

AGILE COACHING AUSBILDUNG 2024



In unserer Agile Coaching
Ausbildung vermitteln wir Dir
Methoden & Kompetenzen,
damit Du innerhalb Deines
organisationalen Kontextes
Veränderungen anstoßen kannst,
um Herausforderungen
erfolgreich zu meistern.

Cedric Lachmann
Gründer & Coach



ew Thinking
ange Work



Unsere Vision ist eine Arbeitswelt, in der alle **Menschen gehört werden & mitgestalten können**. Wir begleiten Organisationen dabei, zukunftsorientiert zu agieren und aktuelle Herausforderungen zu meistern.

Unsere Mission ist es, den **Kompetenzerwerb zu fördern und Teams zu begleiten**. Dadurch entwickeln die Menschen sich und ihre Organisation weiter und entdecken den Wert in ihrem Handeln. Wir gestalten die Lösungen nicht für, sondern gemeinsam mit allen Beteiligten.

ÜBERSICHT

Basisausbildung Module & Vertiefungen

Die Ausbildung zum agile Coach beinhaltet einen **Basis Track** mit fünf Modulen und zwei optionalen **Vertiefungsmöglichkeiten** mit den Schwerpunkten „**Agile**“ und „**Coaching**“. Beide Zusatzmodule beinhalten ein Praxisprojekt in Deiner Organisation, um so den Transfer der Inhalte sicherzustellen.



Warum agile Coaches?

Agile Coaches unterstützen Mitarbeitende dabei, **psychologisches Empowerment zu verspüren und Organisationen, die dafür notwendigen Rahmenbedingungen zu kreieren**. Sie können Widerstände gegen eine Veränderung gewohnter Verhaltens- und Denkmuster („So haben wir es doch immer schon gemacht“) reduzieren. Weiterhin sorgt ein sicherer und zielgerichteter Umgang mit agilen Methoden dafür, dass Veränderungen nicht einfach „agil“ im Sinne von „anders, aber planlos“ ablaufen, sondern strukturiert und nach definierten Abläufen.

Basis Track

Agile Haltung & Techniken 
Moderation & Visualisierung
Systemisch Denken & Handeln
Agile Leadership & Purpose

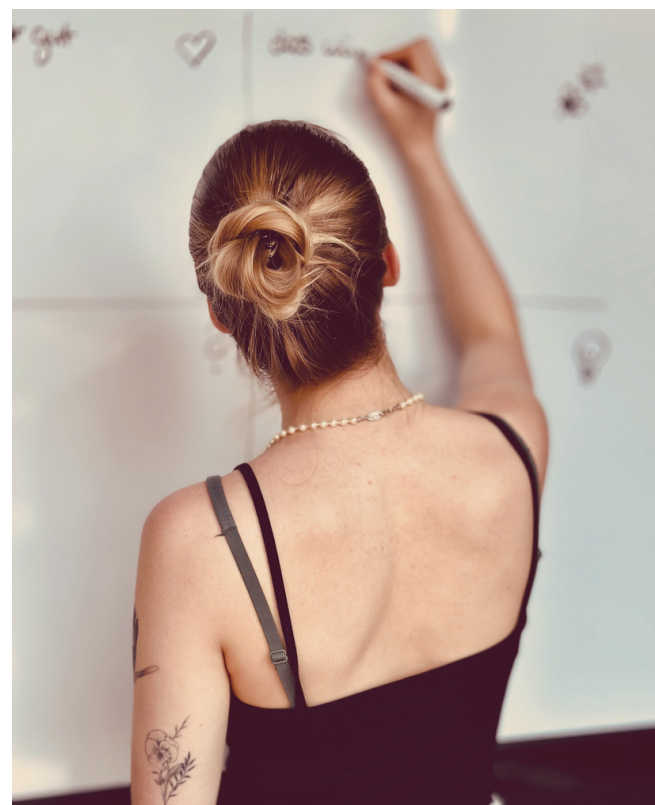
DU KANNST DICH DIREKT
ZUM DEEP DIVE
VORKLICKEN

Agile Track

Design Thinking
LEGO® SERIOUS PLAY®
Objectives & Key Results

Coaching Track

Job Crafting
Sozialpsychologie &
Konfliktmanagement
Motivierende Gesprächsführung



2. FEBRUAR 2024
KICK OFF
TEAM UND INHALTE KENNENLERNEN

TERMINE

7. & 8. MÄRZ 2024
AGILE HALTUNGEN & TECHNIKEN

11. & 12. APRIL 2024
MODERATION & VISUALISIERUNG



■ BASIS TRACK

2. & 3. MAI 2024
**SYSTEMISCH DENKEN
& HANDELN**

6. & 7. JUNI 2024
AGILE LEADERSHIP & PURPOSE

■ BASIS TRACK

■ AGILE TRACK

■ COACHING TRACK

4. & 5. JULI 2024
DESIGN THINKING

AGILE TRACK

8. & 9. AUGUST 2024
LEGO® SERIOUS PLAY®

5. SEPTEMBER 2024
OBJECTIVES & KEY RESULTS



6. SEPTEMBER 2024
JOB CRAFTING

11. & 12. OKTOBER 2024
SOZIALPSYCHOLOGIE &
KONFLIKTMANAGEMENT

7. & 8. NOVEMBER 2024
MOTIVIERENDE GESPRÄCHSFÜHRUNG

COACHING TRACK

THE **WHY** GUYS

AGILE HALTUNG & TECHNIKEN

In kurzen Schleifen schneller zum Erfolg kommen

Agilität bedeutet eine Form der Zusammenarbeit, die es Teams ermöglicht, schneller auf sich verändernde Situationen zu reagieren sowie leistungsfähiger zu handeln. Agiles Arbeiten findet auf allen Ebenen der Zusammenarbeit, im Kollektiv wie auch allein, statt. Die Rahmenbedingungen lassen sich nicht von heute auf morgen einführen, sondern bedürfen eines kulturellen Wandels, sowohl auf Projekt- als auch auf Organisationsebene. Diese Einführung und Umstellung funktioniert nicht nach dem Prinzip „One-Size-Fits-All“, sondern bedarf eines Vorgehens, welche die besonderen Kontextbedingungen in einer Organisation berücksichtigt. In dem Deep Dive Agile Haltung & Techniken geben wir Dir eine Übersicht über verschiedene agile Frameworks, Techniken und Haltungen. Zudem vergleichen wir die agilen Methoden mit Methoden des traditionellen Projektmanagements. **Außerdem befassen wir uns ausführlicher mit populären Ansätzen wie Kanban, Holacracy und Scrum, um Dich bei dem Transfer der Inhalte in Deine Arbeit zu unterstützen.**

Inhalt

- Einordnung der zentralen Agilitätsbegriffe in ein Übersichtsmodell
- (Kritische) Auseinandersetzung mit dem Agilitätsbegriff
- Identifikation notwendiger Rahmenbedingungen für agiles Arbeiten
- Verschiedene Frameworks (zum Beispiel Scrum) kennenlernen und anwenden
- Praxisbezug: Wie lassen sich agile Methoden und Werte in der Organisation implementieren?

7. & 8.
März
2024



MODERATION & VISUALISIERUNG



11. & 12. April 2024

Gruppen erfolgreich leiten und ein Bild sagt mehr als 1000 Worte

Visualisierungen spielen in unserem alltäglichen Leben eine bedeutsame Rolle und sorgen für Klarheit und Verständnis. Visualisierungen vereinfachen komplexe Ideen und Konzepte und machen sie damit leichter für alle zugänglich. Dazu sorgen Bilder und Grafiken für ein gemeinsames Verständnis aller beteiligten Personen, wodurch Missverständnisse reduziert werden können. Visualisierungen unterstützen Workshops, machen diese aber noch nicht zu einem Selbstläufer. Eine wichtige Rolle bei der Moderation spielen Teamdynamiken, welche die Arbeit mit einem Team automatisch verändern.

Am ersten Tag des Deep Dive Moderation & Visualisierung werden wir uns mit der Frage auseinandersetzen, wie ein Workshop strukturiert und moderiert werden kann und welche Konzepte und Ablaufpläne hierfür in Frage kommen. Dazu werfen wir auch einen Blick auf Teamdynamiken und untersuchen, wie positive bzw. negative Dynamiken entstehen sowie der professionelle Umgang mit diesen. Am zweiten Tag folgt ein praktischer Einstieg in die Grundlagen anschaulicher Visualisierung. Neben der Gestaltung von Flipcharts entwickelst Du Deine eigenen Symbole, die zu Deinem Arbeitsalltag passen, um Dir einen optimalen Praxisbezug zu gewährleisten.

Inhalt

- Methoden für den Einstieg, die Themenbearbeitung sowie das Planen & Abschließen eines Workshops
- Verschiedene mögliche Teamdynamiken im Team kennenlernen
- Phasen, Ziele und Rollen innerhalb der Moderation
- Grundsätze der Visualisierung lernen und praktisch üben
- Praxisbezug: Persönliche Symbole und Icons für die eigene Arbeit entwerfen

SYSTEMISCH DENKEN & HANDELN

Das Ganze ist etwas Anderes als die Summe seiner Teile

Der systemische Ansatz versteht Organisationen als komplexe, sich selbst organisierende Systeme und nicht als kontrollierbare, starre Gebilde. Dasselbe gilt für die Menschen, die in ihnen arbeiten. Im Gegensatz zu einem komplizierten System (zum Beispiel einem Auto) folgen komplexe Systeme keinen festen Regeln. Dies bedeutet: Nur, weil ich eine Änderung durchführe, bedeutet das nicht automatisch, dass die Mitarbeitenden einer Organisation auch das entsprechende Verhalten zeigen.

Zwischen der Änderung und dem tatsächlichen Verhalten liegen viele weitere individuelle Einflussfaktoren (zum Beispiel Sichtweisen, Interessen, Erfahrungen), die es zu verstehen gilt.

In unserem Deep Dive systemischer Ansatz helfen wir Dir Antworten darauf zu finden, weshalb die Mitarbeitenden beispielsweise nicht das tun, was sie machen sollen. Dafür stellen wir Dir die grundlegenden Prinzipien des systemischen Ansatzes vor und geben Dir praxiserprobte Techniken an die Hand, die es Dir ermöglichen sollen, die gelernten Inhalte direkt in deine Arbeit zu integrieren. Darüber hinaus legen wir ein besonderes Augenmerk auf Probleme innerhalb eines Teams und wie mit diesen umgegangen werden kann.

Inhalt

- Grund- und Haltungsprinzipien des systemischen Ansatzes
- Einflussfaktoren auf die eigene Wahrnehmung
- Verschiedene systemische Fragetechniken und Methoden
- Wie Probleme entstehen und welche Akteure eine Rolle spielen
- Praxisbezug: Wie kann der systemische Ansatz die eigene Arbeitsweise verändern?

**2. & 3.
Mai 2024**

AGILE LEADERSHIP & PURPOSE



**6. & 7.
Juni
2024**

Mitarbeitende adaptiv und mit Purpose führen

Für den Erfolg eines Unternehmens ist die Entwicklung der Führungskräfte ein zentraler Baustein. Hierzu gehört das Vermitteln eines modernen, an die schnelllebige Welt angepassten Führungsstils. Für die agile Führung von Teams ist es zentral, flexibel zwischen Mitarbeitenden und Aufgabenorientierung zu wechseln sowie den Mitarbeitenden die Rahmenbedingungen zu schaffen, möglichst selbstorganisiert zu arbeiten. Agiles Arbeiten funktioniert, wenn Mitarbeitende genügend Freiräume haben und die psychologische Sicherheit verspüren, neue Lösungswege auszuprobieren. **Die Führungskraft schafft dabei Rahmenbedingungen für agiles Arbeiten, implementiert eine agile Kultur im Team und fördert die persönliche Entwicklung der Mitarbeitenden.** Dabei spielt die Definition eines individuellen und geteilten Purposes eine wichtige Rolle, um die Mitarbeitenden in ihren jeweiligen Rollen zu bestärken. Im Deep Dive Agile Leadership & Purpose bringen wir Dir ein modernes Führungsverständnis näher und geben Dir ein Rahmenwerk und die Techniken zur Umsetzung agiler Arbeitsweise an die Hand. Im praktischen Teil des Workshops erarbeiten wir mit Dir Deinen eigenen Führungsstil und betrachten die Definition des individuellen und geteilten Purposes näher.

Inhalt

- Grundprinzipien und Stellschrauben adaptiver Führung erkennen und umsetzen können
- Auseinandersetzung mit persönlichen Werten, die die Basis für das Führungsverständnis bilden
- Definition eines individuellen Führungsverständnisses
- Methoden zur Definition eines individuellen und geteilten Purpose
- Praxisbezug: Wie lässt sich agile Führung im Arbeitsalltag umsetzen und ein Purpose etablieren?

DESIGN THINKING



4. & 5.
Juli 2024

Das Framework für Innovationen

Design Thinking dient dazu, neue Denkweisen zu vermitteln und Lösungen zu generieren. Dies ist in Zeiten von rasant wechselnden Umweltbedingungen wichtiger als jemals zuvor. Statt Anforderungen, die sich scheinbar widersprechen, einseitig mit einem Problemfokus zu betrachten, werden diese nun als Herausforderungen verstanden, die neue Informationen darüber liefern, wie angestrebte Zielzustände erreicht werden können. Durch dieses neue, offene Denken werden Veränderungsprozesse initiiert, die darauf abzielen, speziell die Bedürfnisse der Kund:innen und Mitarbeitenden zu berücksichtigen. Im Prozess wird dafür ein besonderer Fokus auf das Prototypisieren und das Austesten der Ideen gelegt. **In dem Deep Dive Design Thinking vermitteln wir dir das Design Thinking Mindset und Du lernst, Design Thinking Methoden anzuwenden, um dadurch besser Nutzerbedürfnisse zu verstehen.** Hierfür werden Dir von uns diverse Techniken vorgestellt, die Dir dabei helfen, besonders in der Startphase eines Projektes, kreative Lösungsmöglichkeiten zu explorieren. Damit Du die neue Arbeitsweise auch in Deinen Arbeitsalltag tragen kannst und der Effekt nicht „verpufft“, werden Dir zudem Möglichkeiten aufgezeigt, das Gelernte in den Arbeitsalltag zu transferieren.

Inhalt

- Einführung in die wichtigsten Prinzipien des Design Thinking
- Vorstellung des Double Diamond Modell als Grundlage für den nutzerzentrierten Design Thinking Prozess
- Bedeutung des Rapid Prototyping zum Testen der Ideen
- Bearbeitung des Design Thinking Prozesses anhand von eigenen oder vorgegebenen Herausforderungen
- Praxisbezug: Wie können Aspekte des Design Thinking in der eigenen Arbeit eingesetzt werden?

LEGO® SERIOUS PLAY®



8. & 9.
August
2024

Große Team-Challenges mithilfe von kleinen Steinen lösen

Die LEGO® SERIOUS PLAY®-Methoden sind für eine große Bandbreite an Themen einsetzbar. Als innovative Problemlösungs-, Kommunikations- und Kreativitätsmethode unterstützen diese bei Herausforderungen, bei denen es mehr als eine richtige Lösung gibt. Dabei ist es nicht das Ziel, aus den Bausteinen eine objektive Wahrheit zu formen, sondern es geht um das Erschaffen von Metaphern und um die Vereinfachung komplexer Gedanken. Das gemeinsame Bauen von Modellen hilft dabei, im Team ein gemeinsames Verständnis aufzubauen und „geteilte mentale Bilder“ zu erzeugen. Dabei entstehen viele „Ach, so meinst du das“-Momente, die vorherige Missverständnisse verdeutlichen und schließlich zu einem Gruppenergebnis führen. LEGO® SERIOUS PLAY® kann somit als ein wirksames Werkzeug für die gleichberechtigte Beteiligung aller Teammitglieder an der Erarbeitung gemeinsamer Lösungen oder Strategien eingesetzt werden. Im Rahmen des Deep Dive LEGO® SERIOUS PLAY® erläutern wir Dir zunächst den theoretischen Hintergrund zu den Methoden. Darauf aufbauend werden Dir von uns die praktischen Grundlagen der Anwendung von LEGO® SERIOUS PLAY®-Methoden sowie ein metaphorischer Umgang mit den Materialien vermittelt. Ebenfalls erarbeiten wir gemeinsam, an welchen Stellen Einsatzmöglichkeiten für diese Methoden im Arbeitsalltag bestehen, um einen möglichst guten Bezug zur Praxis herzustellen.

Inhalt

- Überblick zum theoretischen Hintergrund und der Wirksamkeit von LEGO® SERIOUS PLAY®
- Vorstellung von möglichen Einsatzgebieten der LEGO® SERIOUS PLAY®-Methoden
- Praktische Anwendung von LEGO® SERIOUS PLAY®-Methoden
- Bearbeitung einer gemeinsamen Herausforderung und Bau von metaphorischen Modellen
- Praxisbezug: Wie die Methode LEGO® SERIOUS PLAY® und die Workshoplösungen in Deinen Arbeitsalltag kommen

OBJEKTIVE & KEY RESULTS

An moderne Herausforderungen angepasste Ziele

Ziele machen uns erfolgreich. Sie sind Kernbestandteil unseres Alltags und können motivieren und zu Bestleistungen antreiben. Wer agil arbeitet, muss sich aber gleichzeitig immer auf neue oder veränderte Bedingungen einstellen. Ziele werden dadurch zum Teil nicht erreicht und das Team ist schneller frustriert und demotiviert. Die Ziele werden bei der OKR-Methode auf zwei Ebenen definiert. Qualitative Objectives (O), die attraktiv sind und das Team motivieren. Diese globalen Ziele werden in messbare Key Results (KR) unterteilt, damit Erfolge direkt sichtbar werden. Die Teams profitieren innerhalb von OKR-Zyklen durch gestärkte Eigenverantwortung, mehr Fokus und messbare Ergebnisse. Der OKR-Ansatz eignet sich dabei insbesondere für Teams und nur in einem geringeren Ausmaß für eine individuelle Leistungsbeurteilung. Im Deep Dive Objectives & Key Results vermitteln wir Dir an praktischen Beispielen, wie Ziele agil gesetzt werden können und wie dabei mehr Transparenz und Kommunikation zwischen verschiedenen Abteilungen geschaffen wird. Als weiteren Aspekt betrachten wir die Formulierung der Ziele näher und werfen einen Blick auf die Zielsetzungen in Deiner eigenen Arbeit.

Inhalt

- ❑ Theoretische Grundlagen zur agilen Methode Objectives & Key Results
- ❑ Hintergrundwissen zur motivierenden Zielformulierung
- ❑ Unterschied zwischen Key Results als Lead oder Lag Measure
- ❑ Arbeit an individuellen Jahreszielen, Objectives und Key Results
- ❑ Praxisbezug: Wie kann die Integration von OKR in die eigene Arbeit gelingen?



5. September 2024

STRUKTUREN & FRAMEWORKS

BRUNNEN
WIRTSCHAFTS
UNIVERSITÄT
WIEN

Institut für
Management

- WIRTSCHAFTS
UNIVERSITÄT
WIEN
- Kunden Kundv. Einheiten
 - Autonome Einheiten
 - Flies Management auf Kettbasis
 - Variabilität
 - Transparenz
 - Kommunikation
- S. 140 Hbl



STW (LSS/S&P)



JOB CRAFTING

Das Feuer für den eigenen Job neu entfachen

Job Crafting ermöglicht, dass Mitarbeitende selbstständig Arbeitssituationen herstellen, die motivierend wirken und ein selbstbestimmtes Arbeiten ermöglichen. Hierbei werden Änderungen von unten heraus durchgeführt (bottom-up) und nicht von den Vorgesetzten (top-down) vorgegeben. Job Crafting zielt darauf ab, dass sich ein Arbeitsplatz den zentralen Werten der Stelleninhaber anpasst, bzw. deren zentrale Motive erfüllt. Außerdem soll Job Crafting Mitarbeitende dazu befähigen, ihre Stärken wirksam in die Arbeitsprozesse einfließen zu lassen. Richtig angewandt, kann Job Crafting die Interessen und Motivation einer Person stärken. Es können drei Formen des Job Craftings unterschieden werden, welche jeweils andere Veränderungsbereiche fokussieren.

Im Rahmen des Deep Dive Job Crafting definieren wir zunächst die verschiedenen Formen des Job Craftings, um im Anschluss auf die Entwicklung von Ressourcen und den Abbau von hinderlichen Faktoren einzugehen. Diese Inhalte besprechen wir nicht nur theoretisch mit Dir, sondern setzen diese auch direkt an deinem eigenen Job praktisch um. Darüber hinaus werfen wir mit Dir und der Gruppe einen kritischen Blick auf die Definition eines guten Jobs und betrachten, wie Job Crafting auch die eigene Arbeit beeinflussen kann.

Inhalt

- Definition der verschiedenen Formen des Job Craftings
- Wie soziale und strukturelle Arbeitsressourcen vermehrt werden können
- Vorstellung von Möglichkeiten, störende Arbeitsbedingungen zu reduzieren
- Kritische Diskussion, was einen „guten Job“ in der heutigen Zeit ausmacht
- Praxisbezug: Welche Stellschrauben bietet der eigene Job?



6.
September
2024

SOZIALPSYCHOLOGIE & KONFLIKTMANAGEMENT

Gruppen verstehen und Konflikte lösen

Der Mensch ist ein soziales Wesen, doch nicht immer entstehen in Gruppen positive Dynamiken. Die Frage ist also, wie kannst Du als Teamleitung, Teammitglied oder Coach dazu beitragen, dass aktuelle Vorhaben zum Erfolg zu führen? Unbehandelte oder schlecht gehandhabte Konflikte können nachweislich zu Ablenkungen führen, die die Produktivität des Teams beeinträchtigen. Coaches und Führungskräfte können durch effektives Konfliktmanagement sicherstellen, dass die Teammitglieder auf ihre Aufgaben fokussiert bleiben und nicht durch zwischenmenschliche Probleme abgelenkt werden. In vielen Teams entstehen Spannungen, wenn ein oder mehrere Teammitglieder nicht mit der Gruppenmeinung übereinstimmen. Dabei ist es sehr wichtig, diese diversen Perspektiven wertzuschätzen, damit Teammitglieder offen über ihre Meinungsverschiedenheiten sprechen, sodass diese nicht unterdrückt werden und es nicht zu langfristigen Spannungen kommt.

Am ersten Tag des Deep Dive Sozialpsychologie & Konfliktmanagement behandeln wir verschiedene Teamdynamiken sowie den dazu passenden Umgang. Dazu richten wir den Fokus auch auf andere sozialpsychologische Phänomene, welche zwar eine Auswirkung auf die Gruppe haben, aber zumeist implizit sind. Am zweiten Tag erarbeiten wir, welche Arten von Konflikten es gibt und wie in der Praxis mit diesen umgegangen werden kann.

Inhalt

- Reflexion sozialpsychologischer Phänomene, denen wir im Arbeitsalltag begegnen, aber die wir selten bewusst wahrnehmen
- Tools, um Gruppendynamiken zu analysieren
- Was sind typische Konfliktebenen und wie entstehen sie?
- Erarbeiten von Konfliktlösestrategien anhand von Rollenspielen und individuellen Fällen
- Praxisbezug: Wie geht man in der alltäglichen Arbeit mit verschiedenen Gruppendynamiken und Konflikten um

10. & 11.
Oktober
2024

MOTIVIERENDE GESPRÄCHSFÜHRUNG

Veränderungsbereitschaft aufbauen und fördern

Um Veränderungen erfolgreich zu gestalten, braucht es Mitarbeitende, die sich in die Ziele der Veränderungen hineinendenken und bei Ungereimtheiten Lösungen finden bzw. den zusätzlichen Handgriff machen, damit die Veränderung erfolgreich ist. Bei der Motivierenden Gesprächsführung handelt es sich um einen kooperativen Kommunikationsansatz, der hilft, die Bedürfnisse der Mitarbeitenden zu verstehen und Veränderungen zu initiieren. Für eine konstruktive Veränderungskommunikation darf Kritik der Beschäftigten nicht abgewertet werden. Stattdessen sollten die „Klagen“ der Mitarbeitenden als relevante Bedürfnisse verstanden werden. Wenn zum Beispiel bemängelt wird, dass die Vorgesetzten Arbeitsergebnisse immer ganz genau kontrollieren, kann der Fokus entweder daraufgelegt werden, dass es den Führungskräften und Coaches wichtig ist, Fehler zu vermeiden oder dass die Mitarbeitenden eigenverantwortlich arbeiten möchten.

In dem Deep Dive Motivierende Gesprächsführung erläutern wir Dir, wie Du Deinen Gesprächspartner helfen kannst „sich selbst in eine Veränderung zu reden“. Entsprechend liegt das Hauptaugenmerk des Workshops auf dem Themenfeld Veränderungsmotivation, welche in der Regel eng an die Bedürfnisse der Gesprächspartner:innen gekoppelt ist.

Inhalt

- Einführung in das Menschenbild der Motivierenden Gesprächsführung
- Die Basismethoden der Motivierenden Gesprächsführung anwenden und vertiefen
- Verstehen, wie man aus Gesprächspartner:innen Veränderungsmotivation hervorlocken kann
- Wirkmechanismen der Motivierenden Gesprächsführung verstehen
- Praxisbezug: Planen, wie sich die Motivierende Gesprächsführung im Arbeitsalltag einsetzen lässt



**7. & 8.
November
2024**

Preise der Ausbildung*

~~4.500 €~~
3.825 € Earlybird

4.500 €
Regulär

3.150 €
Studierende

Basis Track

Agile oder Coaching Track

~~3.000 €~~
2.550 € Earlybird

3.000 €
Regulär

2.050 €
Studierende

Dich interessiert nur ein Modul?

Eintägig

~~700 €~~
595 € Earlybird

Zweitägig

~~1.299 €~~
1.100 € Earlybird

*alle abgebildeten Preise zzgl. 19% MwSt.

TEAM



Cedric Lachmann
Gründer und Coach



Dr. Paul Endrejat
Gründer und Coach



Sabine Dippe
Psychologin & Coach



Johanna Wanke
Angehende Psychologin
& Coach



Maximilian Borowy
Konzepter &
angehender Psychologe



Nele Burgstaler
Künstlerin &
angehende Psychologin



Katharina Heuer
Psychologin & Coach



Etienne Martin
Konzepter &
angehender Psychologe

Wir freuen uns auf euch!

**The Why Guys GmbH
Bültenweg 73
38106 Braunschweig**

**Tel : 0531 123 121 90
Mail : hello@thewhyguys.de**



Impressum

Registergericht: Amtsgericht Braunschweig
Registernummer: HRB 206959
Umsatzsteuer-Identifikationsnummer: DE 315 915 401
Geschäftsführer: Paul Endrejat, Cedric Lachmann

Logo Design & CI: Alexander Kales
Texte: Dr. Paul Endrejat und Maximilian Borowy
Fotos und Layout: Kristina Ens
Veröffentlichungsdatum: 22. August 2023

THE WHY GUYS