

„inmedio“

2017

2018

Berufsbegleitende Jahresausbildung

MEDIATION UND KONFLIKTMANAGEMENT IN ORGANISATIONEN

**Wir bilden zukünftige Kollegen und Kolleginnen aus.
Seit 19 Jahren in mehr als 65 Lehrgängen.**

Der Kurs im Überblick

- > 200 Stunden Ausbildungszeit in sieben Seminarblöcken im Zeitraum von September 2017 bis September 2018.
- > Inklusive Zusatzmodul „Intensivkurs Fallsupervision“ bis März 2019
- > Intensives Training bei hoher Methodenvielfalt: Übungen zu Gesprächstechniken, Fallarbeit an Beispielkonflikten aus der Erfahrung der Teilnehmenden, Rollensimulationen in Kleingruppen, individuelles Feedback und metaphorische Lernformen.
- > Ausbildungsleitung durch anerkannte Mediator*innen und Mediationsausbilder*innen des Bundesverbands Mediation (LJUBJANA WÜSTEHUBE, DIRK SPLINTER, Berlin) mit vielen weiteren Dozent*innen (WILLIBALD WALTER, Berlin; HOLGER SPECHT, Berlin; FRIEDRICH GLASL, Salzburg; GABRIELLE GROPMAN, Boston MA).
- > Erfüllt die Ausbildungskriterien des deutschen Mediationsgesetzes und für eine spätere Lizenzierung durch den Bundesverband Mediation (BM), sowie ggfs. (Einzelfallregelung) durch den Schweizerischen Dachverband Mediation (SDM). Anerkennung nach dem Berliner Bildungsgesetz ist gegeben.

Besonderheiten

Co-Teaching

Leitung durch zwei Trainer*innen zur besseren Unterstützung des Arbeitens in Kleingruppen und in parallelen Rollenspielgruppen.

Praxisbezug – unmittelbare Umsetzung der Kursinhalte durch Praxisprojekte

Sie konzipieren in Kleingruppen Praxisprojekte zur Verankerung von Mediation oder verwandten Verfahren des Konfliktmanagements und setzen diese in einer Organisation um. Wir begleiten Sie dabei Schritt für Schritt.

Live-Mediation

Mediationssimulation mit echten Kunden innerhalb der Ausbildungszeit.

Inklusive Supervision des ersten Mediationsfalls

Zwischen den Seminarblöcken oder zeitnah nach Abschluss der Ausbildung supervidieren wir Ihren ersten Mediationsfall.

Fachlicher Austausch und Netzwerke

Wir organisieren mindestens zwei fachliche Abendveranstaltungen mit externen Referent*innen und Vernetzungsmöglichkeiten mit ehemaligen Ausbildungsteilnehmenden und Mediationskolleg*innen.

Maximale Gruppengröße

18 Teilnehmende.

Alumninetzwerk

Als inmedio-Alumni werden Sie auch in Zukunft zu unseren kostenlosen Fachveranstaltungen (Kaminabende) und zu Vernetzungsaktivitäten eingeladen.

Mediation

... ist eine Form der Vermittlung im Konflikt. Mediator*innen unterstützen als neutrale ‚Dritte Partei‘ die Konfliktparteien in einem strukturierten Gesprächsprozess dabei, ihre eigenen Interessen und Bedürfnisse hinter verhärteten Positionen zu klären und so den Horizont für Lösungsmöglichkeiten zu erweitern. Sie ebnet damit den Weg zu einer Vereinbarung, in der die Anliegen beider Parteien aufgehen. Auf diese Weise werden hohe Konfliktkosten (finanzielle, zeitliche, psychische) vermieden. Haltung und Methoden der Mediation können darüber hinaus auch im alltäglichen und beruflichen Handeln, in Coaching und Supervision angewendet werden.

Unsere breit angelegte Ausbildung befähigt Sie, Mediation in unterschiedlichen Feldern anzuwenden:

- > Zur Bearbeitung von Konflikten innerhalb und zwischen Unternehmen und Organisationen
- > bei Teamkonflikten, Arbeitgeber- /Arbeitnehmerdifferenzen, hierarchieübergreifenden Konflikten
- > in der pädagogischen und sozialpädagogischen Arbeit
- > bei Erbschafts- und Familienkonflikten
- > in der Stadtteil- und Nachbarschaftsarbeit

In der internationalen Krisenprävention und Friedensförderung werden modifizierte Verfahren der Mediation eingesetzt, deren Grundlagen Sie ebenfalls erlernen.



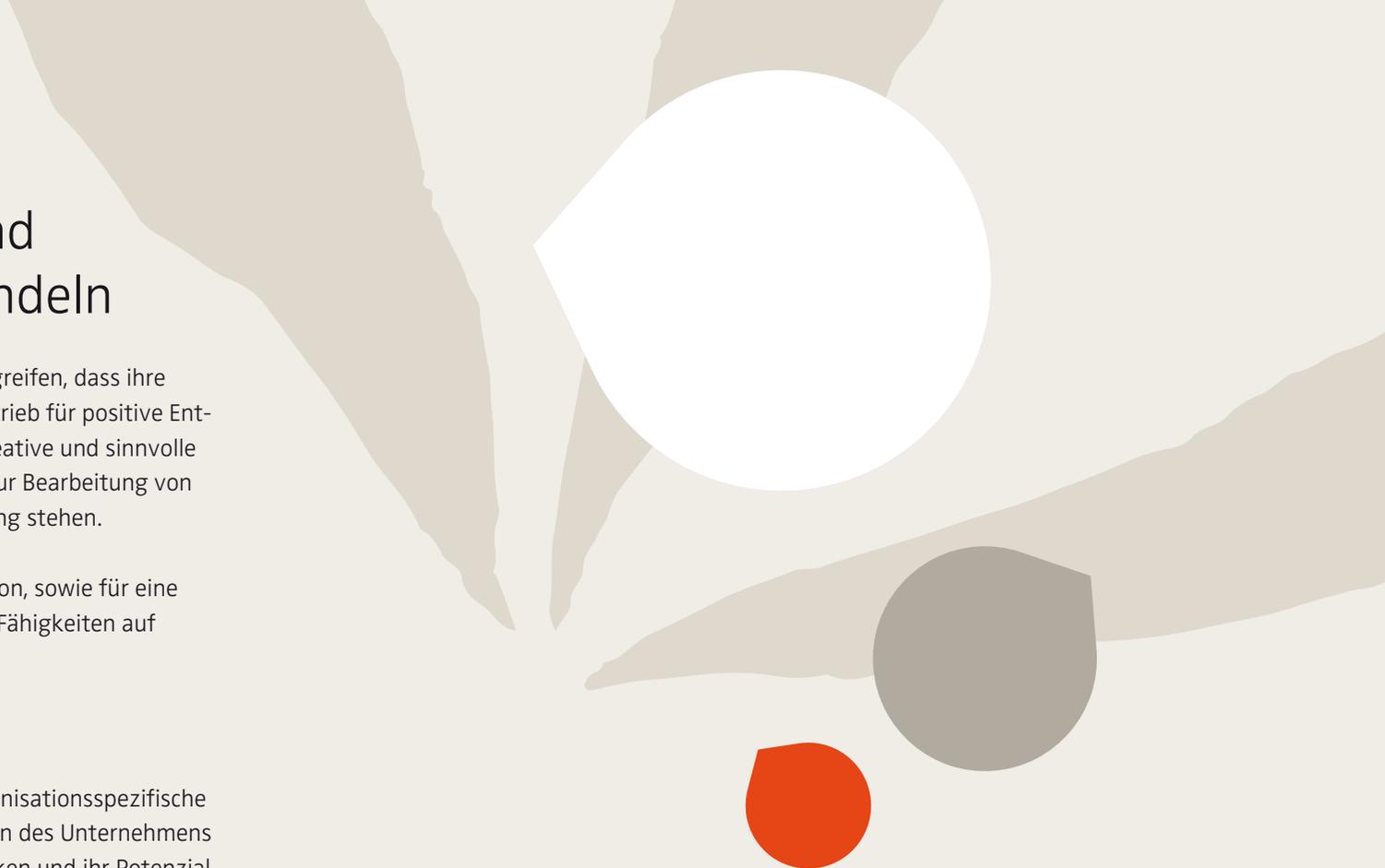
Konfliktmanagement und mediatives Führungshandeln

... ist die Kunst, Konflikte in Organisationen so aufzugreifen, dass ihre destruktive Kraft gebändigt und ihr Potenzial als Antrieb für positive Entwicklungen genutzt werden kann. Es geht um die kreative und sinnvolle Gestaltung des Gesamtgefüges aller Instanzen, die zur Bearbeitung von Konflikten und Entscheidungsprozessen zur Verfügung stehen.

Für den organisationsinternen Gebrauch von Mediation, sowie für eine Tätigkeit als externe Beratende sind Kenntnisse und Fähigkeiten auf diesem Gebiet entscheidend.

In unserer Ausbildung befassen Sie sich mit:

- > Der Analyse des Ist-Zustandes im Hinblick auf organisationsspezifische Dynamiken und Interessen, auf Entwicklungsphasen des Unternehmens und seiner Untereinheiten und auf Konfliktdynamiken und ihr Potenzial
- > der Reflexion Ihrer eigenen Rolle im Gesamtgefüge mit dem Ziel, sie transparent zu machen und konstruktiv zu nutzen
- > Methoden und Techniken, um mediativ einzugreifen, konstruktive Lösungen zu entdecken und dabei differierende Positionen und Perspektiven einzubeziehen



Transfer in die Praxis durch ...

... die ersten Mediationsfälle – inklusive begleitende Fall-Supervision

Während der zweiten Hälfte der Ausbildungszeit führen Sie in der Regel Ihre erste selbstständige Mediation durch. Zusätzlich zu den Gruppensupervisionen dieser Mediationsfälle während der Ausbildungsblöcke bieten wir (gegebenenfalls auch telefonische und schriftliche) individuelle Supervision an. Diese erfolgt auch zwischen den Ausbildungsblöcken und nach Bedarf im Zeitraum bis zu drei Monaten nach Ende der Ausbildung. Ein supervidiertes Mediationsfall ist für das Tragen des Titels „Zertifizierte*r Mediator*in“ notwendig.

Für die Akquise der Mediationsfälle sind die Teilnehmenden selbst verantwortlich. Die Ausbildungsleitung steht dabei unterstützend zur Seite und leitet einzelne Fälle selbst an die Teilnehmenden weiter.

... die inmedio-Praxisprojekte

In Kleingruppen werden Projekte zur Verankerung von Mediation oder verwandten Verfahren des Konfliktmanagements konzipiert und während der Ausbildungszeit in der Organisation jeweils eines/einer Teilnehmenden umgesetzt. Projektgruppenfindung, Projektentwicklung sowie die Umsetzung werden von der Kursleitung intensiv begleitet und beraten. Die Teilnehmenden sammeln wertvolle Erfahrungen für ihr Führungshandeln oder für den Einstieg als Mediator*in und Berater*in in die Praxis. Art und Größenordnung der Praxisprojekte orientieren sich an den Interessen der Beteiligten. Es kann sich dabei beispielsweise handeln um:

- > Die Einführung einer internen Mediationsstelle
- > die Einführung einer kollegialen Konfliktberatung
- > die Veränderung bestehenden Beschwerdemanagements unter dem Gesichtspunkt konstruktiver Konfliktbearbeitung
- > Konfliktsensibilisierungsmaßnahmen für Mitarbeitende oder Führungskräfte

Praxisprojekte können z.B. in Betrieben, Behörden, Schulen, sozialen Einrichtungen, Hilfswerken, Vereinen oder Krankenhäusern entstehen.

INHALTE UND TERMINE

1. Block

5. September (ab 14:00 Uhr) bis 8. September 2017

- > Grundhaltungen von Mediation und konstruktiver Konfliktbearbeitung
- > Struktur und Logik des Mediationsverfahrens
- > Anwendungsbereiche von Mediation
- > Sammlung erster Ideen für Praxisprojekte

2. Block

6. bis 9. November 2017

- > Gesprächsführung in der Mediation
- > Konfliktanalyse
- > Stufen der Anerkennung und Perspektivwechsel
- > Reflexion des eigenen Konfliktverhaltens
- > Recht in der Mediation
- > Konkretisierung von Projektideen

3. Block

8. bis 11. Januar 2018

- > Vertiefung von Gesprächstechniken in der Mediation
- > Konfliktmanagement und Implementierung von Mediation in Organisationen
- > Konflikteskalation
- > Unterschiedliche Mediationstile und ihre Grenzen
- > Systemische Ansätze im Konfliktmanagement
- > Praxisprojekte: Bedarfsanalyse und Gruppenfindung

4. Block

26. Februar bis 1. März 2018

Mit Gastdozent Friedrich Glasl

- > Organisationskulturen und ihre Bedeutung für Konfliktmanagement-Systeme
- > Heiße und kalte Konfliktaustragung
- > Gruppen-, Team- und Mehrparteienmediation
- > Entwicklung komplexer Konfliktbearbeitungsdesigns
- > Supervision erster Mediationsfälle

**Ganztägige
Seminarzeiten:
09:15 bis 17:30 Uhr
Am ersten Seminar-
tag: Beginn jeweils
11:00 Uhr**

5. Block

23. bis 26. April 2018

- Mit Gastdozentin Gabrielle Gropman (englisch mit Übersetzung nach Bedarf, Frau Gropman versteht gut deutsch: Teilnehmende können englisch oder deutsch sprechen)
- > Das Harvard Mediation-Program: Ansatz und Praxis
- > Gerichtsnaher Mediation
- > Private Session und Joint Session im Harvard Modell der Mediation
- > Körpersprache in der Mediation mit Videofeedback
- > Praxisprojekte: Auftragsklärung und Contracting

6. Block

25. bis 28. Juni 2018

- > Interkulturelle Aspekte und Diversity in der Mediation
- > Spezielle Anwendungsbereiche der Mediation
- > Mediation und Mobbing
- > Supervision weiterer erster Mediationsfälle
- > Praxisprojekte: Detailplanung der Interventionen

7. Block

10. September (ab 14:00 Uhr) bis 12. September 2018

- > Abschlusscolloquium: Mediation und Konfliktmanagement in der Praxis
- > Präsentation und Reflexion der Praxisprojekte
- > Aktuelle Entwicklungen in der Mediation
- > Supervision weiterer Mediationsfälle

Zusatzmodul

4. bis 6. März 2019

Intensivkurs Fallsupervision:

- > Supervision aktueller Mediationsfälle und mediativer Konfliktinterventionen bzw. Führungshandeln im Konflikt und diesbezüglicher eigener Rollen
- > (Selbst-)Reflexionen zur individuellen Passung von Rolle und Haltung

Das Zusatzmodul (Intensivkurs Fallsupervision) ist optional und separat (ggfs. erst nach Abschluss der ersten 7 Module) buchbar. Es wird besonders dann empfohlen, wenn eine Anerkennung durch den Schweizerischen Dachverband Mediation (SDM) angestrebt wird.

Adressat*innen

Unsere Gruppen sind bewusst multiprofessionell zusammengestellt. So wird direkt aus der beruflichen Praxis der Teilnehmenden heraus der Fokus auf vielfältige Anwendungsgebiete der Mediation gerichtet. Der Lehrgang richtet sich an Führungskräfte, Personalverantwortliche und Mitarbeiter*innen in sozialen Einrichtungen, Wirtschaft und Verwaltung, in politischen Institutionen, Krankenhäusern und in der internationalen Entwicklungszusammenarbeit/Friedensförderung, sowie an Betriebsräte, Gleichstellungs- und Integrationsbeauftragte, Rechtsanwält*innen und externe Berater*innen mit nachstehenden Interessen:

- > Erweiterung der Konfliktbearbeitungs-Kompetenz, Mediation und Konfliktmanagement im Arbeitsfeld
- > Anwendung in der persönlichen Umgebung
- > Erschließen zusätzlicher beruflicher Perspektiven

Ein aktuelles Beschäftigungsverhältnis ist bei entsprechender Berufserfahrung und Ausbildung keine Voraussetzung zur Teilnahme.

Generalistischer Ausbildungsansatz



Arbeitsformen

Rollenspiele und Rollensimulationen sind die zentrale Lernform für das Mediationsgespräch. Wir führen sie fast ausschließlich in Kleingruppen durch. So kommen mehr Teilnehmende zum Üben und sind dabei vor zu hohem Gruppendruck („... und alle schauen zu ...“) geschützt.

Wir fördern Ihren Lernfortschritt durch individuelle Feedback-Gespräche.

Fallarbeit an Beispielkonflikten aus der Praxis der Teilnehmenden macht das Vorgehen konstruktiver Konfliktbearbeitung exemplarisch deutlich und bietet vielfältige Übungsmöglichkeiten.

Einzel-/Paar- und Kleingruppenübungen dienen dem Training von Gesprächs- und Kommunikationstechniken sowie der Selbstreflexion.

Das Praxisprojekt bedeutet: Reale Arbeit am Kunden in einem Unternehmen – von der Auftragsklärung bis zur Implementierung eines zeitlich begrenzten Projektes im Feld des Konfliktmanagements. Wir unterstützen und supervidieren dieses wichtige “Training on the job”.

Umfassende Supervision und Beratung Ihres ersten Mediationsfalles (auch zwischen den Seminarmodulen) hilft bei einem schnellen Start in die Mediationspraxis.

Vernetzungsaktivitäten durch begleitende fachliche Veranstaltungen bilden die Grundlage zum Aufbau eines kollegialen Netzwerks und schaffen die Möglichkeit, weitere interessante Referent*innen kennen zu lernen.

Kurzvorträge führen neue Inhalte ein und vermitteln den Stand der Fachdiskussion.

Metaphorische Methoden (Bilder, Farbübungen, Statuen) vertiefen die Konfliktbearbeitung dort, wo Sprache ihre Grenzen hat. Unerlässlich auch für die Arbeit mit wenig sprachgewandtem Klientel.

Mit Videofeeds arbeiten wir detailliert und wertschätzend zum Thema Körpersprache und ermöglichen eine präzise Analyse von Rollenspielen.

Der Lernprozess

Der Lernprozess lässt sich in drei miteinander verwobenen Strängen darstellen. Diese markieren zugleich die Kompetenzen, die notwendig sind, um Mediation und Konfliktmanagement im eigenen Praxisfeld zu verankern:

- 1 instrumentell-methodische Kompetenz
- 2 individuell-reflexive Kompetenz
- 3 institutionell-strategische Kompetenz

1 Die instrumentell-methodische Kompetenz beinhaltet Kenntnisse und Fertigkeiten, die nötig sind, um Mediation und Konfliktmanagement als Verfahren korrekt durchzuführen:

- > Logik und Ablauf des Mediationsverfahrens
- > Rolle und Haltung der Mediator*innen
- > Gesprächs- und Beratungstechniken
- > Prozessmoderation
- > Konfliktanalyse
- > Systemische Einbindung von Prozesslogiken
- > Diagnosemethoden für Konflikte in Organisationen
- > Entwicklung passgenauer System-Designs

2 Die individuell-reflexive Kompetenz ist die Reflexion des persönlichen Konflikterlebens und seiner Wirkung auf die professionelle Konfliktarbeit. Dieser Teil der Ausbildung hat starke Selbsterfahrungsanteile. Sie sind notwendig, um den Rollenanforderungen an Mediator*innen gerecht zu werden. Auf Wunsch gibt die Ausbildungsleitung in diesem Bereich individuelles Feedback:

- > Wie sehen meine persönlichen Konfliktmuster aus?
- > Welche Möglichkeiten der Eigensteuerung gibt es?
- > Wie kann ich persönliche Ressourcen und neue Fähigkeiten integrieren?
- > Wie wirkt meine Körpersprache und wie reagiere ich auf die Körpersprache der anderen?
- > Welche Grenzziehungen muss ich vornehmen?

3 Die institutionell-strategische Kompetenz meint die Analyse der Konfliktkultur von Organisationen und die Entwicklung von Strategien zu ihrer einvernehmlichen konstruktiven Weiterentwicklung. Sie umfasst:

- > Die Diagnose von Strukturen und Mustern der Entscheidungsprozesse sowie von Konfliktverläufen
- > Die Sichtung und Analyse der vorhandenen Ressourcen und der Instanzen der Konfliktbearbeitung
- > Die Rollenklärung, Auftragsgestaltung und Contracting
- > Die Analyse von Außenbeziehungen, Abhängigkeiten und Bindungen
- > Die Untersuchung von Entwicklungsphasen der Organisation, der zugehörigen Muster und Entwicklungschancen, sowie Entwürfe zur Veränderung
- > Gegebenenfalls die Umsetzung der Entwürfe
(siehe *inmedio* Praxisprojekt)



Ljubjana Wüsthube, Co-Gründerin von in-medio. Mediatorin/Ausbilderin BM, BMWA, BMJ Österreich, Gestaltpsychotherapeutin. Fortbildungen in SySt Organisationsaufstellung. Mitglied der Anerkennungskommission BM (2000–2008), Ltg. CAS Mediation in Wirtschaft Umwelt Verwaltung FHNW (2003–2009), lehrt im CAS Konfliktlösung in Unternehmen an der Uni St. Gallen. Mediation in Unternehmen sowie im Kontext von Friedens- und Versöhnungsarbeit. Auslandstätigkeit in Ägypten, Äthiopien, Palästina, Nepal, Sri Lanka, Ukraine.



Holger Specht, Jg. 1967. Mediator und Ausbilder für Mediation (BM&SDM). Schwerpunkte: Mediation in und zwischen Teams, Mediation im öffentlichen Bereich und in Familie, Implementierung von Konfliktmanagement als Form der Team- und Organisationsentwicklung und zur strukturellen Prävention sexueller Gewalt in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen. Zuvor tätig als Erwachsenenpädagoge und als pädagogischer Koordinator eines Bildungsunternehmens des Internationalen Bundes (IB e.V.).

Dirk Splinter, Jg. 1969. Mediator und Ausbilder BM, BMWA, Diplom-Pädagoge und Lebensmittelchemiker. Fortbildungen in systemischem Coaching und Organisationsberatung. Seit 1991 Dozent in der Jugend und Erwachsenenbildung; seit 2001 voll bei in-medio tätig. Von 2002 bis 2008 Co-Leiter der Fachgruppe Gemeinwesenmediation im BM. Schwerpunkte: Organisations- und Teammediation sowie Mediation und Dialog im Kontext von Entwicklungszusammenarbeit und Friedensförderung.



Gabrielle Rossmer-Gropman (Gastdozentin im 5. Block). Von 1983 bis 2003 Director des Mediations-Programms der Harvard Law School (Cambridge, MA), das mit vorwiegend ehrenamtlich tätigen Mediatoren gerichtsnaher Mediation in großem Umfang durchführt. Seit 2004 als Mediations- und Facilitation Trainerin u. a. in den USA, Deutschland, der Schweiz, Bulgarien und Kroatien tätig.



Willibald Walter, Jg. 1966. Mediator und Ausbilder für Mediation (BM), Integral Business Coach, Berater für Systemische Organisationsentwicklung, Integrales Konfliktmanagement und Gender sowie Diversity Management. Schwerpunkte: Organisationsmediation, Integrales und Entwicklungsorientiertes Konfliktmanagement, Führungskräftecoaching und Versöhnungsarbeit. Erfahrung in Gender- und Gewaltforschung.



Univ.-Doz. Dr. Friedrich Glasl (Gastdozent im 4. Block). Berater für Organisations- und Unternehmensentwicklung, Ausbilder für Mediation (BM, BMJ Österreich). Gründer der trigon Entwicklungsberatung GmbH. Seit mehr als 35 Jahren im Bereich Konfliktmanagement tätig. Autor von Standardwerken und Entwickler grundlegender Konzepte der konstruktiven Konfliktbearbeitung. Berät Unternehmen und Verwaltungen in Europa, dem Kaukasus und Afrika.

Das Institut

inmedio wurde 1998 von LJUBJANA WÜSTEHUBE und WILFRIED KERNTKE in Berlin und Frankfurt am Main gegründet. Inzwischen arbeiten 14 Mediator*Innen und Trainer*innen in der inmedio Gruppe.

inmedio ist Mitglied im Bundesverband Mediation und der Centrale für Mediation. Ausführliche Informationen, Publikationen, Referenzen und eine Chronologie unserer bisherigen Mediationsausbildungen finden Sie unter www.inmedio.de.

Tätigkeitsfelder unseres Instituts:

- > Mediation bei Konflikten zwischen Einzelpersonen, Teams, Abteilungen sowie zwischen Organisationen im Profit- oder Non-Profit-Bereich
- > Projektberatung für die Implementierung von Mediation in Schule, Stadtteil oder Unternehmen
- > Prozessgestaltung und Organisationsentwicklung, insbesondere in Bezug auf die Einführung von Konfliktmanagementsystemen
- > Maßgeschneiderte Inhouse-Seminare für Führungskräfte und Arbeitsteams z.B. Aspekte des Konfliktmanagement, Teamentwicklung, Kommunikation
- > Mediationsausbildungen in Deutschland, der Schweiz und im außereuropäischen Ausland. In den letzten 19 Jahren haben wir in über 65 Lehrgängen ca. 1.000 Mediator*innen ausgebildet und gut 700 Fälle supervidiert
- > Projekte im Kontext von Dialog-, Friedens- und Versöhnungsarbeit in Europa, Afrika und Asien.
- > Mediation und Teamentwicklung in international gemischten Teams
- > Mediation im Kontext von Migration und Flucht

Fachliche Grundlagen unserer Arbeit und unseres Mediationsverständnisses:

- > das „Harvard-Konzept des sachgerechten Verhandeln“ nach FISCHER / URY / PATTON
- > die Überlegungen zur transformativen Mediation von BARUCH-BUSH und FOLGER
- > Grundlagen der Kommunikation aus humanistischer Psychologie und non-direktiver Beratung (ROGERS, SCHULZ von THUN)
- > systemisch-konstruktivistische Denkmodelle (WATZLAWIK, DE SHAZER, KIM-BERG)
- > die Arbeiten von GLASL zu Konfliktmanagement und Organisationsentwicklung
- > die Erkenntnisse aus den systemischen Strukturaufstellungen nach SPARRER / VARGA VON KIBÉD für ein systemisches Verständnis organisationaler Zusammenhänge
- > Elemente aus der Klärungshilfe nach THOMANN

Informationen

Qualitätssicherung und Leistungsnachweise

Um für die Qualität des Ausbildungszertifikats bürgen zu können, erwarten wir folgende Leistungsnachweise:

- > Aktive Teilnahme an den Übungen und Rollenspielen
- > Anfertigung eines Verlaufsprotokolls (in Kleingruppen für je einen Ausbildungsblock d.h. 1 – 2 Tage pro Teilnehmer*in)
- > Dokumentation und Präsentation des Praxisprojekts im Rahmen des abschließenden Colloquiums.

Zertifikat

Die erfolgreiche Teilnahme am Lehrgang wird zertifiziert von inmedio berlin. Das Zertifikat bestätigt neben 200 Stunden Ausbildungszeit die Durchführung des Praxisprojekts und ggf. den ersten eigenen Mediationsfall inklusive Supervision. Es ermöglicht mit insgesamt vier dokumentierten Mediationen die Anerkennung als Mediator*in durch den Bundesverband Mediation (BM), den größten und fachgebietsübergreifenden Mediationsverband Deutschlands. Das Zertifikat berechtigt zusammen mit einem eigenen supervidierten Mediationsfall zum Tragen des Titels ‚Zertifizierte*r Mediator*in‘ gemäß der Zertifizierte-Mediatoren-Ausbildungsverordnung – ZMediatAusbV) von Juni 2016. Der erfolgreiche Abschluss der Ausbildung ist ebenfalls Grundlage für eine Zertifizierung durch den Bundesverband Mediation in Wirtschaft und Arbeitsleben (BMWA) oder den Schweizer Dachverband Mediation (SDM).

Kursort

inmedio berlin, Holbeinstraße 33, 12203 Berlin

Investition

Die Kosten betragen 4.950 Euro (Selbstzahler 4.650 Euro). Bei Anmeldung bis zum 1. Juni 2017 gewähren wir einen Frühbucherrabatt von 200 Euro. Kündigung nach dem ersten Seminarblock ist unproblematisch möglich. Zusatzmodul (optional): 595 Euro.

Bitte vereinbaren Sie mit unserem Berliner Büro einen Termin für ein telefonisches oder persönliches Informationsgespräch!



Tel.: 030. 45 49 04 00



inmedio berlin

institut für mediation. beratung. entwicklung
Holbeinstraße 33
D-12203 Berlin

Telefon: +49 (0) 30 - 45 49 04 00

Telefax: +49 (0) 30 - 45 49 04 01

berlin@inmedio.de

Die inmedio Gruppe besteht aus der
inmedio berlin gbr und inmedio frankfurt gbr.

Besuchen
Sie uns auf
www.inmedio.de