

Wunderantwort

Nr. 12 Winter 2008

Die moderne neurobiologische Forschung stellt uns verschiedene Konzepte zur Verfügung, die uns unser Vorgehen in systemisch – lösungsorientierter Therapie und Beratung zu verstehen und begründen helfen. Es sind dies:

1. Das Konzept der Neuroplastizität als Grundlage für Lernen und Veränderung.

2. Die Hypothese der somatischen Marker: (Antonio Damasio: Descartes Irrtum, Fühlen, Denken und das menschliche Gehirn. dtv, München, 1997). Gemäss dieser Hypothese entscheiden wir nie rein rational sondern immer auch intuitiv und emotional und zwar auf Grund implizit gespeicherter emotionaler und körperlicher Vorerfahrungen mit ähnlichen Situationen. Diese Vorerfahrungen positiver oder negativer Art werden reaktiviert und bewirken eine unwillkürliche Vorentscheidung, welche bei Bedarf durch bewusstes rationales Abwägen noch überprüft werden kann. Für unsere lösungsorientierten Therapie- und Beratungskonzepte besonders interessant sind nun die positiven somatischen Marker. Sie teilen sich im Gespräch mimisch mit, werden jenseits bewusster Kontrolle aktiv (Maja Storch und Frank Krause: Selbstmanagement – ressourcenorientiert. Huber, Bern, 2003) und können so als Wegweiser zu den existentiellen Wahlen (Luc Isebaert u. a.: Kurzzeittherapie - ein praxisorientiertes Handbuch. Die gesundheitsorientierte kognitive Therapie. Thieme, Stuttgart, 2005) unserer Klienten genutzt werden. Ein Verfahren das der Zielklärung ein so grosses Gewicht beimisst, wie das unsere, tut gut daran, dieses Konzept zu beherzigen.

3. Psychoendokrinologie: Moderne Auffassungen über Depression und Angst messen hormonelle Auswirkungen von chronischem Stress bei der Entstehung dieser Störungsbilder eine zentrale Rolle zu. Stresshormone können im Gehirn, wenn sie über lange Zeit erhöht sind, zu Zellschädigungen und Zelltod führen. Umgekehrt gibt es wenig, was unser Gehirn so sehr lernen lässt, wie die erfolgreiche Bewältigung von Herausforderungen und Belastungen. Es gibt also Stress und Stress. Steve de Shazer hat nicht ohne Grund immer wieder gesagt, dass Klienten am ehesten Fortschritte machen, wenn sie sich auf Ziele ausrichten, die sich für sie lohnen und die ihnen „harte Arbeit“ abverlangen. Das Gehirn wächst an und mit seinen Aufgaben. Sind diese anforderungsreicher, so wird auch der Gewinn und das Wachstum grösser. Das Geheimnis massgeschneiderter therapeutisch / Beraterischer Unterstützung besteht also darin, Klienten zu helfen aus dem Gefühl der Ohnmacht und Überforderung angesichts der anstehenden Aufgaben in ein Gefühl der Zuversicht zu wechseln, es schaffen zu können (Gerald Hüther: Biologie der Angst. Wie aus Stress Gefühle werden. Sammlung Vandenhoeck, 2005).

4. Spiegelneuronen: Die Planung und Wahrnehmung dessen was wir tun und wie es uns dabei geht, wird neuronal in denselben Netzwerken repräsentiert, die auch zuständig und aktiv sind, wenn wir andere Menschen etwas tun und erleben sehen. Dieser spannende Befund stellt die biologische Grundlage für Verstehen und Empathie dar. Weil die genannten Netzwerke uns das, was wir bei anderen sehen, so spiegeln, wie wenn wir es selbst tun und erleben würden, nennt man sie Spiegelneuronen / Spiegelneuronensysteme. Dabei spielt es eine zentrale Rolle, dass wir im Laufe unseres Lebens diese Spiegelneuronensysteme so vielfältig wie möglich in unseren Beziehungen trainieren können. Denn wir können nur spiegeln, was wir aus früheren ähnlichen Erfahrungen neuroplastisch gespeichert haben. Das Konzept der Spiegelneurone ist für Psychotherapie und Beratung zentral, denn es eröffnet Zugang zu einem erweiterten Verständnis zum Wirkprinzip der therapeutischen oder Beraterischen Beziehung (Joachim Bauer: Warum ich fühle, was du fühlst. Intuitive Kommunikation und das Geheimnis der Spiegelneuronen. Heyne, Hamburg, 2006).

Im Hinblick auf den wilob-Workshop „Neurobiologie & systemisch – lösungsorientiertes Arbeiten“ (5.11.2009) werde ich in der Wunderantwort Nr. 13 noch etwas näher auf diese Themen eingehen.

Dr. Daniel Mentha



Im September dieses Jahres fand im Schleswiger Schlei-Klinikum eine Tagung zum Thema "Multifamilientherapie (MFT)" statt. Die Präsentation des Ansatzes machte deutlich, dass es viele Ähnlichkeiten mit dem lösungsorientierten Vorgehen gibt. Besonders bedeutungsvoll scheinen mir dabei die folgenden Bereiche:

Der Blick auf die Stärken und Kompetenzen der Familien, die Rolle des Therapeuten und schließlich

So genannte "Multiproblemfamilien" können sich anders als bisher wahrnehmen, nämlich als hilfreich für andere Familien und kompetent aufgrund ihrer Erfahrung - unschwer als grundlegende lösungsorientierte Idee erkennbar. Das stärkt einerseits das Selbstwertgefühl und lässt andere Familien an den Erfahrungen teilhaben und daraus lernen.

Die KlientIn, nicht die TherapeutIn, ist ExpertIn für die Problemsituation und ist auch diejenige, die

Multifamilientherapie und

der Stellenwert der Gestaltung des Kontextes in der Arbeit mit Familien.

Dabei greift auch der MFT Ansatz auf die unterschiedlichen Kompetenzen und Ressourcen der beteiligten Familien zurück und bezieht diese aktiv ein: So wird jede Familie zu ExpertInnen.

Eia ASEN, Leiter der Londoner Malbourn Clinic, hat während seines Vortrages in Schleswig eindrücklich deutlich gemacht, wie im Rahmen der MFT die Kompetenzen und Ressourcen von Familien nutzbar gemacht werden können.

Während der MFT Treffen berichten Familien anderen Familien über ihre Problemlösestrategien und demonstrieren ihr Vorgehen praktisch. Lösungsansätze werden dabei von Familien erprobt und kommentiert und mit eigenen Erfahrungen bereichert. Es gibt die Instanz der "erfahrenen KlientInnen", das sind Eltern oder Familien, die schon über längere Zeit Erfahrungen mit dem MFT Ansatz gemacht haben. Sie werden in die Arbeit einbezogen, indem sie beispielsweise "neue KlientInnen" in die MFT Arbeit der Klinik einweisen. Sie sorgen so für einen niedrighschwelligsten Einstieg in die MFT Arbeit.

entscheidet, was nützt, was umsetzbar ist und was nicht. Ein unmissverständliches Beispiel für die "Kundigkeit" der KlientIn.

Familien machen die Erfahrung - ganz konkret und praktisch - selbst "ExpertInnen" zu sein. Sie werden z.B. aktiv an der Erstellung der ICD 10 Diagnose beteiligt, die von den finanzierenden Behörden gefordert wird. Auch bei psycho-educativen Elementen überlässt die TherapeutIn den Familien selbst die Rolle der ExpertIn. So berichten während eines MFT Treffens Jugendliche mit Asperger Autismus anderen TeilnehmerInnen und ihren Familien über neue Erkenntnisse zum Störungsbild "Autismus". Metaphorisch bezeichnet Eia ASEN die Rolle des Therapeuten in der MFT als die des "Dirigenten eines Jugendorchesters", er gibt den Einsatz, die Musik machen die anderen.

Wie gestaltet der MFT Ansatz den Rahmen für die Familien?

Er bringt zunächst einmal Familien mit ähnlichen Störungshintergründen zusammen. So hebt er die Isolation der Familien auf, ermöglicht ihnen andere Sichtweisen kennen zu lernen und kann durch die Nutzung des Gruppendrucks positive Veränderungen

Rückblick auf 2009

Stell dir vor, dass das Jahr 2009 bereits zu Ende ist und du auf dieses Jahr zurückblickst. Beantworte dazu folgende Fragen:

1. Was habe ich bzw. gemeinsam mit meinen Kollegen/ Vorgesetzten im Jahr 2009 bei meiner / unserer Arbeit erreicht?
2. Welche Fähigkeiten konnte ich dafür nutzen bzw. habe ich dabei entwickelt?
3. Welche Dinge haben sich im Laufe von 2009 bewährt und gefestigt? Welche Dinge haben sich eher als unnötig bzw. unbrauchbar erwiesen, so dass ich/wir sie nicht mehr weiter einsetzen werde/n?
4. Was möchte ich mir aufgrund meiner/ unserer Fortschritte in 2009 für das Jahr 2010 auf jeden Fall vornehmen?

Gudrun Sickinger

gen befördern.

In diesem Sinne geht die Bedeutung dieser Kontextaspekte sicher über das hinaus, was wir im Rahmen von ressourcenorientierter Beratung und Therapie kennen.

Die TherapeutIn verfolgt die Zielrichtung, einen Rahmen zu schaffen, der einen wertschätzenden und respektvollen Umgang ermöglicht, in dem die

von lösungsorientierten PraktikerInnen stärker beachtet werden.

Literatur:

Eia Asen, Neil Dawson & Brenda McHugh (2001). Multiple Family Therapy: The Marlborough Model and it's wider Applications. London: Karnac.

Heinz Graumann (Schleswig)

nd Lösungsorientierung

Ressourcen und Kompetenzen der Familien zum Tragen kommen; auch einen Rahmen, in dem die Autonomie der Familien respektiert wird und in dem die Familien als Experten an ihren Fragen arbeiten können.

Die Auseinandersetzung mit dem MFT Ansatz stellt sicher für die eine oder andere lösungsorientierten BeraterIn oder TherapeutIn eine Herausforderung dar und führt zum Nachdenken über die eigene Arbeit.

- Welche Aspekte der Arbeit sind unter Einbeziehung von Familien sinnvoll zu gestalten?

- Sind die Rahmenbedingungen meiner Arbeit so gestaltet, dass die Stärken und Kompetenzen der KundIn und der Familie ausreichend zum Tragen kommen können?

Es erfordert Mut, die eigene ExpertInnen-Rolle zu relativieren und das eigene Arbeitsfeld auch für die beteiligten Familien zu öffnen. Dies kann aber auch ganz neue Möglichkeiten der ressourcenorientierten Arbeit bieten - und ist lösungsorientierten Fachleuten nicht ganz unbekannt. Auf jeden Fall stellt MFT eine spannende Anwendungsmöglichkeit dar, Ressourcen und Kompetenzen zu nutzen und sollte daher

Heinz Graumann

Diplom Psychologe, seit 13 Jahren als Psychologe und Mobilitätstrainer am Landesförderzentrum Schleswig tätig.

Beratung und Kurse für SchülerInnen mit Sehschädigung, Elternkurse .

Er lebt in der Nähe von Husum bzw Schleswig, ist verheiratet und hat zwei Kinder.

Das 5-Phasen-Konfliktmodell

Konflikte sind Ressourcen!

Konflikte werden in der Regel als negativ angesehen. So sind die meisten Menschen bemüht, Streitigkeiten möglichst zu vermeiden. Doch die Gefahr ist groß, dass man sich dadurch erst recht in die schwierige Situation verstrickt. Konfliktvermeidung führt nicht selten zum Gegenteil: Wenn zwischenmenschliche Probleme verleugnet oder vertuscht werden, kann sich die im Konflikt angestaute Spannung in impulsiven, nur mühsam kontrollierbaren emotionalen Ausbrüchen manifestieren. Bei Menschen, die "alles in sich hineinfressen", können verleugnete Probleme sogar zum emotionalen Zusammenbruch führen. Die Folge davon sind Enttäuschung, Angst, Ärger und Frust. Ein gutes Maß an Konfliktbereitschaft und -fähigkeit ist daher eine der Voraussetzungen dafür, dass Beziehungen zu anderen - ob am Arbeitsplatz oder im Privatleben - lebendig bleiben und sich entwickeln können. Dazu muss man sich jedoch den Konflikten aktiv stellen.

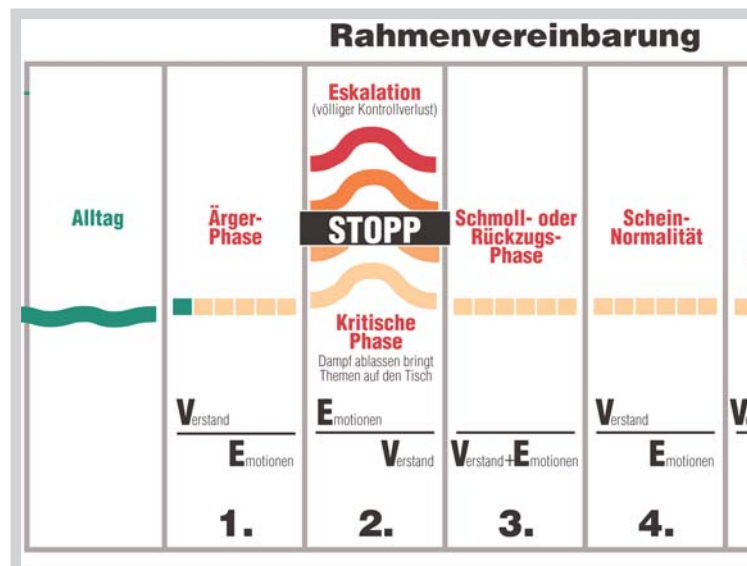
Konflikte durchlaufen in der Regel fünf Phasen. Das von uns entwickelte Modell zeigt, dass sich alle Phasen durch große Unterschiede im Denken, Fühlen und Handeln der Betroffenen auszeichnen. Jede der fünf Phasen bietet eine Chance, birgt aber auch spezifische Gefahren in sich. Wichtig ist, dass ein Konflikt alle Phasen durchläuft und dass das Konfliktgeschehen nicht auf halbem Weg stecken bleibt. Je nach Persönlichkeit und Temperament sind bei den Beteiligten die einzelnen Phasen unterschiedlich stark ausgeprägt.

Das 5-Phasen-Konfliktmodell, zeigt die Phasen auf, die Konflikte in der Regel durchlaufen. Alle Phasen des Modells zeichnen sich durch grosse Unterschiede im Denken, Fühlen und Handeln der Betroffenen aus. Jede der fünf Phasen bietet eine Chance, birgt aber auch spezifische Gefahren in sich. Wichtig ist, dass ein Konflikt alle Phasen durchläuft und dass das Konfliktgeschehen nicht auf halbem Weg stecken bleibt. Je nach Persönlichkeit und Temperament sind bei den Konfliktpartnerinnen und Konfliktpartnern die einzelnen Phasen unterschiedlich stark ausgeprägt.

1. Vor- oder Ärger-Phase
2. Heisse oder Kritische Phase
3. Schmolli- oder Rückzugs-Phase
4. Phase der Pseudo- oder Scheinnormalität
5. Klärungs- oder Lern-Phase

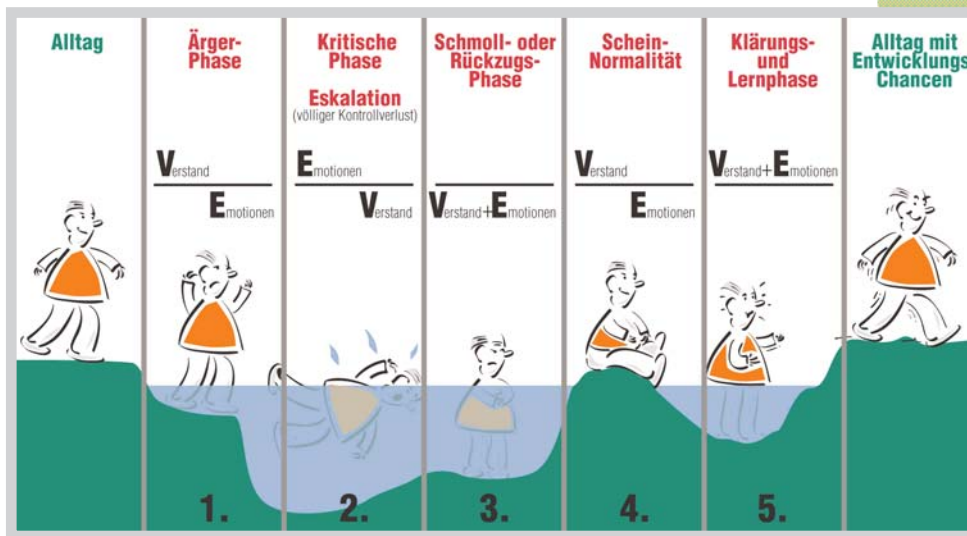
Die Abbildung zeigt zu jeder Phase das Verhältnis zwischen Verstand und Gefühl (Emotionen). Was quasi "unter den Strich" fällt, wird vom Individuum verleugnet oder verdrängt. So werden in den Phasen 1 und 4 die Emotionen verleugnet, nicht aber der Verstand. Das heisst, hier dominiert der Verstand die Emotionen. In Phase 2 ist es umgekehrt: Die Emotionen dominieren den Verstand. In Phase 3 werden sowohl die Emotionen als auch der Verstand unterdrückt, denn, wer schmolli, handelt weder vernünftig noch emotional offen. Nur in Phase 5 halten sich Gefühl und Verstand die Balance, mit andern Worten, sie sind gleichwertig am Prozess beteiligt. Phase 5 ist daher die fruchtbarste Phase eines Konflikts. In der Regel müssen aber die andern Phasen erst durchlaufen sein, bevor man die Phase 5 erreichen kann.

Abb. 1: Die einzelnen Phasen im 5-Phasen-Konfliktmodell



Erleben Sie
Thomas Estermann
am wilob:

Als Ausbildungsleiter der
Weiterbildung "Systemisch-
lösungsorientierte Therapie
und Beratung für Einzelne,
Paare und Familien", Start
19.08.09, FSP anerkannt!



Konflikte sind wie Hindernisse, die sich einem in den Weg stellen. Das 5-Phasen-Konfliktmodell kann symbolisch als Fluss ohne Brücke dargestellt werden. Soll die Reise weitergehen, muss der Fluss überquert werden. Die fünf Phasen des Konfliktmodells entsprechen den fünf Abschnitten bei einer Flussüberquerung:

Abb. 2: Das 5-Phasen-Konfliktmodell dargestellt als Flussüberquerung

1. "die erste Uferpartie" (Vor- oder Ärger-Phase)
2. "die reissende Strömung" (Heisse oder Kritische Phase)
3. "die Sandbank" (Schmol- oder Rückzugs-Phase)
4. "die Insel" (Phase der Pseudo- oder Scheinnormalität)
5. "die zweite Uferpartie" (Klärungs- oder Lern-Phase)

Thomas Estermann, LoB Aarau

Weitere Informationen: www.lob.ch



Warum immer Lösungen?

Ich habe ein Pro

Lösungsorientierte Arbeit orientiert sich an Lösungen, problemorientierte Arbeit an Problemen. So einfach und plakativ lässt "es" sich sagen, doch im Alltag geraten die Dinge manchmal (zumindest ein wenig) durcheinander. Daher hat sich in den letzten Jahren - eher ohne Aufsehen, ganz einfach und unspektakulär - eine begriffliche Verschiebung entwickelt: von lösungsorientiert zu lösungsfokussiert.

Ein kleiner Unterschied? Auch einer der im Batesonschen Sinne einen Unterschied macht?

Ich glaube: ja.

Ich beschreibe diese Verschiebung oder Verlagerung manchmal ein klein wenig anders - nämlich mit den Begriffen orientieren und fokussieren. Das klingt ähnlich, ist in meinen Augen allerdings ein weiterer kleiner Unterschied, den ich grammatikalisch als Verschiebung vom "Adjektiv" zum "Verb" beschreibe - also als eine Verschiebung von einer "Eigenschaft" zu einem "Handeln".

Nach meinem Verständnis kommt es weniger darauf an, in welchem Vorstellungsraum ich mich bewege als vielmehr darauf, mit welcher Haltung ich mich genau da bewege.

Lösungsfokussiert in diesem Sinne begreife ich als eine Art "mentaler Set" (Haltung), der mich immer daran erinnern soll, dass mein Gegenüber mich kontaktiert hat, um seinen/ihren Zielen näher zu kommen.

Daher "übersetze" ich lösungsfokussiert (oder: lösungsorientiert) derart, dass Ziele im Zentrum stehen und das bedeutet m.E., dass der

Schwerpunkt der beraterisch-therapeutischen Arbeit darin besteht, mein Gegenüber zuallererst dabei und darin zu unterstützen, die für ihn/sie bedeutsamen/wichtigen Ziele zu benennen und in beobacht- und/oder merkbare Handlungsweisen zu übersetzen.

Dabei können die Erfahrungen (Selbstbeschreibungen) überaus bedeutsam sein, die mein Gegenüber gemacht hat - stellen diese doch die Basis der Fähigkeiten dar, die er/sie nutzen kann, diese Ziele anzusteuern.

So gesehen geht es für mich, nicht darum, nicht über Probleme zu reden, sondern darum, eine andere Betrachtungsmöglichkeit anzubieten - gewissermaßen dazu einzuladen, neben der eigenen (Problem-) Sicht eine andere (hoffnungsvollere und ressourcengeschwängerte) Perspektive wahrzunehmen.

Diese Wahrnehmung sollte nun keinesfalls unbedingt dazu führen, dass mein Gegenüber sie auch übernimmt - das wäre dann wohl gleichsam nur der (besserwisserische?) Versuch, ihn/sie von einer anderen (nämlich meiner richtigeren) Sicht zu überzeugen. Ich bin da viel bescheidener - ich möchte mein Gegenüber lediglich anregen zu entscheiden, inwieweit er/sie bereit ist, auch andere Sichten anzuhören, als Möglichkeit in Betracht zu ziehen - ohne jede Verpflichtung für das eigene Tun.

Dies verstehe ich als eine wesentliche Aufgabe - etwas das EFRAN einmal als "abklopfen" beschrieben hat und was von ERICKSON mit der eingängigen Formel "don't be sure" belegt sein soll (und was in die schöne Frage einmünden kann: "Was macht Sie da so sicher?").

Problem!



So gesehen, bewege ich mich im Raume des Zweifels - zum einen der Zweifel, dass alles nur so sein kann, wie es ist und zum anderen eine Art Ahnung, dass es auch anders sein könnte. Und dies scheint mir ein bedeutsamer Schritt - einzuladen, eigene Erfahrungen und Beschreibungen einmal anders anzuschauen, um sich erneut zu entscheiden, welcher Sicht man/frau zuneigen möchte. Das stellt in meinen Augen eine andere Art dar zu sagen, ich wähle meine Ziele. Wichtig bleibt, glaube ich, die Person und ihre Erfahrungen zu bestätigen, wie Bill O'HANLON es formulierte. Denn eine Bestätigung der eigenen Erfahrung - im Sinne des Respektierens - schafft Sicherheit und kann es ermöglichen, auf einer solchen Basis andere Perspektiven überhaupt erst einmal "anzudenken" bzw. ihnen "zuzuhören".

Ich fokussiere daher auf die Beschreibungen/Erfahrungen meines Gegenübers, orientiere mich an meiner Überzeugung alternativer Beschreibungsmöglichkeit und lade ein, sich diese "anzuschauen" - ohne jede Verpflichtung. Was mich zu einer anderen, mir lieb gewordenen Unterscheidung bringt: ich respektiere all das, was mein Gegenüber einbringt, was nicht bedeutet, dass ich das alles auch akzeptiere.

Eine schöne Bescherung!

Haben Sie ein schönes Jahr erlebt? Kam es Ihnen an einem Morgen mal so vor, als ob in der Nacht ein Wunder passiert wäre?

Bei einer Umfrage zur Lebenszufriedenheit kam kürzlich heraus, dass die Schweizer eigentlich zufrieden mit ihrem Leben sind (4.97 bei einer Skala von 1-7). Das ist doch eigentlich sehr erfreulich. Spannend ist auch, dass vor allem Hoffnung, Vitalität und Bindungsfähigkeit mit dem Glück korrelieren!

In diesem Sinne wünsche ich Ihnen schlicht, dass Sie nie die Hoffnung aufgeben, immer wieder Kräfte tanken und Ihnen dabei Ihre Liebsten helfen.

Ihre Redaktion
Ursula Fuchs

© Jürgen Hargens

Erleben Sie Jürgen Hargens am wilob:

30./31.01.2009: Fragen - eine Kunst des Zuhörens

15./16.05.2009: Schwierige Klienten - angenehmes Arbeiten!

1.07.2009: Lösungsorientiert Arbeiten mit Briefen

23./24.10.2009: Fragen - eine Kunst des Zuhörens

Systemisch-lösungsorientierter Coach / Organisationsberater BSO

Lösungsorientiertes Coaching I

- 18./19.06.09 Einzelcoaching (St. v. Bidder, K. Hankovszky)
- 14./15.09.09 Teamcoaching (St. v. Bidder, K. Hankovszky)
- 12./13.10.09 Variantenreichtum (St. v. Bidder, K. Hankovszky)

Lösungsorientiertes Coaching II

- 18.-20.06.09 Perspektiverweiterung durch Coaching (Michael Dahm-Landsberg)
- 14.-16.09.09 Methodendifferenzierung & -indikation (Siang Be)
- 10.-12.12.09 Konzepte Veränderungsprozesse (Michael Dahm-Landsberg)
- 21.-23.01.10 Die Person im Coachingprozess (Karin Martens-Schmid)
- 29.-31.03.10 Abschluss (Michael Dahm-Landsberg)

Lösungsorientierte Organisationsberatung

- 02.-03.03.09 Einstieg in die Organisationsberatung & Teamentwicklung (Georg Iselin)
- 19.-21.03.09 Ressourcenorientierte Teamarbeit (Johannes Herwig Lempp)
- 03.04.2009 Lehrsupervision (Ursula Fuchs)
- 27.-29.04.09 Unternehmensspiele (Dieter Tappe)
- 02.-04.06.09 Gruppenprozesse (Judith Burkhard)
- 24.06.2009 Lehrsupervision (Ursula Fuchs)
- 16.-18.09.09 Entwicklung Leitbilder (Dieter Tappe)
- 16./17.10.09 Qualitätssicherung und Abschluss von Beratungen (Georg Iselin)

Empowerment für Teams & Organisationen

- 08.-10.06.09 Teamentwicklungsprozesse begleiten (Dr. Gunther Schmidt)
- 07.-09.09.09 Einführung in hypno-systemische Lösungsorientierung (Dr. Gunther Schmidt)
- 02.-04.11.09 Effektive Auftragsgestaltung in hierarchischen Systemen (Dr. Gunther Schmidt)
- 15.-17.02.09 Hypno-systemische Kommunikationsstrategien (Dr. Gunther Schmidt)
- 22.-24.03.09 Teams als optimale Lösungssysteme aufbauen (Dr. Gunther Schmidt)

Anerkennung Coach / Organisationsberater/in BSO

Master-Titel "MAS Supervision und Organisationsberatung" aeB/PHSG (mit nur 2 weiteren Modulen)

AZB 5600 Lenzburg	PP Journal 5600 Lenzburg
----------------------	-----------------------------

wunderbar!

2009

Das wilob feiert im 2009 das 10-jährige Jubiläum! Nicht mit einem einmaligen Festakt für wenige, sondern mit einem Jahr der Begegnungen für alle.

Grosse und kleine Ereignisse stehen an. Blicke in die Vergangenheit, Visionen für die Zukunft. Schreiben Sie doch in der nächsten Wunderantwort über Ihre Erfahrungen mit dem lösungsorientierten Ansatz.

Und stossen Sie mit uns an: Denn Sie stehen im Mittelpunkt! Und zwar mit Sirup und nicht etwa mit Champanger. Warum? Unser Sirup ist natürlich, gesund, und nach dem ersten Sch..luck weiss man, dass noch viele Sch...ücke folgen. Ganz ohne Nebenwirkungen. Hier gilt wirklich: zum Wohl!

E-Mail: kontakt@wunderantwort.ch

Trenne diese Sirup-Etikette ab und tausche sie beim nächsten wilob-Workshop gegen eine Flasche Sirup ein! 100% hausgemacht! (nur solange Vorrat)



Impressum:

Wunderantwort, Hendschikerstr. 5,
CH-5600 Lenzburg,
Tel.: 062 892 90 79, Fax: 062 892 90 78
Internet: www.wunderantwort.ch
Verleger: wilob, CH-5600 Lenzburg
Inserateannahme:
kontakt@wunderantwort.ch
Werbeinserate: 1/1 Seite, sFr. 1'800.00,
Stelleninserate 1/8 Seite, sFr. 180.00
Auflage: 4000 Exemplare, 3 x pro Jahr
Abos: sFr. 20.00