

Herzlich Willkommen zur 4. Live Session:

Recruiting in der Pflege - Wie sehen neue Wege zur Gewinnung und Bindung von Fachkräften aus?
09.01.2024, 10:00 – 12:00 Uhr

Agenda

- Begrüßung und Ablauf
- Kurzvorstellung Projekt PEP 4.0
- Ausblick
- Vorträge mit anschließender Diskussion:
 - Silvan Schroeren (Care Rockets): Arbeitnehmermarkt Pflege – Wie Sie sich bei Ihrer zukünftigen Pflegekraft bewerben
 - Denise Beuthner (contec GmbH): care4future® - So geht Nachwuchsgewinnung in sozialen Berufen!
 - Marlene Flöttmann und Korinna Manke (Klinikum Bielefeld): Der Interaktive Schnuppertag – Digitaler Einblick in die Pflegearbeit

Kurzvorstellung Projekt PEP 4.0



aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages

Allgemeine Angaben zum Projekt

Laufzeit:

- 01.01.2023 – 31.03.2024

Projektpartner:



Förderung:

- Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS)
- Förderprogramm „Aufbau von Weiterbildungsverbänden“
- finanziert von der Europäischen Union – NextGenerationEU –

Ziele des Projektes



- Erhebung von Bedarfen in der Pflege
- Konzipierung von Weiterbildungsinhalten
- Aufbau und Etablierung eines Weiterbildungsverbundes Pflege

Zielgruppe



- Ambulant
- Stationär
- Pflegende Angehörige

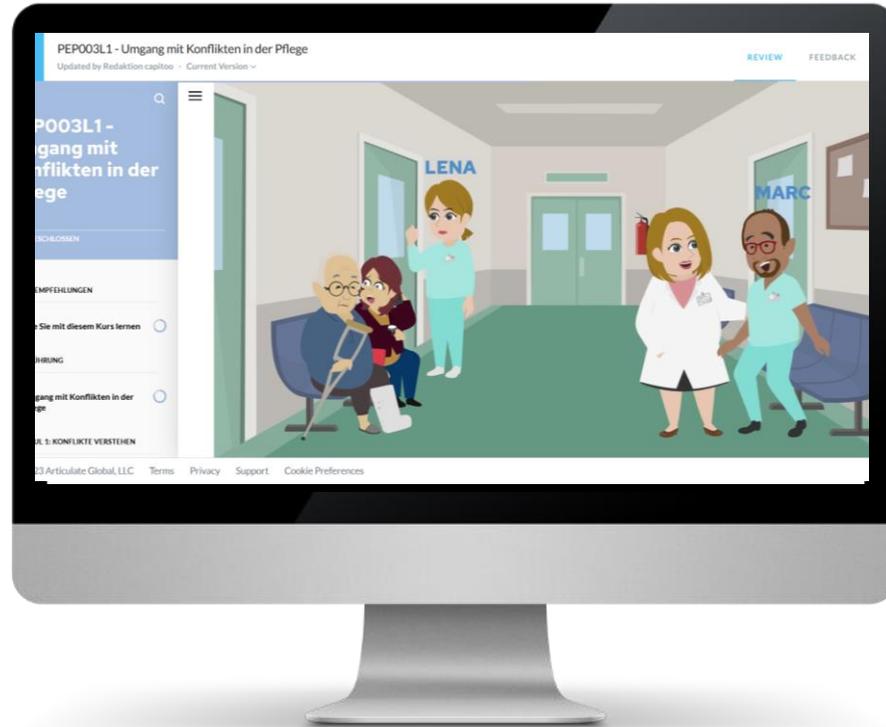


Ausblick



aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages

E- Learnings



Themen:

- Gewalt-Prävention in der Pflege
- Mentale Gesundheit in der Pflege
- Umgang mit Konflikten in der Pflege
- Planung und Zeiteinteilung in der Pflege
- Wertschätzende Führung in der Pflege

Live-Sessions



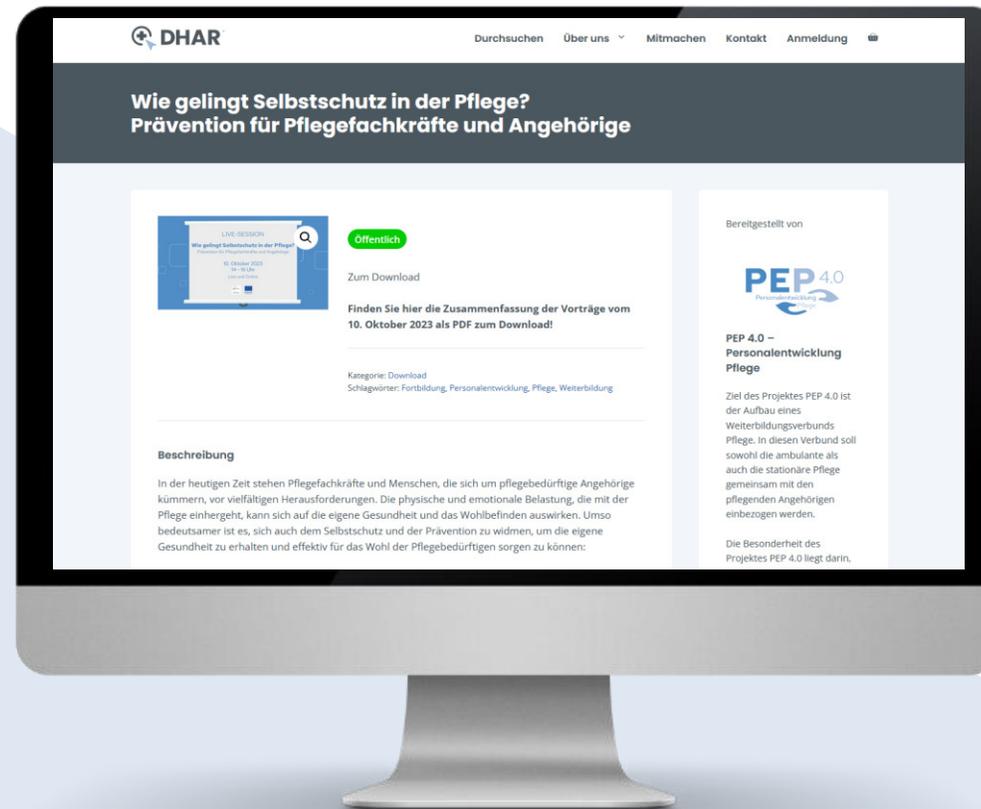
1. **Wie gelingt Selbstschutz in der Pflege? - Prävention für Pflegefachkräfte und Angehörige (10.10.2023)** 
2. **Geht Lernen in der Pflege auch digital? - Digitale Lern-Welten entdecken (06.11.2023)** 
3. **Pflege im Wandel: Digitale Lösungen für mehr Lebensqualität und Entlastung (04.12.2023)** 
4. **Recruiting in der Pflege: Wie sehen neue Wege zur Gewinnung und Bindung von Fachkräften aus? (09.01.2023)** 
5. **Von Generation Z bis New Work: Wie kann die Pflegebranche die Arbeitswelt von morgen gestalten? (06.02.2023)**

Erste Live Session verpasst? Kein Problem!

<https://digital-health-academy.ruhr/produkt/pep-live-session-selbstschutz/>

Digital Health Academy Ruhr

- Eigene Lernplattform
- Lerninhalte + Projektergebnisse
- Austauschplattform
- kollaboratives Arbeiten (perspektivisch)



Vorträge mit anschließender Diskussion



aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages

Arbeitnehmermarkt Pflege

Wie Sie sich bei Ihrer zukünftigen Pflegekraft bewerben



CARE ROCKETS

Inhalt

Arbeitsnehmermarkt Pflege

1. Recruiting im Arbeitsnehmermarkt
2. Was Pflegekräfte wirklich wollen
3. Top 3 Erfolgsfaktoren für das Recruiting in der Pflege
4. Quellenverzeichnis

Recruiting im Arbeitnehmermarkt

Was macht den Arbeitsmarkt in der Pflege zu einem Arbeitnehmermarkt?

1. 68 % der Stellenangebote im Bereich Pflege richten sich an examinierte Fachkräfte.
 2. Nur 16% der aktiv suchenden Pflegekräfte verfügen über diese Qualifikation.
 3. 8 von 10 der aktiv suchenden suchen eine Anstellung auf Assistenzniveau.
 4. Eine offene Stelle in der Altenpflege bleibt im Durchschnitt 212 Tage (ca. 7 Monate) unbesetzt.
 5. Im Jahr 2021 blieben 57.000 offene Stellen in der Pflege unbesetzt.
 6. Bis 2030 fehlen voraussichtlich rund 180.000 beruflich Pflegenden.
-
- Fachkräfte haben große Auswahl und können kritisch an die Jobsuche herangehen.
 - Arbeitgeber konkurrieren mit einer Vielzahl weiterer Arbeitgeber um begehrte Fachkräfte.

Unser Blogartikel zum Thema:
[Arbeitsmarktsituation im Pflegebereich](#)

Recruiting im Arbeitnehmermarkt

Klassische Stellenbörsen und Zeitungsannoncen richten sich an aktiv suchende Pflegekräfte



Recruiting im Arbeitnehmermarkt

Klassische Stellenbörsen und Zeitungsannoncen richten sich an aktiv suchende Pflegekräfte



Was kann man tun?

Möglichkeit 1: Den Kopf in den Sand stecken



Möglichkeit 2: Dem Geist der Zeit lauschen

1. Die Bedürfnisse der heute und künftig arbeitenden Gesellschaft verstehen.
 2. Die Bedürfnisse von Arbeitnehmern in der Pflege verstehen.
 3. Die Bedürfnisse Ihrer Mitarbeiter verstehen.
 4. Die Bedürfnisse der Pflegebedürftigen verstehen.
 5. Das Internet verstehen. Zumindest ein bisschen.
-
- Viele Pflegekräfte sind offen für einen Arbeitgeberwechsel, wenn das Angebot stimmt.
 - Dort, wo es kaum noch aktiv suchende Kandidat:innen gibt, müssen Sie selbst aktiv werden und auf Ihre Zielgruppe zugehen.

Recruiting im Arbeitnehmermarkt

Viele Pflegekräfte sind offen für einen Arbeitgeberwechsel, wenn das Angebot stimmt



Was Pflegekräfte wirklich wollen



Pflegekräfte suchen Wertschätzung und Zeit für Pflege.



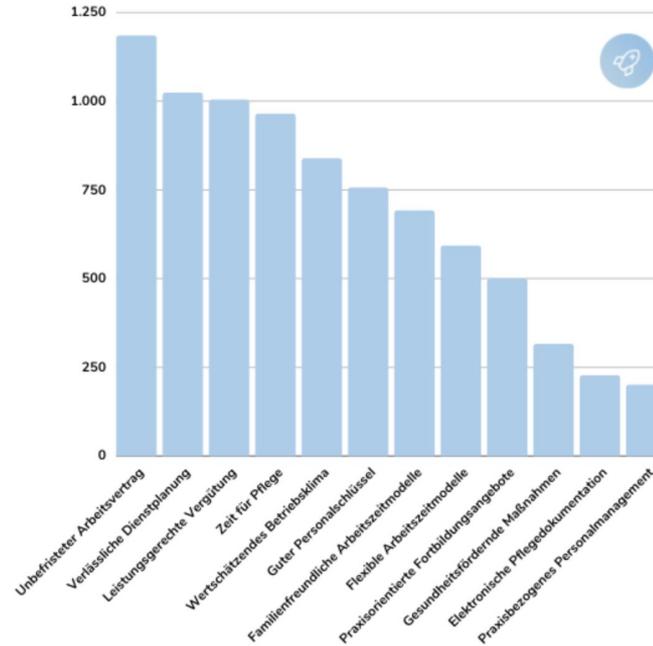
Pflegekräfte wünschen sich Verlässlichkeit und eine bessere Vereinbarung von Pflegeberuf und Privatleben.



Pflegekräfte wünschen sich ein Arbeitsumfeld, das ihnen den Raum für eine wirksame Ausübung ihrer Profession bietet.

Unser Blogartikel zum Thema:
[Was wünschen sich Pflegekräfte?](#)

Umfrage auf Care Rockets



Top 3 Erfolgsfaktoren für das Recruiting in der Pflege

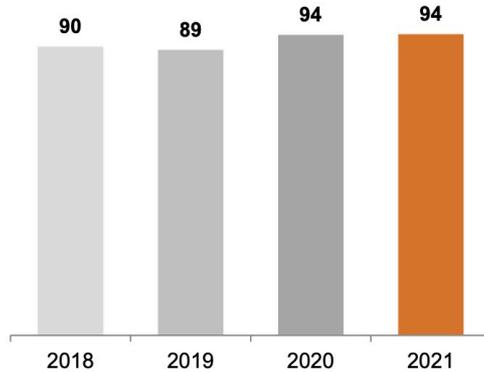
1. Reichweite
2. Attraktivität
3. Recruiting-Prozess

Unser Blogartikel zum Thema:
[Erfolgsfaktoren für das Recruiting im
Gesundheitswesen](#)

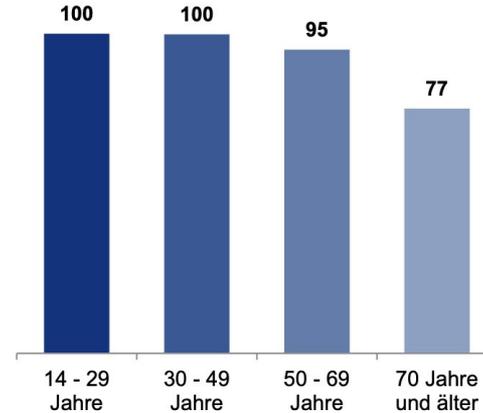
Reichweite: 94 Prozent der Bevölkerung nutzen das Internet

2021 waren alle Menschen unter 50 Jahren online.

Internetnutzung allgemein



Internetnutzung 2021 allgemein nach Alter



Internetnutzung, Angaben in Prozent

Reichweite: Latent wechselwillige Pflegekräfte erreichen

1. Lösen Sie sich von unwirtschaftlichen Kanälen wie Zeitungsannoncen oder klassischen Online-Stellenbörsen.
2. Gehen Sie dorthin, wo die Aufmerksamkeit ist.
3. Im Internet können Sie Geld gegen Aufmerksamkeit tauschen.
4. Sie können dort auch Zeit gegen Aufmerksamkeit tauschen.

→ Aufmerksamkeit ist die Währung im Internet.

Reichweite: Latent wechselwillige Pflegekräfte erreichen

Social (Media) Recruiting: Wo ist die Aufmerksamkeit Ihrer Zielgruppe?

1. Social Recruiting über soziale Medien wie Facebook, Instagram, TikTok, aber auch LinkedIn und Twitter.
 - i. In Eigenregie: Kenntnisse in Online-Marketing (insbesondere Social Media), Online-Texten und Bildbearbeitung sind von Vorteil. Je besser die Kenntnisse, desto besser das zu erwartende Ergebnis.
 - ii. Mit einer Agentur für Online-Marketing: Sinnvoll bei entsprechenden vorhandenen Ressourcen.

Unser Podcast-Episode zum Thema:
[Social Recruiting für die Pflege](#)

Reichweite: Latent wechselwillige Pflegekräfte erreichen

Social (Media) Recruiting: Wo ist die Aufmerksamkeit Ihrer Zielgruppe?

1. Social Recruiting über Online Plattformen wie Care Rockets
 - i. Stetiger Strom qualifizierter Kandidat:innen.
 - ii. Geringe Einstiegshürde: Wenig Know-How vonnöten, geringer Zeitaufwand.
 - iii. Reichweite zur relevanten Zielgruppe.



Als attraktiver Arbeitgeber sichtbar werden

Employer Branding: Der Aufbau einer positiven Arbeitgebermarke.

1. Fragen Sie Ihre Mitarbeiter:innen, was Sie als Arbeitgeber auszeichnet, aber auch, wo Sie sich verbessern können (z.B. in einer anonymen Umfrage).
 2. Als attraktiver Arbeitgeber üben Sie eine hohe Anziehungskraft auf potentielle neue Mitarbeiter aus.
 3. Eine attraktive Arbeitgebermarke erhöht auch die Mitarbeiterbindung.
-
- Kommunizieren Sie Ihre Benefits nach außen, beispielsweise in Ihren Stellenangeboten, Videos auf Ihren Social Media Profilen oder auf Ihrem Unternehmensblog.
 - Ihre Mitarbeitenden können als authentische Botschafterinnen und Botschafter zu Ihrer Attraktivität als Arbeitgeber beitragen.

Der letzte Meter: Ihr Recruiting-Prozess

Mit einem klar definierten Recruiting-Prozess überzeugen

1. Niederschwelliges Recruiting:
 - a. Gestalten Sie Online-Bewerbungsformulare so kurz wie möglich.
 - b. Fragen Sie sich, welche Informationen Sie wirklich im ersten Schritt benötigen.

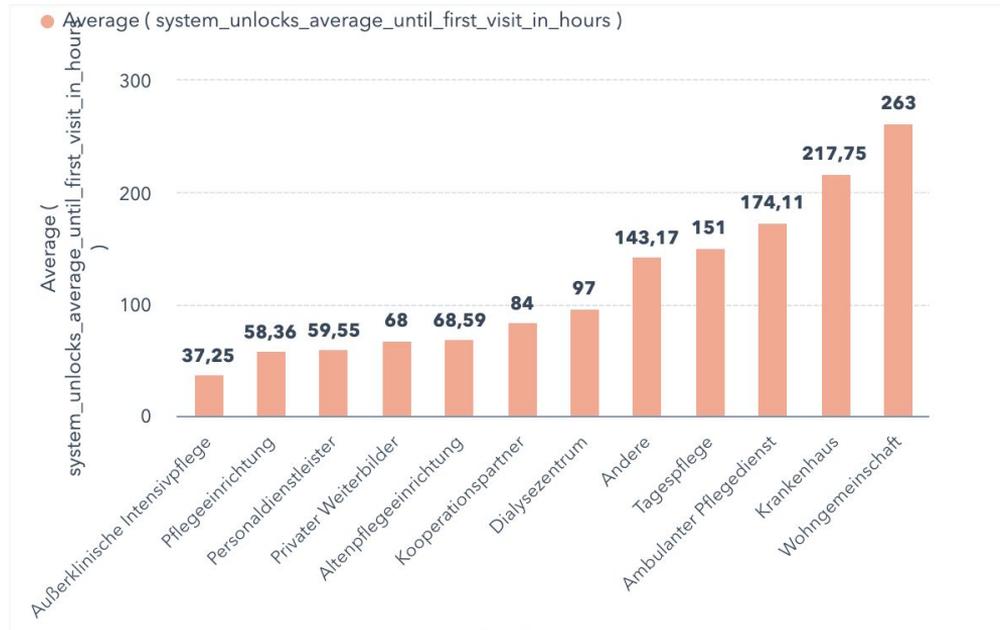
Der letzte Meter: Ihr Recruiting-Prozess

Mit einem klar definierten Recruiting-Prozess überzeugen

2. Schnelligkeit und persönlicher Kontakt:
 - a. Recruiting ist zeitkritisch: Versuchen Sie, schnellstmöglich eine Bindung aufzubauen, am besten persönlich.
 - b. Halten Sie die Hürden niedrig: Zeugnisse und Urkunden können auch nachgereicht werden.
 - c. Denken Sie immer daran: In einem Arbeitnehmermarkt sind Sie der Bewerber.

Es gibt Hoffnung: Sie können schneller sein

Durchschnittliche Zeit bis zum Aufrufen eines Kandidatenprofils in der Care Rockets Plattform in Stunden



Vielen Dank

für Ihre Aufmerksamkeit



CARE ROCKETS

Was ist Care Rockets?

Care Rockets ist Ihre digitale Recruiting Plattform, über die Sie sich als Arbeitgeber proaktiv bei Pflegekräften bewerben können.

Pflegekräfte nehmen Care Rockets als wertschätzenden Kanal an. Unsere Marke kann Ihr Wettbewerbsvorteil im Recruiting werden.

Die Care Rockets GmbH wurde 2019 als Start-Up in Wuppertal gegründet. Seit 2022 kooperieren wir mit der Barmenia Versicherungs-AG.

Über 35.000 Pflegekräfte
Monatlich über 1.500 mehr

Über 2.250 Arbeitgeber
Monatlich über 100 mehr

Am Markt seit 2019
Seit 2021 mit Partner & Investor Barmenia

Barmenia
EINFACH. MENSCHLICH.

★ **Unsere Mission:** Die Arbeitsbedingungen in der Pflege verbessern

🏔️ **Unsere Vision:** Bis 2026 den Arbeitsalltag von 100.000 Pflegekräften positiv beeinflusst zu haben

Ihr Ansprechpartner

Silvan Schroeren

COO Care Rockets GmbH

Gesundheits- und Krankenpfleger

+49 (0) 151 64182083

s.schroeren@carerockets.com



[Termin buchen](#)

Quellenverzeichnis

Folie 3

- <https://www.bundesgesundheitsministerium.de/themen/pflege/pflegekraefte/beschaef-tigte.html>
- https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Statischer-Content/Statistiken/Themen-im-Fokus/Berufe/Generische-Publikationen/Altenpflege.pdf?__blob=publicationFile&v=7
- <https://www.barmer.de/presse/infothek/studien-und-reporte/pflegereport>
- <https://www.iwkoeln.de/studien/susanne-seyda-helen-hickmann-pflegeberufe-besonders-vom-fachkraeftemangel-betroffen.html>

Folie 12

- https://www.ard-zdf-onlinestudie.de/files/2021/ARD_ZDF_Onlinestudie_2021_Publicationscharts_final.pdf



Herzlich Willkommen

So geht Nachwuchsgewinnung
in sozialen Berufen

09.01.2024

Geförderte Entwicklung bis 2013

Gefördert durch:

Im Rahmen der Initiative:

Fachlich begleitet durch:



aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages



care4future – Berufsorientierungskurse zur Nachwuchsgewinnung

Durch praxisorientierte, reflektierte Einblicke lernen Schülerinnen und Schüler soziale Berufe kennen.

care4future – So geht Nachwuchsgewinnung in sozialen Berufen

Berufsorientierungskurse zur Nachwuchsgewinnung

Bis zu einjährige
Schulprojektkurse
(Bsp.: AG, Wahlpflichtkurs)

**Praxisorientierte,
reflektierte Einblicke**
über ein Praktikum
hinaus

Orientierung an
Ressourcen aller
Beteiligten

Langfristigkeit und
Nachhaltigkeit im
Fokus

So kann ein Curriculum aussehen:

Netzwerk Warendorf

- Das Netzwerk besteht aus einer **Realschule**, einem **Krankenhaus**, einer **Pflegeschule** sowie ambulanten und stationären **Pflegeunternehmen**
- An der Realschule wurde ein weiteres **Wahlpflichtfach „Sozial.Genial“** eingeführt, welches die Schüler*innen zu Beginn der 9. Klasse wählen können
- Kurs:
 - Das **erste Halbjahr** ist alle zwei Wochen mit 2-(schul-)stündigen **Kursen** gestaltet
 - Im **zweiten Halbjahr** werden die Schulstunden aufsummiert und von den Schüler*innen als **Praktikum bei den Kurspartner*innen** absolviert
 - (Bsp.: statt vier Kurseinheiten haben die SuS 8 Schulstunden Praktikum)



So kann ein Curriculum aussehen:

Netzwerk Schwarzenbruck

- Das Netzwerk besteht aus einer **Realschule**, einer **Mittelschule** sowie verschiedenen **Pflegeunternehmen zweier Träger**
- An beiden Schulen wurde eine **AG** im Nachmittagsbereich geschaffen, welche jeweils **ein Trimester** lang belegt werden kann.
- Kurs:
 - Das **Curriculum ist für beide Schulen gleich**, je nach Schule findet der Kurs am Dienstag oder Mittwoch statt.
 - Das Curriculum wird **dreimal pro Schuljahr** wiederholt und fokussiert praktische Einblicke, dessen Reflexion sowie Karrieremöglichkeiten.

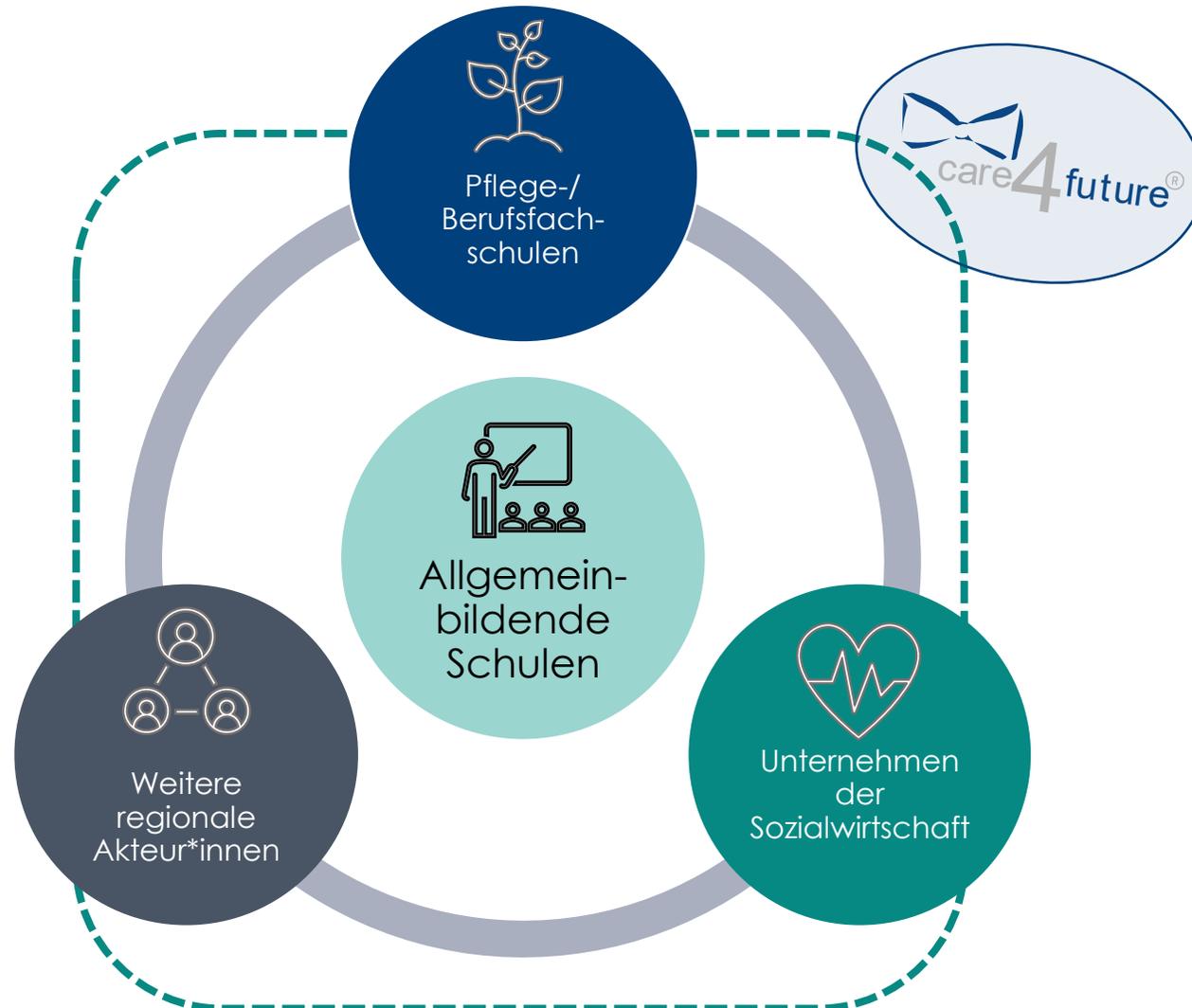


care4future unterscheidet sich von anderen Berufsorientierungskonzepten

Gewinnung von Nachwuchskräften und
Verbesserung des Images sozialer Berufe.

care4future – So geht Nachwuchsgewinnung in sozialen Berufen

Wir etablieren regionale Netzwerkstrukturen, um Knowhow und Ressourcen für die Umsetzung von Berufsorientierungsangeboten zu bündeln:

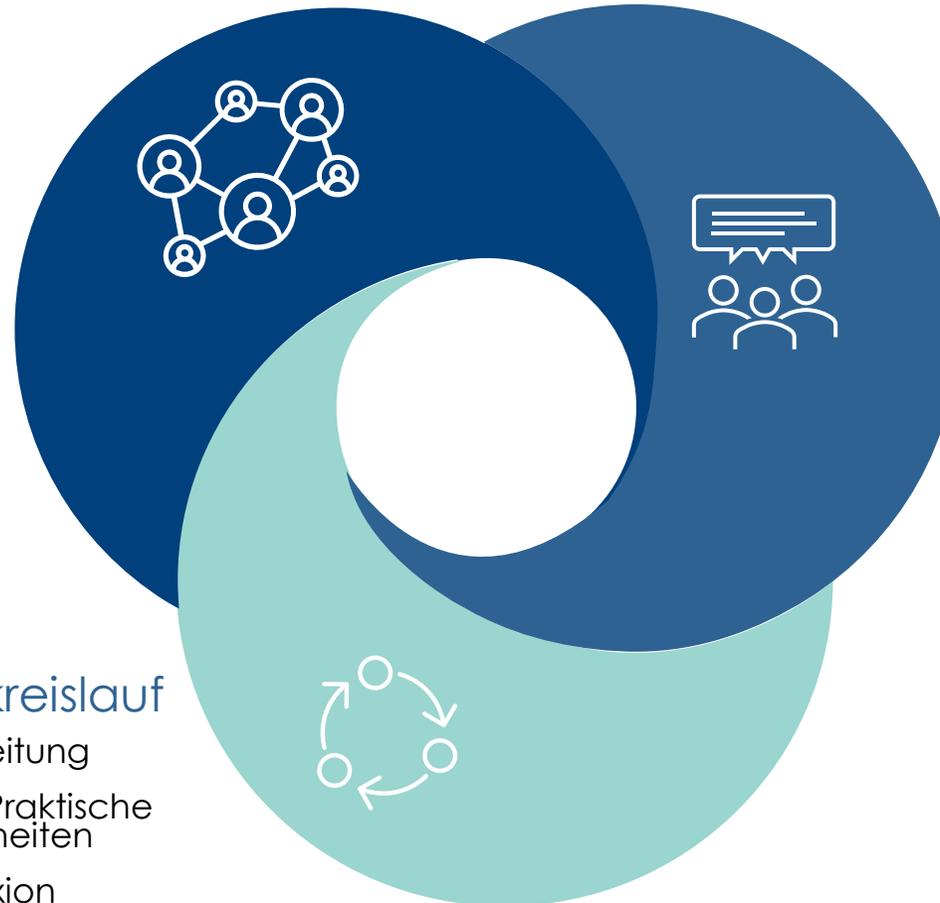


care4future – So geht Nachwuchsgewinnung in sozialen Berufen

care4future trägt zur nachhaltigen Gewinnung von Nachwuchskräften und Verbesserung des Images des Pflegeberufs bei.

Etablierung in Schulstrukturen bzw. regionale Strukturen

- Standardisierter Prozess
- Variable Durchführung
- Individuelle Curricula bzw. Angebote



Peer-Learning

- Junge Menschen die mit- und voneinander lernen
 - Kommunikation auf Augenhöhe
 - Auszubildende als Dozierende
- Auszubildende erwerben didaktische und kommunikative Fähigkeiten

Reflexionskreislauf

- Vorbereitung
- Praktikum/Praktische Lerneinheiten
- Reflexion

care4future adressiert verschiedene Zielgruppen und soziale Berufe

Was bieten wir an?

Wir begleiten Sie 1,5 Jahre dabei, Ihre Nachwuchsgewinnung nachhaltig zu verändern!



Unsere Leistungen

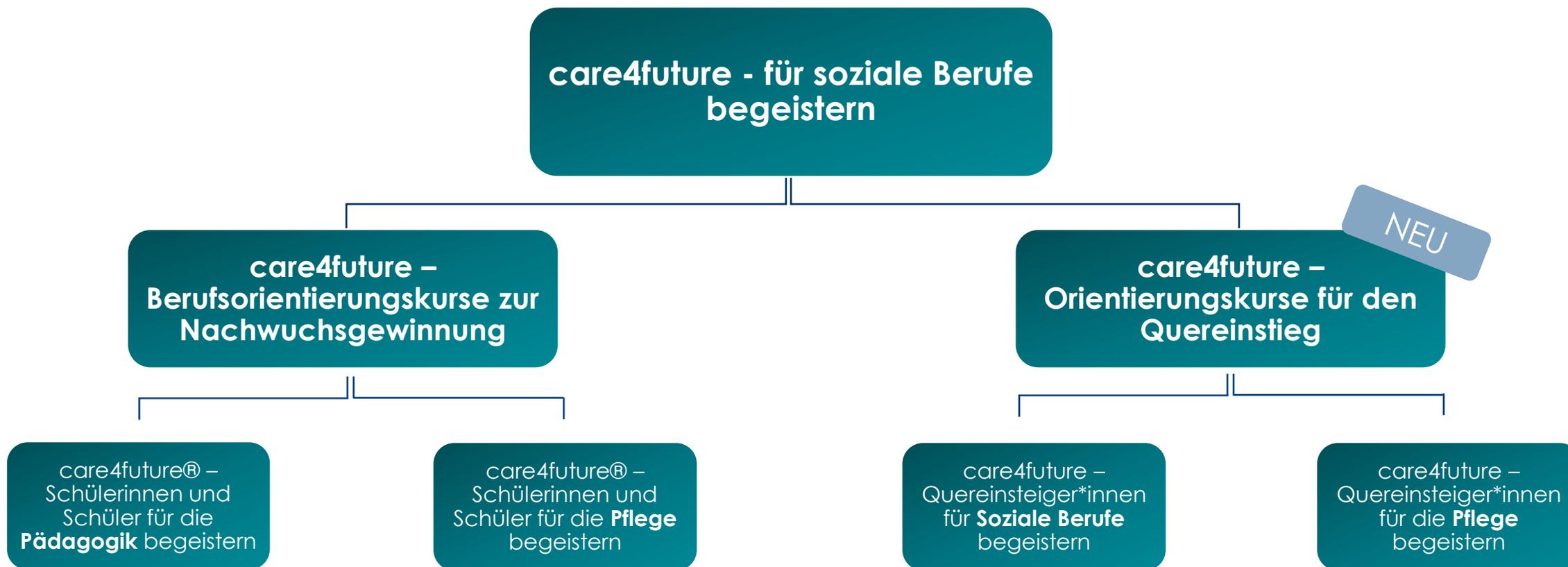
- Netzwerkbildung, -begleitung und -verstetigung
- Moderation und Protokollierung von Arbeitssitzungen
- Bereitstellung von Unterlagen
- Presse- und Öffentlichkeitsarbeit
- Sicherstellung der Nachhaltigkeit

Optional: Evaluation und Social Media



care4future – So geht Nachwuchsgewinnung in sozialen Berufen

Unser Angebot:



care4future – Wir begleiten Sie von der Idee bis zur Umsetzung

Je nach Anzahl an Standorten können Leistungen zusammengelegt werden.



Reduziertes Angebot ohne Akquise (1 Standort)

- Drei Netzwerktreffen zur Planung des Kurses und Bereitstellung aller Unterlagen
- Auftaktveranstaltung zur Netzwerkgründung und Öffentlichkeitsarbeit
- Reflexionstreffen zur Verfestigung des Kurses
 - Projektmanagement

15.700 EUR

zzgl. 20 % Nebenkosten u. MwSt.

Standard-Angebot (1 Standort)

- Netzwerkakquise + Informationsveranstaltung
- Drei Netzwerktreffen zur Planung des Kurses und Bereitstellung aller Unterlagen
- Auftaktveranstaltung zur Netzwerkgründung und Öffentlichkeitsarbeit
- Reflexionstreffen zur Verfestigung des Kurses
 - Projektmanagement

17.930 EUR

zzgl. 20 % Nebenkosten u. MwSt.

Optionale Zusatzmodule

1. Evaluation des Kurses
2. Social Media

3.600 EUR je Modul

zzgl. 20 % Nebenkosten u. MwSt.



Sie haben Interesse?
Dann kommen Sie gerne auf uns zu!



Ihr care4future-Team



Denise Beuthner

Projektleiterin care4future

Innovations- und
Netzwerkberaterin

d.beuthner@contec.de



Eva Huckebrink



Anna Pöschel



Sina Matysek



Anne Reinartz



Amber Wellmer

Sprechen Sie uns an – wir sind gerne Ihr Partner!



Die Unternehmens- und Personalberatung

Seit 30 Jahren Ihr Partner für innovative
Beratungsleistungen in der Gesundheits-
und Sozialwirtschaft.

www.contec.de

www.conquaesso.de

Bochum | Berlin | Hamburg | München | Stuttgart

Recruiting am Klinikum Bielefeld

Interaktive Personalwerbung

OP / ANÄSTHESIE

INTENSIVSTATION

STATIONSPFLEGE

Über Uns



Korinna Manke

Bereichsleitung in der Pflege

Am Klinikum Bielefeld seit 1992 tätig

Tel.: 0521 581 1470

E-Mail: korinna.manke@linikumbielefeld.de



Marlene Flöttmann

Unternehmenskommunikation

Referentin für Presse- und Öffentlichkeitsarbeit

Social Media Managerin

Am Klinikum Bielefeld seit 2017 tätig

Tel.: 0521 581 2084

E-Mail: marlene.floettmann@linikumbielefeld.de

Recruiting am Klinikum Bielefeld beteiligte Bereiche

- Personalmarketing:
 - Unternehmenskommunikation
 - Personalabteilung (Talentmanagement)
 - Pflegedirektion
- Alle 2 Wochen Jour Fixe
- Themen:
 - Social Media
 - Videos
 - Stellenanzeigen
 - Karriereseite
 - Personalmessen etc.



Gemeinsame Projekte Pflege x UK

- #alltagsheldenderwoche
- Social Media Adventskalender
- Instagram Takeover
- Livestream „Auf Station“
- Recruitingmessen
- Werbung für die Ausbildungsstation
- Digitaler Bewerbungstag
- Vier-Tage-Woche für Pflegekräfte
- **Interaktive Personalwerbung für Pflegeberufe**



Interaktive Personalwerbung – Idee

- Drei Tätigkeitsfelder für examinierte Pflegefachkräfte (+ Ausbildungsangebot)
 - „Schnuppertag“: Möglichkeit der Interaktion durch Fragen, Aufgaben und Informationsangebote (Digitales Praktikum)
 - Möglichkeit auch für nicht ortsansässige Interessierte, Einblick in den Arbeitsbereich zu bekommen (zeitsparend für bereits berufstätige potentielle Mitarbeitende)
 - Kein Stockmaterial, sondern wirkliche Mitarbeitende in ihren eigenen Arbeitsbereichen
- Frage: Was gab es so noch nicht?
 - Stellenanzeigen oder kurze Imageclips geben weniger Möglichkeiten, sich als Arbeitgeber zu präsentieren (besserer Einblick)
 - gerade jüngere Zielgruppen mit besonderem Medium ansprechen
 - Möglichkeit, verschiedene Berufszweige vorzustellen
 - Vielfältigkeit deutlich machen
 - Orientierung am Interesse des/der User*in

Zum Video: <https://vimeo.com/832183277/6c5d723335>



Interaktive Personalwerbung – Umsetzung

- Firma: NOW Medien (Bielefeld)
- Meetings mit Berufsgruppen (Pflegedienst, Intensivpflege, Funktionsdienst)
- Erarbeitung einer Matrix mit Szenen und Auswahlmöglichkeiten
- Freigabe eines Drehbuchs und Zeitplans
- Ansprache der Protagonist*innen
- 2 Drehtage à 4-6 Stunden

Interaktive Personalwerbung – Benefit/Ergebnis

- Views: 2028 Aufrufe
- Positives Feedback auch von der Konkurrenz
- Keine Auswertung von Auswirkung auf Bewerberzahlen möglich
- Medienberichte (Beispiele):
<https://www.kma-online.de/aktuelles/pflege/detail/kllinikum-bielefeld-wirbt-mit-interaktivem-personalvideo-50293>
<https://www.healthcaremarketing.eu/rubric/detail.php?rubric=M%E4rkte&nr=96853>
<https://www.nw.de/lokal/bielefeld/mitte/23620328-Interaktiv-mit-in-den-OP-Klinikum-Bielefeld-wirbt-mit-besonderem-Schnuppertag-um-Pflegekraefte.html>



Weitere Recruitingmaßnahmen

Vier-Tage-Woche für Pflegekräfte

- 9-Stunden-Tage statt 7,3 → längere Tage statt Arbeitszeitreduzierung
- 24 Stunden Betrieb + Tarifbindung gewährleistet
- Work-Life-Balance, längere Überlappungszeiten mit mehr Händen
- Besondere Wege gehen aufgrund von Fachkräftemangel
- Vorreiter → erstes KH in Deutschland
- Unterstützung bei der Kommunikation und Ausarbeitung durch Agentur: Rheingans

Weitere Informationen: <https://newsroom.klinikumbielefeld.de/news-detail/vier-tage-woche-fuer-pflegekraefte-etabliert.html>



Weitere Recruitingmaßnahmen

Ausbildungsstation

- Auszubildende übernehmen alle pflegerischen Tätigkeiten auf einer peripheren Station
- Unterstützung durch examinierte Pflegekräfte und Praxisanleiter*innen
- Ermöglicht frühzeitig einen Einblick in den späteren Arbeitsalltag
- Praktisches Lernen
- Instagram Takeover: <https://www.instagram.com/stories/highlights/17965174967024000/>

Weitere Informationen: <https://www.presseportal.de/pm/81981/4279643>



Weitere Recruitingmaßnahmen

Digitaler Bewerbungstag 2023

- Vorstellung verschiedenster Berufsgruppen aus dem Klinikum
- Kurzinterviews mit Vertreter*innen der Berufsgruppen

Zum Video: https://www.youtube.com/watch?v=NroeaY_C5Os



Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

[Homepage](#)

[Karriere](#)

[Instagram](#)

[Facebook](#)

[Twitter](#)

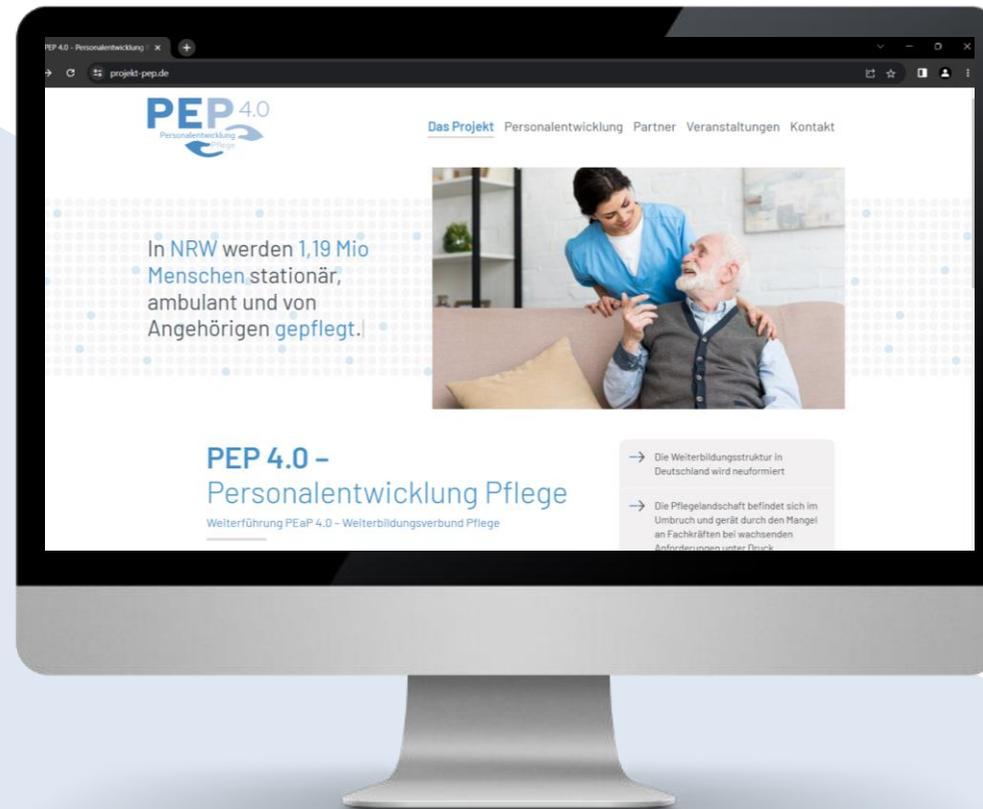
[TikTok](#)



Weitere Informationen?

Auf unserer Webseite!

<https://projekt-pep.de/>



Kontakt

❖ **Christopher Schmidt**

MedEcon Ruhr GmbH

schmidt@medecon.ruhr

[0234 978 36 95](tel:02349783695)

❖ **Nadine Sennewald**

Institut für soziale Innovationen e.V.

n.sennewald@soziale-innovationen.de

[0203 39 37 83 57](tel:020339378357)

❖ **Fabio Cardascia**

TUTOOLIO GmbH

fabio.cardascia@tutool.io

[0228 266896 95](tel:022826689695)



Vielen herzlichen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!