützung bei der Implementierung benötigen. Zugleich setzen wir im digitalen Coachingcenter auf den Einsatz neuer Medien und Plattformen, um die Transformation parallel erlebbar zu machen.

Gefördert durch den Freistaat Thüringen aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds

Aufgrund der beschriebenen und bestehenden Situation ist die Ausweitung der Weiterbildung zur Fachkräftegewinnung notwendig. Primär gilt es, die Chancen und Möglichkeiten der digitalen Transformation für die Arbeitswelt vollumfänglich zu erschließen und bestehende Vorbehalte abzubauen. Neben dem Wissen um „neue“ technische Lösungen, digitale Marktplätze, intelligente Datenbanken etc. gilt es insbesondere „altes“ Wissen digitalisiert zu transferieren; Fachwissen, das ohne eine Übertragung bzw. die Absicherung verloren geht. Mit unserem Konzept richten wir uns an regionale Unternehmen, Selbständige und Arbeitnehmer. Im Fokus liegen dabei auch die Zielgruppen der Geringverdiener und Selbständigen, die zwar beschäftigt sind, jedoch weiterhin Transferleistungen der Jobcenter beziehen. Parallel visieren wir die Arbeitgeber der vorgenannten Beschäftigten an und streben die Kooperation mit mindestens drei Thüringer Unternehmen an.

Speziell die vorgenannten Kundenkreise stehen vor der Herausforderung, auf die sich verändernden digitalen Lebens- und Arbeitsbedingungen zielgerichtet zu reagieren, um eine stärkere Verankerung am Arbeitsmarkt zu erreichen. Bei der Identifikation der individuellen Lernfelder im beruflichen Kontext hinsichtlich digitaler Kompetenzen und dem Finden spezifischer Lösungen sehen wir unsere Projektaufgabe. Der erstgenannte Personenkreis zeichnet sich durch die bestehende Integration in den Arbeitsmarkt aus. Er besitzt damit Fähigkeiten sowie Potentiale, hinsichtlich der fachlichen - persönlichen Kompetenzen, die für die regionalen Arbeitgeber interessant und wertvoll sind. Die regionalen Arbeitgeber sind entscheidend in die Umsetzung einzubeziehen, da sie sowohl Partner bei der Umsetzung als auch Rezipient unserer Dienstleistung im digitalen Coachingcenter sein sollen.

Die Untrennbarkeit zwischen Arbeitnehmern und Unternehmen wollen wir im digitalen Coachingcenter aufnehmen, einen nachhaltigen Ansatz zur Kompetenzvermittlung und letztlich zur Sicherstellung und Gewinnung von Fachkräften präsentieren, um damit einen Beitrag zur Wirtschaftsförderung in Thüringen zu leisten. Die Unternehmen sind an den Weiterbildungselementen stringent zu beteiligen. Die Ansprache unserer Zielgruppen erfolgt mehrdimensional. Wir akquirieren einerseits regionale Unternehmen direkt und andererseits erreichen wir Teile unserer Kunden durch die Jobcenter der Wartburgregion.

Zum Jahresbeginn 2017 weist das Jobcenter der Wartburgstadt Eisenach 775 Beschäftigte aus, die zusätzliche Transferleistungen erhalten. Aus diesem Personenkreis heraus sind 223 Arbeitnehmer in geringfügigen Beschäftigungsbereichen tätig. Für den Wartburgkreis werden durch das Jobcenter Wartburgkreis vergleichbare Zahlen ausgewiesen, sodass wir auf einen Gesamtkundenkreis von 1400 Personen blicken. (Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit – Bereich Thüringen / Eisenach und Wartburgkreis. Stand 02.2017)

Unser Projekt soll im Durchlauf eine Kapazität von 40 Arbeitnehmern umfassen, die individuell betreut, gecoacht und geschult werden können. Parallel werden die Arbeitgeber der Teilnehmenden für eine Zusammenarbeit sensibilisiert. Zudem beabsichtigen wir das Coaching von 3 Unternehmen mit der Option, weitere regionale Firmen in das Digitale Coachingcenter einzubinden. Für die Projektumsetzungen sind verschiedene Kooperations- und Netzwerkpartner notwendig. Die Partner setzen sich aus Arbeitgebern der Stadt Eisenach, der Wartburgregion und Thüringer Unternehmen sowie den Jobcentern Eisenach und Wartburgkreis zusammen. In die Projektumsetzung werden nach Bedarf weitere bestehende Netzwerkpartner, wie bspw. die Duale Hochschule Gera-Eisenach (DHGE) eingebunden. Die Netzwerkarbeit, die Bildung neuer und Pflege bestehender Strukturen ist für uns selbstverständlich und bei der Umsetzung unseres Projektes unumgänglich.

Unser Projektziel ist es, mit der identifizierten Personengruppe Teile des bestehenden Fachkräftebedarfes der Unternehmen zu decken. Mittels digitaler Transformation ergeben sich gerade im Bereich Lernen, Training und Qualifizierung völlig neue Möglichkeiten, die wir bei der Umsetzung nutzen wol-

Gefördert durch den Freistaat Thüringen aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds

len. Wir werden die Angestellten in ihren digitalen Kompetenzen (Datenverarbeitung, Kommunikation, Einstellung von Inhalten, Sicherheit und Problemlösung) schulen, da die digitale Kompetenz analog der beruflich-fachlichen Kompetenz oder der Sozialkompetenz als Schlüsselkompetenz gewertet wird.

Neben dem strukturierten Arbeiten, einer hohen Entscheidungsfähigkeit, dem Organisations-, Projekt- und Prozessmanagement, der sozialen Interaktionsfähigkeit sowie der Fähigkeit zum konstruktiven Konfliktmanagement wird die Fähigkeit, digitale Kommunikation verstehen und einsetzen zu können, zu den wichtigsten Skills eines jeden Mitarbeiters gehören. Diese vorgenannten Bereiche gilt es zu schulen und zu trainieren, sodass die digitale Transformation im Unternehmen gestützt werden kann. Mit gezielten Weiterbildungsformaten erhöhen wir die persönlichen, kommunikativen und digitalen Kompetenzen sowohl der Angestellten als auch die der Unternehmer. Die indizierten Lösungen sollen zu einer nachhaltigeren und umfänglicheren Beschäftigung, zum Wissenstransfer und der Gewinnung bzw. Sicherung von Fachkräften führen.

Unsere erste Aufgabe im Projekt wird sein, den Kunden die Möglichkeiten der digitalisierten Arbeitswelt aufzuzeigen. Im zweiten Schritt wird die Kompetenzförderung zentrales Thema sein, mit der Präsentation zielführender Lösungsansätze, sodass im dritten Schritt die Umsetzung erfolgen kann. Wenn alle Schritte greifen, entsteht für alle Prozessbeteiligten eine zukunftsfähige WIN-WIN Situation.

Im Rahmen des digitalen Coachingcenters wird nach den Grundsätzen der Ziola GmbH systemisch und ganzheitlich gearbeitet. Es werden die persönlichen Lebens- und Ausgangslagen sowie die Zusammenhänge der Lebenswelten bedacht. Lösungen für unsere Kunden werden gemeinsam so entwickelt und implementiert, dass sie eine Alltagstauglichkeit und Eigenständigkeit erlangen. Nur dann ist die Nachhaltigkeit, mit der einhergehenden Ergebnissicherung gegeben. Ein grundlegendes Querschnittsthema in all unseren Projekten und Angeboten ist es, Diskriminierung und Benachteiligung auf dem Arbeitsmarkt abzubauen. Die generelle Chancengleichheit sowie die Teilhabe von Menschen mit Migrationshintergrund sind dabei wesentliche Aspekte. Die Beratung und Begleitung der Mitarbeiter und Unternehmen erfolgt geschlechter- und kultursensibel.

Die Gleichstellung der Geschlechter ist ausdrücklich zu berücksichtigen, denn sie ist eines von drei Querschnittszielen der aktuellen Förderperiode des Europäischen Sozialfonds. Bei der Vorbereitung und Umsetzung von ESF-Maßnahmen ist die Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern, Gleichstellungsaspekte sind zu berücksichtigen. Die dauerhafte Beteiligung von Frauen am Erwerbsleben ist zu erhöhen, ihr berufliches Fortkommen zu verbessern. Abbau von geschlechtsspezifischer Segregation und Geschlechtsstereotypen auf dem Arbeitsmarkt sowie in der allgemeinen und beruflichen Bildung, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für alle und die gleichberechtigte Verteilung von Betreuungs- und Pflegeaufgaben zwischen Frauen und Männern sind Schwerpunkte, um gegen die Feminisierung der Armut vorzugehen.

Für das Konzept des digitalen Coachingcenter bedeutet dies, dass in allen Themen- und Angebotsfeldern die Gleichstellungsaspekte geprüft werden und in der aktiven Umsetzung zu berücksichtigen sind.

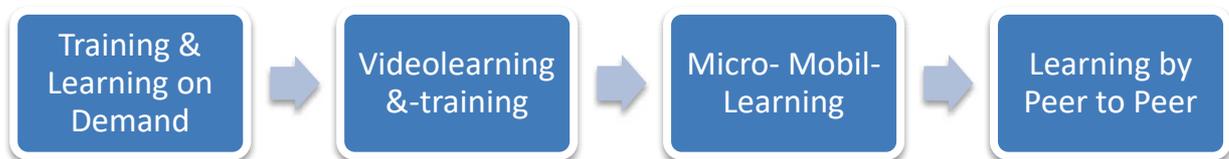
Gefördert durch den Freistaat Thüringen aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds

3. Projektumsetzung:

Das digitale Coachingcenter ist ein lebendiges und lernendes Projekt, welches eine Zielgruppe aufgreift, die beachtliches Potential zur Fachkräftesicherung besitzt. Die gezielte Weiterqualifizierung und Kompetenzförderung der Mitarbeiter im Zusammenspiel mit den Unternehmen ist zur erfolgreichen Umsetzung notwendig. Bislang wurde unserer Zielgruppe wenig Aufmerksamkeit geschenkt und deren Ressourcen nicht offengelegt. Dies ergibt sich aus aktuellen Firmenrückmeldungen und bestärkt uns in unserem Projektgedanken zum digitalen Coachingcenter.

Wir bieten zur Projektumsetzung digitalisierte Module „E-Learning Formate“ zum Coaching, zur Fort- und Weiterbildung für Arbeitgeber und deren Arbeitnehmer an.

Basierend auf dem E-Learning etablieren wir Module wie beispielsweise:



Dabei werden wir bestehende Hürden des beruflichen Alltags, wie räumliche Distanz, Zeitknappheit oder fehlende Kapazitäten überwinden und ermöglichen die Nutzung durch den Kunden, nach seinem zeitlichen Verfügungsrahmen.

Zugleich minimieren sich die Kosten für die Unternehmen. Aufgrund der aktuellen Beschäftigungssituationen der Zielgruppe sind auch berufsbegleitende Lernmodule umsetzbar. Die Module sind über bestehende mobile Endgeräte nutzbar und beispielsweise über die Datencloud zugänglich. Die digitale Transformation im Unternehmen ist keine Revolution sondern ein evolutionärer Prozess, bei dem sich parallele Veränderung der Infra- und Kommunikationsstruktur im Unternehmen einstellen müssen.

Diesen Prozess gilt es zu initiieren, ihn zu begleiten und zu steuern. Wir verfolgen mit unseren Tools die Strategie, beruflich flach integrierte, zugleich fachlich qualifizierte Personenkreise stärker in die Unternehmen einzubinden und Unternehmen für eine erweiterte Art der internen Personal- und Fachkräftegewinnung zu öffnen. Die Besonderheit ist, dass die Tools zur digitalen Nutzung nicht erfunden oder kostspielig programmiert bzw. angeschafft werden müssen. Vielmehr sind es Tools oder Apps bzw. digitale Endgeräte, die uns im Alltag bereits umgeben, deren Potentiale und Einsatzgebiete jedoch nicht für die Zielgruppen erschlossen sind, da es neben dem Willen zur Nutzung am notwendigen Wissen und den digitalen Kompetenzen mangelt.

Durch die Nutzung des digitalen Coachingcenters ergeben sich neue Wege und Lösungen für Unternehmen und deren Mitarbeiter. Neben der Entwicklung alternativer Arbeitsformen gewinnen die Mitarbeiter unter anderem an Zeitsouveränität, Mitbestimmung und Mobilität, ohne dass dabei der Arbeitgeber auf die Arbeitsleistung seines Arbeitnehmers verzichten muss. Vielmehr erhöht er durch die Flexibilisierung die Motivation und Leistungsbereitschaft seiner Angestellten und kann zugleich den Transfer von Wissen sowie seinen Fachkräftebedarf sicherstellen.

Gefördert durch den Freistaat Thüringen aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds

Die Projektplanung sieht vor, die Arbeit des digitalen Coachingcenters am 01. Januar 2018 zu beginnen. Die Teilnehmerzuweisung wird individuell erfolgen. Die Kontakte zu den Arbeitgebern ergeben sich u.a. durch die Zuweisungen der Kunden und durch die Eigenakquise. Wir beabsichtigen die Begleitung der Kunden durch das digitale Coachingcenter von mindestens 12 Monaten und bieten die Option der individuellen Verlängerung zur Ergebnissicherung. Da der Zugang individuell erfolgen wird, ergeben sich im Ablaufplan Dopplungen.

Gleichwohl sind die Durchführbarkeit und damit der Erfolg des digitalen Coachingcenters aus unserer Sicht von zwei Parametern entscheidend abhängig. Ein kritischer Erfolgsfaktor wird die Offenheit der Unternehmen sowie die der Arbeitnehmer sein und ein weiterer die Zeit zur Umsetzung. Nur wenn sich die Prozessbeteiligten auf das digitale Coachingcenter einlassen, die Unternehmen die Inhalte zur arbeitsbezogenen Aufbereitung überlassen und die Mitarbeiter diese nutzen, ist der positive Effekt vorhanden. Der zeitliche Aspekt wird ebenso als herausfordernd betrachtet. Nur wenn die Abläufe homogen sind und Module ineinander greifen, dabei keine zusätzlichen Fehl- und Ausfallzeiten entstehen, wird die praktische Umsetzung glücken.

Die zusätzliche Chance durch unser Projekt ist, eine Zielgruppe für den Arbeitsmarkt zu erschließen, die gegenwärtig nicht vollends eingebunden ist. Hier bieten sich Möglichkeiten durch gezielte Weiterbildung und Coachings, Arbeits- und Fachkräftebedarfe zu deckeln. Dabei haben Unternehmen die gleichlautende Chance, sich neuen Kanälen zur Mitarbeitergewinnung zu nähern sowie ihre eigene digitale Transformation fachlich und professionell begleiten zu lassen. Fixe Kooperationspartner in unserem Projektverlauf sind die Jobcenter Eisenach und Wartburgkreis. Die Zusammenarbeit mit den Jobcentern gestaltet sich über die Jahre konstruktiv und sehr professionell. Neben der Zuweisung von Kunden für unsere Projektumsetzung und der vorgeschalteten Abstimmung werden wir im Rahmen der Projektdurchführung regelmäßige Fachtreffen anvisieren. Diese sind notwendig zur Rückkopplung und weiteren Projektsteuerung. Zu unseren Partnern in der Projektlaufzeit zählen wir Arbeitnehmer und vor allem die Arbeitgeber. Im Vorfeld der konzeptionellen Arbeit zum digitalen Coachingcenter konnten wir bereits regionale Arbeitgeber für eine Zusammenarbeit akquirieren, die mit uns an der konstruktiven Umsetzung der Projektinhalte zusammenarbeiten. Um unseren Projektgedanken umsetzen zu können, werden mit den Unternehmen nachfolgend Kooperationsvereinbarungen getroffen.

Methodisch bauen wir unser digitales Coachingcenter um die Skills der Ziola GmbH auf:

- Einzelberatung und Einzelcoaching,
- Gruppencoaching, Dokumentation,
- Controlling und Evaluation,
- Bedarfs- und Netzwerkanalyse,
- Kompetenzfeststellung und Potentialanalyse,
- Machbarkeitsstudien, Bildungsarbeit und Schulung.

Hier ist es strategisch immanent den steten Austausch mit den Arbeitgebern zu halten, um die Angemessenheit der Intervention zu garantieren. Zur strategischen Umsetzung gehören auch die Aufgabenfelder Vernetzung, Partizipation, Steuerung und Planung sowie Überprüfung und die Öffentlichkeitsarbeit. Um die notwendige Vernetzung im Projektdurchlauf zielführend zu gestalten, werden die geforderten Partner vor der Umsetzungsphase eingebunden. Während der Umsetzungsphase sind der offene Dialog und eine stabile Vertrauensbasis zwischen Arbeitnehmern, Arbeitgebern und den Projektmitarbeitern immanent wichtig.

Gefördert durch den Freistaat Thüringen aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds

4. Öffentlichkeitsarbeit

Mit dem Ziel der ganzheitlichen Öffentlichkeitsarbeit werden wir neben den Printmedien auch die Onlinemedien bedienen und dem Nutzer zugänglich machen. Zu den klassischen Presseartikeln zu Veranstaltungen, Flyern und Plakaten und der persönlichen Teilnahme an Veranstaltungen beabsichtigen wir die Veröffentlichung des Projektes auf der Homepage der Ziola GmbH. Parallel können hier die Ziele, Potentiale, News und Angebote dargestellt und abgerufen werden. Zudem soll hier die weitere Möglichkeit der Interaktion und Kontaktaufnahme für Interessierte gegeben sein.

Mit unserer Öffentlichkeitsarbeit werden wir:

1. über die Fördermöglichkeiten durch den Freistaat Thüringen aufmerksam machen,
2. Alternativen und Chancen der digitalen Transformation aufzeigen,
3. Information geben zu Möglichkeiten der Partizipation,
4. Digitalisierungsängste abbauen,
5. Auskunft über die Ziele des digitalen Coachingcenters geben und die Öffentlichkeit für unsere Arbeit interessieren.

5. Projektergebnisse:

Mit dem digitalen Coachingcenter setzen wir uns zum Ziel, Arbeitnehmer im jeweiligen Unternehmen weiterzubilden, um den internen Personalbedarf nachhaltig bedienen zu können. Zudem wollen wir Selbständige und Geringverdiener, die zugleich Jobcenterkunden sind, im digitalen Coachingcenter ansprechen und coachen, so dass durch unsere Weiterbildung deren beruflicher Status ausgeweitet und gefestigt wird und Transferleistungen der Jobcenter unnötig werden.

Erfolgreich sind wir aus unserer Sicht, wenn wir bei 50 % aller Teilnehmenden eine Verbesserung der Ausgangssituation aufgrund der Förderung der digitalen Kompetenzen erreichen.

Der offensichtliche Nutzen richtet sich primär an die Menschen, die wir qualifizieren und fördern, sowie zur wirtschaftlicher Eigenständigkeit verhelfen können. Daran gliedert sich der Nutzen für die Gesamtgesellschaft, da eine Entlastung durch den Wegfall der Transferleistung entsteht. Weiterhin nutzt unser Projekt den Unternehmen, die Vakanzen in der Personalplanung abfedern und Stabilität erzeugen können, ohne dabei auf Ressourcen von außen zugreifen zu müssen

Die Sicherstellung der Nachhaltigkeit der Ergebnisse soll auch durch die Unternehmenszusammenarbeiten im Projektverlauf erfolgen. Multiplikatoreffekte erwarten wir durch die Zusammenarbeit mit unseren festen Partnern in den Gremien sowie die übergreifende Netzwerkarbeit und die Zusammenarbeit mit den Unternehmen der Region. Insbesondere mit den Unternehmen werden Multiplikatoren hervorgebracht, die eine künftige Nutzung der Ergebnisse begünstigen. Die betriebliche Etablierung unserer Angebotsstruktur, die fachliche Qualifizierung der Mitarbeiter und deren Anteil zur strategischen Personalplanung und Fachkräftesicherung sind signifikante Indikatoren der Nachhaltigkeit. Die Übertragbarkeit unserer Ergebnisse wird abhängig sein von den betrieblichen Strukturen und der Bereitschaft zur internen Veränderung. Die getätigten Projekterfahrungen werden in Informationsveranstaltungen und Netzwerktreffen einer breiteren Öffentlichkeit eröffnet und publiziert, unter Mithilfe unserer Multiplikatoren und Kooperationspartner. Wir wollen damit den Wissenstransfer und Wissensaustausch fördern, um neue Impulse zu erhalten, mögliche Grenzen zu erkennen und um Perspektiven sowie Potentiale besser nutzen zu können.

Gefördert durch den Freistaat Thüringen aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds

Ziola GmbH

Geschäftsführerin: Maria-Anna Ziola

Mariental 28
99817 Eisenach

Tel: 0 36 91/88 10-60
Fax: 0 36 91/88 10-61

e-mail: maziola@ziola.de
Internet: www.ziola.de