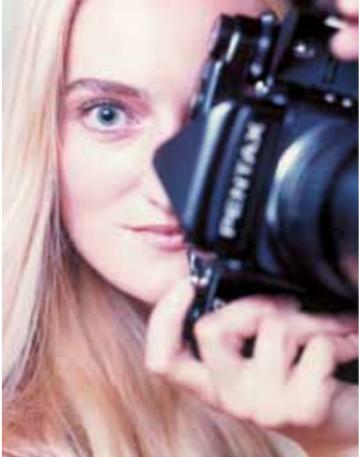




Begegnung mit
Katrin Oppermann-Jopp
Oppermann Consulting GmbH
Unternehmerin des Monats

Podium der Starken Marken

ORPH
IDEAL®
IMAGE



Orhidea Briegel Herausgeberin und Expertin für ImageDesign präsentiert...

durch das **objektiv** gesehen

Innovations-Mindset
für den Arbeitsstil der Zukunft

Teamkultur à la carte

New culture spirit

Die heutige extrem dynamische, hochkomplexe Arbeitswelt schmeckt nicht jedem. Sie bereitet einigen Führungskräften und Unternehmern zuweilen heftige Bauchschmerzen. Dass althergebrachte Rezepte nicht mehr funktionieren, ist vielen bereits negativ aufgefallen. Es braucht eine Meisterin der Neukomposition. Neue Denkweisen für die Herausforderungen der Zukunft, maßgeschneidert auf die Bedürfnisse der Teams im Unternehmen.

Neue-Arbeitswelt-Chef-Strategin **Katrin Oppermann-Jopp** stellt die **Innovations- und Zukunftsfähigkeit von Unternehmen sicher**. Sie nutzt dafür ergebnisorientierte Methoden, wie den „Deep Thinking Circle“. Als Kapazität für Unternehmenskultur installiert sie Systeme der co-kreativen Intelligenz: ein wertschätzendes Mit-, statt Gegeneinander! Die Dialog-Queen ist gefragte Anlaufstelle für Teamkultur à la carte. Abgestimmt auf die Situation ihrer Auftraggeber hilft sie, neu gelebte Arbeitskultur in Organisationen und Unternehmen zu etablieren. So stellt die Wegbereiterin moderner Team-Integrität mit ihrem Know-how die Weichen für ein wertorientiertes Arbeitsgefühl in globalem Rahmen.

Dank Oppermann-Jopp müssen Unternehmen ihre Suppe nicht selbst auslöffeln: viele Verhaltensweisen haben das Haltbarkeitsdatum überschritten und „verderben den Brei“. Mit ihrer Anleitung werden festgefahrene Denkweisen und veraltete Unternehmenskulturen abgeräumt. Es wird neu eingedeckt: Mit viel Erfahrung und Intuition stellt sie mit ihren Auftraggebern und deren Teams ein motivierendes Wertemenu zusammen und lässt es ständig weiterentwickeln. So wird nur aufgetischt, was wirklich schmeckt. Denn nur wenn sie gelebt werden, stiften Unternehmenswerte einen Sinn! Auch Lernen und Kreativität gewinnen als Zutaten in einer Wissens- und Informationsgesellschaft zunehmend an Bedeutung. Die empathische Kennerin moderner Leadership-Skills implementiert erstklassige Lern-Strukturen in Unternehmen und macht es möglich, Lernen als strategische Kompetenz anzuwenden.

Sind Ihre Methoden up to date? Reif für eine Kostprobe mit Katrin Oppermann-Jopp? Besuchen Sie doch einen ihrer Vorträge oder Kurz-Workshops als Amuse-Gueule. Nicht vergessen: Achtsamkeit ist Salz in Ihrer Unternehmens-Suppe! Wohl bekomm's,

Orhidea Briegel, Herausgeberin

Beraterin, Buchautorin und Moderationsprofi
Katrin Oppermann-Jopp

Organisationsentwicklerin
mit Leidenschaft
für Kulturentwicklung.

Lerndesignerin mit
Freude am Begeistern.

Dialog-Prozessbegleiterin,
für alle, die auf Qualität
im Austausch Wert legen.

Achtsamkeits- und MBSR-Lehrerin,
für mehr Bewusstheit
im Umgang miteinander.

Businesscoach,
als Sparringspartnerin
und Impulsgeberin
auf Augenhöhe.

Beraterin für den Aufbau
werteorientierter Organisationen
und Gesellschaften,
denn Integrität überzeugt.



„Mit modernene
Dialog-Methoden
wird Komplexität
leicht verdaulich!“

New culture spirit

Katrin Oppermann-Jopp
Oppermann Consulting GmbH
mit Seminar- und
Coachingräumen in

München
Köln-Ehrenfeld
Rheda-Wiedenbrück

„Die Kunst des gemeinsamen Denkens erlernen Sie bei mir.“

Goody für Sie:
Leadershipcoaching
„Walk & Talk“ rund um den
Staffelsee.

Beim gemeinsamen miteinander
Gehen und Reflektieren eröffnen
sich Ihnen neue Horizonte.
2-stündig bis halbtägig je nach
Thema und Anliegen.

Zu Gast im Orbideal Studio ist die frisch aus Köln angereiste
Katrin Oppermann-Jopp, Februar Unternehmerin des Monats.
Meine Co-Interviewerin in dieser Story ist
Maria Tsertsidis, GF von
www.prinzregenten54.de Bürorepräsentanz,
die uns per Skype zugeschaltet ist.



Katrin Oppermann-Jopp im Studio zu haben bedeutet mit einer vielgebuchten Geschäftsfrau innezuhalten. Trotz Reiseaufwand, Termindruck und Verpflichtungen aller Art sitzt sie mit einer angenehmen Ruhe vor mir auf dem Stuhl und lächelt mich an. Sie muss es wissen, lehrt sie doch Führungskräfte, den Modus „Ruhe im Kopf“ einzuschalten. Ich beuge mich zu ihr vor und frage: „Dann sprechen wir heute mal über das Geheimnis guter Führung, Frau Oppermann-Jopp.“ Sie lacht und blitzt mich aus stahlblauen Augen herzlich an: „Gutes Thema.“ Ein Heimspiel für sie. Täglich ist sie mit Persönlichkeiten im Einsatz, die gerne eine Führungskraft entfalten wollen, die begeistert.

„Dafür muss man eigene Stärken kennen und allgemein über sich selbst Bescheid wissen?“, startet Maria Tsertsidis salopp unser Gespräch.

„Das ist die Basis, Frau Tsertsidis. Eine reflektive Offenheit, sowie persönliche Integrität, Führung aus der eigenen inneren Autorität heraus, motiviert und kommt an. Geistig-mentale Fitness, in sich selbst hineinzusehen und das eigene Denken zu erkennen, ist die Fähigkeit, mit der Sie authentisch kommunizieren können und dementsprechend sicher auftreten. Damit startet wirkungsvolle Führung immer mit Ihnen als Person“, erklärt sie und bestätigt mich in der Entscheidung gerade sie für dieses Titelinterview ausgewählt zu haben. Hier sitzt sie vor mir, die Koryphäe, die Unternehmer und Geschäftsführer auf ihrer individuellen Führungsreise begleitet. Organisation entwickeln gegen die Trance der Mittelmäßigkeit ist das Anliegen der moderationsstarken Expertin, die zwischen ihren Geschäftsstellen in Köln und München pendelt. Sie reißt mich aus meinen Gedanken:

„Wenn wir die herausfordernden Probleme unserer Zeit lösen wollen, brauchen wir neue Organisationsformen und Unternehmenskulturen, die flexibler, sinnstiftend und erfüllend sind.“ Ich schenke uns Tee ein und frage weiter nach:

„Ist dass der Grund warum ihr Unternehmen, Oppermann Consulting GmbH mit dem Slogan New Culture Spirit nach außen tritt?“

„Richtig. Mein Auftrag ist eine neu gelebte Arbeitskultur in Organisationen und Unternehmen zu etablieren. Arbeit soll und muss Spaß machen, um Leidenschaft, Engagement und unsere besten Seiten zu wecken. Leider arbeiten viele Unterneh-

men, trotz der extremen Herausforderungen des 21. Jahrhunderts immer noch mit den Methoden und Mind-Sets des letzten Jahrhunderts. Streng hierarchische Unternehmen mit Command and Control Strukturen, Abteilungen in denen Silodenken vorherrscht und die Führungskräfte ihr eigenes Verhalten nur mäßig reflektieren. Das hat im Zeitalter der Massenproduktion gut funktioniert. Es passt aber nicht mehr im digitalen 4.0 Zeitalter der Unternehmen, die mit hochqualifizierten Mitarbeitern in einem hochflexiblen Markt agieren.

Das da was knirscht, spüren alle auch durch eine Zunahme an Stress oder Burnout. Unternehmen werden sich hier wohl auf den Weg machen müssen umzudenken. Spätestens in 10 Jahren werden wir laut Oppermann-Jopp völlig anders arbeiten als heute: Mit flexiblen, hochvernetzten Teams, flacheren Hierarchien und Methoden, über die wir heute wohl noch ein wenig lächeln: Meditation zum Beispiel wird so selbstverständlich sein, wie heute das Joggen. Um uns zu fokussieren, oder uns an unsere intuitiven Fähigkeiten wieder anzubinden, oder um unsere Emotionen in einem zunehmend stressigen Alltag zu regulieren.“

„Stimmt. Auch bei den Schulen ist es so: ewiggestrige Strukturen. Aber wo fängt man da an?“, wirft Maria Tsertsidis ein.

„Bei der einzelnen Person. Schauen Sie, Frau Tsertsidis, zwei Fragen sind für mich in den letzten Jahren immer wichtiger geworden:

- Wie werden Organisationen in den heutigen Umfeldern mit den hohen Anforderungen dynamisch und menschlich?
- Wie können Organisationen dabei unterstützt werden, Arbeitsumgebungen so zu gestalten, dass das individuelle Potential und die kollektive Intelligenz einer Gemeinschaft lebendige Wirklichkeit werden, die Organisation also permanent lernt?“

Die Antworten auf diese Fragen sind Daily Business unserer Gesprächspartnerin. Sie gilt als kluge Anlaufstelle für alle Unternehmen, die sich mit ihrer Hilfe dem wachsenden Ausmaß an Komplexität stellen wollen. Katrin Oppermann-Jopp bringt ihre Auftraggeber auf Erfolgsspur, indem sie Mehrperspektivität und die co-kreative Intelligenz im Unternehmen fördert. Damit Mitarbeiter sich mit den Ideen und ihrem Erfahrungswissen engagieren, braucht es „angstfreie Räume“ und die Ermutigung, dass neue Gedanken wirklich erwünscht sind. Katrin Oppermann-Jopp nennt es „Deep Thinking Circle“ und hilft Unternehmen, solche Räume der Begegnung zu schaffen. Mit ihrer zweitägigen Veranstaltung „Der Dialog im Unter-

nehmen“ bietet sie Führungskräften die Möglichkeit, die Methodik und Wirkung eines „Deep Thinking Circle“ live kennen zu lernen. Durch die Arbeitsform des Dialogs im Kreis, mit Menschen, die einander zuhören und eine komplexe Fragestellung gemeinsam intensiv erforschen, wo jede Meinung respektiert wird und in dem gemeinsam Neues gedacht werden kann, werden anstatt bloßem Argumentieren, neue Sichtweisen und Lösungen entwickelt - unter Moderation und mit Inspiration von Katrin Oppermann-Jopp! Wird ein solcher Raum mit seinen Spielregeln von allen gehalten, dann entstehen Bedingungen, unter denen jeder in der Gemeinschaft über sich hinauswachsen kann. Die Gruppe entwickelt eine neue Qualität im Miteinander und in der Tiefe ihrer Problemlösefähigkeit.

Das Motto ist die „KUNST DES GEMEINSAMEN DENKENS“. Ein Prozess, der die CO-CREATION im Team stimuliert und über die Einzelleistungen ihrer Mitglieder hinaus wachsen lässt. Zu den Veranstaltungen der Dialog-Macherin Oppermann-Jopp werden Unternehmer und Entscheider eingeladen, die erfahren möchten, welche Kraft ein dialogisches Feld in Gruppen und im Unternehmen entfalten kann und die diese Arbeitsform in ihr eigenes Unternehmen implementieren wollen. Wenn Katrin Oppermann-Jopp darüber redet, dass Sie Ihre Boxhandschuhe an den Nagel hängen sollten, geht es um „miteinander Denken“ anstatt „gegeneinander Reden“.

Jetzt sind wir kurz vor dem Fotoshooting. Sie sucht eine Möglichkeit, die Teetasse abzustellen. „Einfach vor den Schminkspiegel. Ich habe hier in der Maske leider keinen separaten Tisch.“ Sie winkt ab. „Ich fühle mich sehr wohl, dass wir uns hier gegenüber sitzen ohne Hindernisse. Das ist bei meinen Dialogformen immer so. Wir sitzen im Kreis ohne Barrieren. Das fördert den Gedankenfluss. Dass uns Frau Tsertsidis dazu noch per Skype zugeschaltet begleitet, ist schon sehr zeitgemäß. In ihren repräsentativen Räumen des Prinzregenten54 finden viele meiner Veranstaltungen statt.“ Sie zwinkert mir zu.

„Kennen Sie Meetings und Besprechungen, in denen Ihre Kollegen oder Sie selbst damit beschäftigt sind, für eine bestimmte Lösung mit Argumenten zu plädieren oder Sie innerlich beim Zuhören schon das nächste Gegenargument formulieren?“ fragt sie mich unmittelbar. Natürlich kenne ich das! „Ein gemeinsames Agieren ist mir lieber“, denke ich mir.

„Wenn Sie solche Zusammenkünfte mittlerweile frustrieren, weil Sie spüren, dass ein gemeinsames Nachdenken die Qualität Ihrer Entscheidungen erheblich verbessern könnte, dann versuchen Sie es doch mal anders.“ „Wie anders?“ fragt Frau Tsertsidis wie immer ganz pragmatisch und beobachtet uns wachsam über den Bildschirm.

„Dialogfähigkeit als Erfolgsfaktor der Zukunft.“

Katrin Oppermann-Jopp, die seit mehr als 20 Jahren bekannte mittelständische Unternehmen, Konzerne und Non-Profit Organisationen bei den unterschiedlichsten Fragestellungen rund um persönliches und organisationales Lernen und Entwicklung berät und begleitet, bezeichnet sich selber auch als Akupunkteurin für Unternehmen, weil sie an neuralgisch wichtigen Punkten die Nadeln setzt, damit die Energie wieder fließen kann.

Agierend auf Augenhöhe, mit Empathie für den Mensch, ob CEO oder die Sachbearbeiter, ohne Urteile im Kopf von Falsch und Richtig, avanciert sie von Beraterin zur Moderatorin. Jeder ist für die Lerndesignerin gleich wichtig und wertvoll.

Das schafft Offenheit für Begegnungen mit Menschen jeglicher Couleur, was wir bei Orhideal IMAGE sehr schätzen.



„Ich gebe ihren Lesern jetzt 5 Tipps, wie sie die Qualität ihrer Meetings erheblich verbessern können. Probieren Sie im nächsten Meeting folgendes aus:

- 1) Entschleunigen Sie das Gespräch, indem Sie zum Luftholen zwischen den einzelnen Wortbeiträgen ermutigen: Je hitziger eine Diskussion wird, desto weniger wird zugehört, vom Verstehen des anderen Standpunktes ganz zu schweigen.
- 2) Seien Sie wirklich ganz Ohr! Die meisten Menschen hören nicht wirklich ihrem Gegenüber zu, sondern lauschen den eigenen Gegenargumenten, Urteilen oder Interpretationen während der andere redet.
- 3) Kultivieren Sie Ihre Neugierde. Seien Sie wirklich interessiert an dem was der andere sagt. Was können Sie Neues lernen?
- 4) Fragen Sie nach, wie Argumentationsketten entstanden sind um Beweggründe, Beobachtungen oder Schlussfolgerungen nachvollziehen zu können.
- 5) Legen auch Sie Ihre Gedankenketten offen und laden Sie andere bewusst dazu ein, sie zu hinterfragen.“

Diese Anleitung erscheint uns sehr plausibel. In Punkt 2 bin ich ein Naturtalent, den Punkt 5 lasse ich meistens aus Zeitgründen weg. Da geht noch etwas. Sie führt weiter aus: „Wenn die Unternehmer aus Ihrem Netzwerk in den nächsten Gesprächen auch nur die Hälfte dieser Anregungen berücksichtigen, werden sie feststellen, wie sich die Qualität ihres Gesprächs und ihrer Entscheidungen verbessert und alle Parteien zufriedener aus dem Meeting gehen.“

„Und Sie meinen, das klappt dann...?“

„Sicher. Aber noch wesentlicher als das Befolgen aller Anregungen ist dabei Ihre innere Haltung für das Ankommen beim Gesprächspartner!“

Oja, da spricht sie mir aus der Seele. Die innere Haltung bestimmt auch, ob ein Imageporträt toll wird oder nicht. Die innere Haltung bei Menschen zu analysieren ist eine Kunst. Was sind die Wirkprinzipien und Gesprächshaltungen, die dahinter stehen und wie gelingt eine solche Dialogprozessbegleitung, in der alle mit dem, was ihnen wirklich wichtig ist, zu Wort kommen? Wie entsteht Begeisterung und Engagement in diesem freien Fluss des Gesprächs?

Orhidea Briegel: Kein Wunder, dass Sie mit diesen Themen auch in Ihren Vorträgen begeistern. Werden Sie von Fachmedien gebucht?

Auch. Diese Problematik der Wirkprinzipien behandle ich vor allem in Informationsveranstaltungen für HR`ler, Unternehmer, Führungskräfte, Projekt- und TeamleiterInnen, Unternehmensentwickler, Personen, die Freude an Facilitation, an Prozessbegleitung haben.

Maria Tsertsidis: Und Ihre Philosophie dahinter...?

Ob es eine wirkliche Philosophie ist, vermag ich nicht zu behaupten. Meine Erfahrung zeigt mir eher, dass wir mit den bisherigen Methoden und Arbeitsweisen an unsere Grenzen stoßen. Die Fahnenstange ist erreicht. Firmen müssen extrem wendig und flexibel aufgestellt werden.

New culture spirit



Oppermann Consulting GmbH
Prinzregentenstraße 54
80538 München

Tel.: +49 89 41417049-0
Mobil: +49 1714484291
info@oppermann-consulting.de

New culture spirit

ORHIDEAL
**media
face** 2017
Kompetente Interviewpartner
für Medien, Wirtschaft & Veranstaltungen

„Wettbewerbsvorteil:
Lernen muss zu einer
strategischen Kompetenz
vor allem für Führungs-
kräfte werden.“

www.oppermann-consulting.de

Wir können uns für unsere Unternehmensstrategien, wie bislang in der Wirtschaft üblich, kaum noch auf valide Daten und Fakten verlassen. Die werden ja aus der Vergangenheit prognostiziert. Wir denken, in die Zukunft zu schauen, aber wir projizieren oft nur die Ergebnisse und Erfahrungen aus vergangenen Zeiten. Dieses lineare Denken und Planen funktioniert nicht mehr in diesen hoch unsicheren Zeiten. Es reicht nicht aus, Strukturen und Arbeitsformen zu verändern.

Maria Tsertsidis: Was dann?

Wir müssen auch unsere Grundannahmen, die Art wie wir an Probleme herangehen, die gesamte Kultur des Unternehmens auf den Prüfstand stellen. Ist unser Handeln und Denken noch zeitgemäß, gehen wir von den richtigen Grundvoraussetzungen aus? Wird unser Denken den aktuellen Gegebenheiten noch gerecht? Alle Change Initiativen scheitern aus meiner Erfahrung, wenn wir das nicht tun. Ein gutes Beispiel ist übrigens die aktuelle Wahl in Amerika. Da haben sämtlich Prognosen versagt. Und nun wird es spannend, wie wir es schaffen, uns in der Wirtschaft, in Europa oder als einzelnes Unternehmen flexibel auf eine höchst unberechenbare Person und amerikanische Politik einzustellen. Fakt ist, wenn wir die herausfordernden Probleme unserer Zeit lösen wollen, brauchen wir neue Organisationsformen und Unternehmenskulturen, die flexibler, sinnstiftender und erfüllender sind als unsere bisherigen.

Orhidea Briegel: Nun haben wir allgemein über Ihre Arbeit geplaudert, aber was ist nun Ihr Kerngeschäft?

Ich habe jahrelang klassische Moderationen für Leistungsteams durchgeführt. Da geht es oft um eine bessere Verständigung mithilfe eines Moderators und letztendlich um bessere Ergebnisse. Die Erfahrung zeigt mir, dass die Qualität der Kommunikation entscheidend ist, ob wir einen Konsens in der Problemlösung finden, oder uns kohärent strategisch in Teams aufstellen können. Da stehe ich gerne als Moderatorin zur Verfügung.

Dann möchte noch mal anknüpfen an das, was ich schon gesagt habe. Primär begleite ich alleine oder mit meinen Partnern - je nach Thema- Unternehmen,

CEO's oder Teams in diesen Phasen des Übergangs. Businesscoaching bietet da zum Beispiel eine hervorragende Gelegenheit, die aktuelle Situation in einem vertraulichen Rahmen zu besprechen oder neue Sichtweisen und Kompetenzen zu entwickeln.

Maria Tsertsidis: Das sind zahlreiche Qualitäten und Fähigkeiten in einer dynamischen Arbeitswelt, die entwickelt werden müssen. Beachten Sie bei den Team-Entwicklungen auch kulturelle Aspekte?

Oja, vermehrt. Wir sind ja globalisiert. Gemeinschaftsfähigkeit ist zum Beispiel eine wichtige Kompetenz. Können wir wirklich produktiv und intelligent mit den unterschiedlichsten Menschen zusammen arbeiten? Und damit meine ich nicht nur unterschiedliche Professionen oder Charaktere, sondern auch Menschen aus unterschiedlichen Kulturen oder mit ganz anderen Weltverständnissen. Da gehen wir schnell in die Abwertung des anderen oder in das Falsch-Richtig-Denken. Hier gibt es viel zu lernen. Respekt geht da für mich einen wesentlichen Schritt weiter. Kann ich wirklich mal die Welt mit den Augen des anderen sehen und seine Welt auch als legitim anerkennen? Das nenne ich reife Konfliktfähigkeit, die in der direkten, konkreten Arbeit mit Teams erlernbar ist. Das sollte möglichst auf der Leitungsebene beginnen.

Orhidea Briegel: Das Thema Lernen im Team ist bei Ihnen sehr zentral, nicht wahr?

Allerdings. Ein wichtiger Erfolgsfaktor für Unternehmen ist, wie gut wir darin von- und miteinander lernen können. Es werden in Zukunft definitiv solche Unternehmen die Nase vorne haben, die Lernen flexibel auf allen Ebenen ermöglichen: die eigene persönliche Entwicklung betreffend, innerhalb von Teams, zwischen Teams, im vertikalen und horizontalen Mix, im Austausch mit den Kunden! Lernen muss zu einer strategischen Kompetenz vor allem für die Führungskräfte werden. Lernen als Dauerprozess verstehe ich ganzheitlich, heißt mit Herz, Kopf, Körper und, ja richtig, der Seele. Menschen sind keine Maschinen, die einfach funktionieren, sondern lebende Wesen, die auch genauso angesprochen werden wollen. Ich begleite Unternehmen dabei, wie sie

solche Lern- und Entwicklungsräume gestalten können.

Maria Tsertsidis: Und Sie fördern die Dialogfähigkeit und damit auch verbunden die Achtsamkeit?

Wir sprechen oft davon, dass wir Dialoge führen; reden und denken aber in Diskussionen und Debatten nicht wirklich miteinander. Wir tauschen unsere Standpunkte gegeneinander aus. Damit wirklich neues und frisches Denken als Voraussetzung für Innovationen entstehen kann, braucht es ganz andere Kompetenzen und am Anfang einen Dialogue Facilitator, der den Prozess begleitet, darauf achtet, dass gut zugehört und innovativ gedacht wird. Diese Dialog-Prozessbegleitung biete ich an.

Orhidea Briegel: Diese Themen sind ja nicht nur für Führungskräfte interessant. Wer ist Ihre Zielgruppe?

Das sind Führungskräfte, CEO's, Teamleitungen, Personen aus den HR Abteilungen, die neue Arbeitsweisen implementieren oder eine Kulturveränderung wünschen.

Orhidea Briegel: Können Sie den Mehrwert Ihrer Dienstleistung kurz auf den Punkt bringen?

Meine Hilfe und Unterstützung beim Aufbau von einem New Culture Spirit erzeugt eine Unternehmenskultur, die von entspannter Lebendigkeit, Selbstverantwortung und Engagement in Arbeitsteams und im Unternehmen getragen wird. Das bringt Selbstentwicklung für alle Mitarbeiter und Führungskräfte und wird zum Erfolgsgarant. So hilft diese Unterstützung und Begleitung von Führungskräften im Change Management beim Aufbau von Organisationen, die werteorientiert arbeiten möchten. Neben dem erhöhten Erfolg sehen meine Kunden das innovationsfördernde, verbesserte Arbeitsklima als besonderen Mehrwert.

Maria Tsertsidis: Frau Oppermann-Jopp, Frau Briegel, danke für den interessanten Dialog. Ich freue mich auf ein Wiedersehen bei uns in unseren Konferenzräumen.

Bis bald, Frau Tsertsidis, danke Ihnen auch und Frau Briegel, ich freue mich schon auf die Mitwirkung im Orhideal-Netzwerk.