

FLIPCHARTPROTOKOLL



Gabriela Konrad, MSc.

www.kompliment.co

www.gabrielakonrad.com

MORGAÄÄÄHN



ARISTOTELES MODELL & LOGISCHE EBENEN

SPIRITUALITÄT



Panik - oder Stresszone

Lernzone

Komfortzone

Glück

Sicherheit

Entwicklung

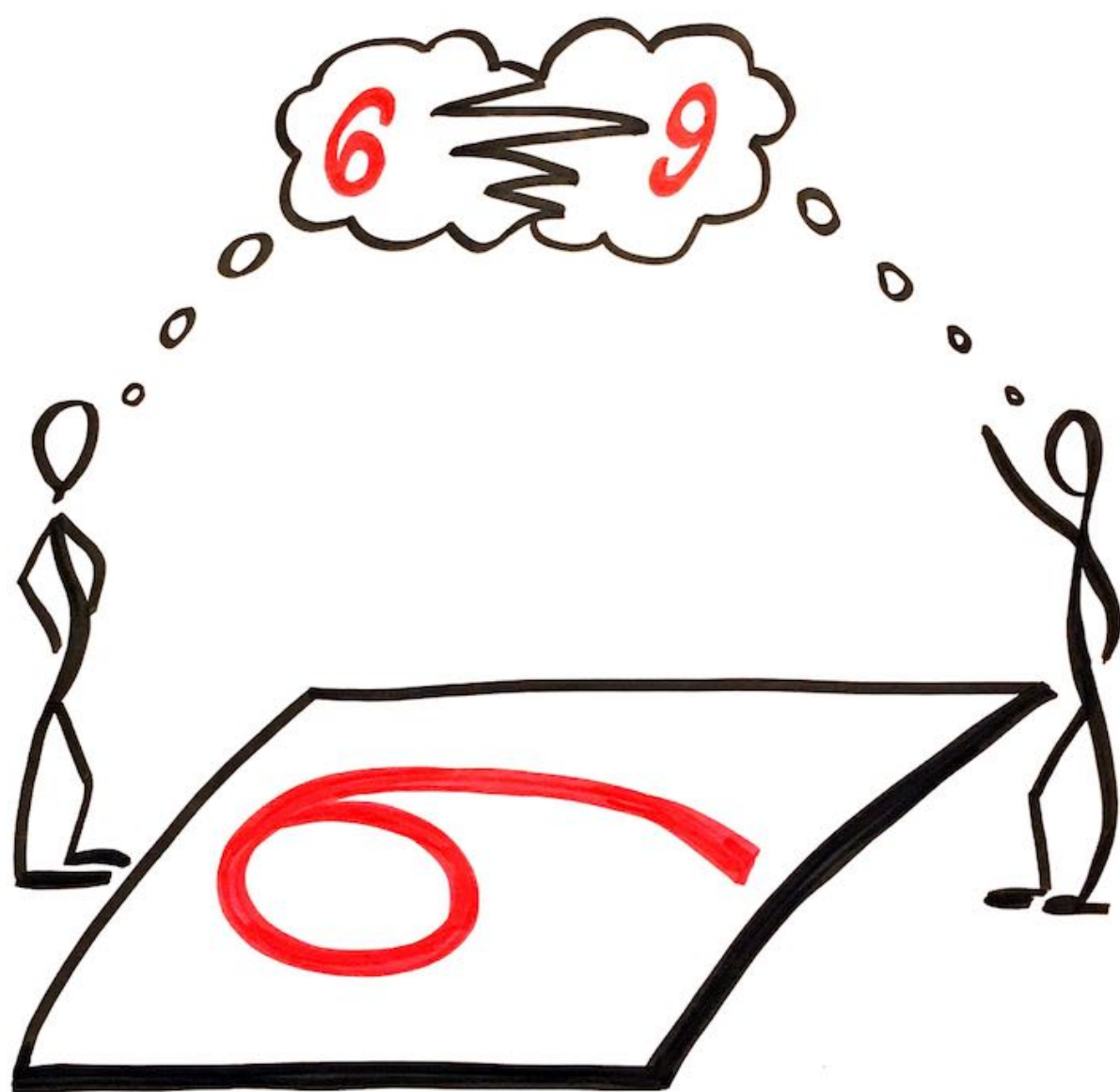
Selbstwert

Unsicherheit

Gabriela Konrad

"The Comfort Zone"





7 - 40 bit / Sek

Verstand Bewusstsein Bedarf

20-40 Mio bit / Sek

→ Zimmermann Manfred

12 MIO bit / Sek

→ Birkenbihl Vera

15mm - 11km

Bruce
Lipton

Emotionen Unbewusstsein Bedürfnis
Werte
Glaubenssätze Prägungen

VAKOG

26 Mrd bit / Sek

Das Unbewusstsein erreichen, programmieren

- Systemische Fragetechnik
- Storytelling → Geschichten / Erlebnisse
Metaphern erzählen
- Hypnotische Sprachmuster
(vage Sprache, Konjunktiv)
- Hypnose, Trance,
Tiefenentspannung
- Erlebnisse, Mentales Training, ...
(Imagination)



Storytelling

Metaphernarbeit

PROBLEM

HANDLUNG - TUN -
- WEG - AKTIVITÄT - ÄNDERN

LÖSUNG

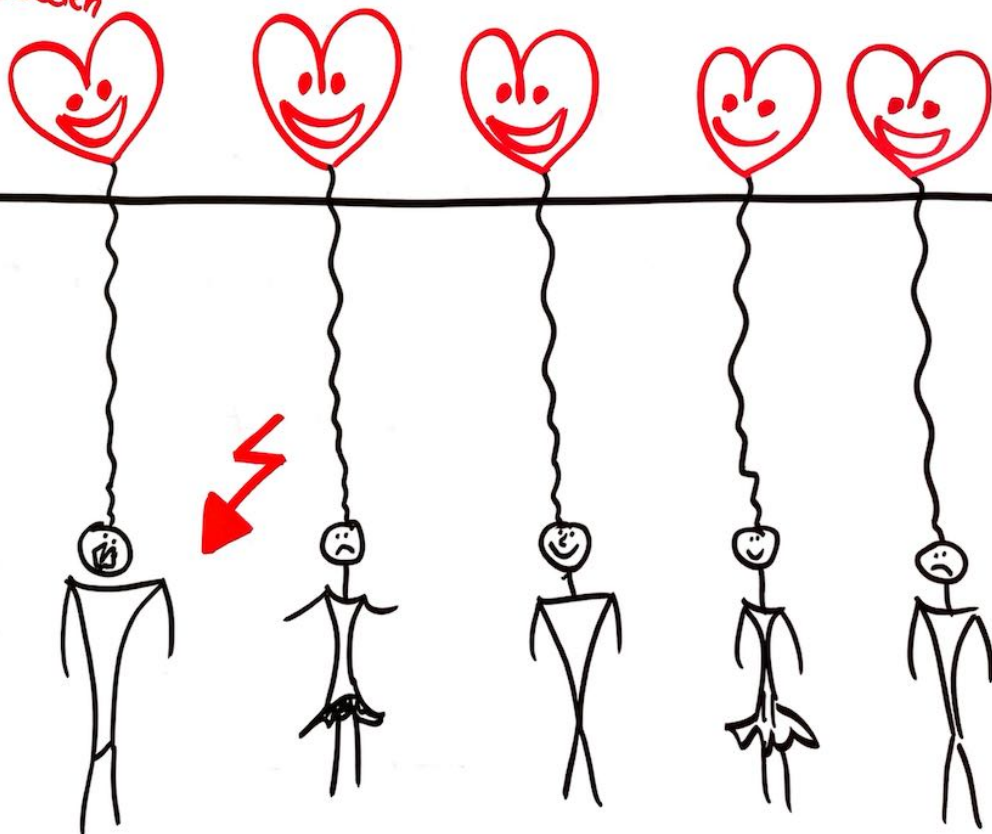
▷ CONCLUSIO: sagen wir manchmal,
nicht immer. Manchmal nur "wirken" lassen.

"Was will ich damit sagen,"



Arschengel Methode

Die Seelen



Arschengel wandeln ①

1.) Was hat das Ganze mit mir zutun?

MMM \Rightarrow Mentor: Welche Wert
ist bei mir verletzt?
Warum springe ich an?

\Rightarrow Muse: Wie fühle ich mich?

\Rightarrow Macher: Was ist konkret,
neutral betrachtet, ganz
sachlich, faktisch passiert?

\Rightarrow Mentor: Und wie habe
ich das für mich eingeordnet?

Arschengel wandeln

(2)

2.) Was könnte im anderen vorgegangen sein? Worum könnte es ihm gehen?

Einfühlen

Hypothese

MMM \Rightarrow Mentor: Was könnte ihm wichtig sein? Welche Werte wollte er sich erfüllen? Welche Werte ^(sind) waren vielleicht verletzt?

\Rightarrow Muse: Wie könnte es dem anderen gehen?

\Rightarrow Medor: Was konkret machte der andere? (Nüchtern, sachlich)

\Rightarrow Mentor: Welche Absicht hatte er dabei vielleicht? Was ist wichtig?

Arschengel wandeln ③

3.) Stärken und Liebenswertes am Anderen entdecken

⇒ Was kann der andere gut?

⇒ Was zeichnet ihn aus?

⇒ Was fällt ihm leicht?

⇒ Was schätze ich an ihm?

⇒ Wofür steht er ein?

⇒ Was ist ihm wichtig - und mir auch?

Das Arschengelwandelungs- gespräch ④

1.) Verantwortung übernehmen

MUSE: z.B. "Es tut mir leid"

"Danke, dass du dir Zeit nimmst"

2.) MACHER: "Für mich hat die Situation
so ausgesehen, ich hab mir das
gedacht"

3.) MENTOR: "... und das hat das mit
mir gemacht..." (Wert, Bedürfnis verletzt)

4.) MUSE: "... und dadurch/denn ...
wer ich ... traurig/wütend/irritiert/..."

DIE KRISE HAT IMMER
EIN GESCHENK FÜR

DICH!

Die Erde ist
nicht die Folter-
kammer Gottes!



Durch die Krise will dich das
Universum nicht fertig machen,
sondern sie dient dazu, dass du
durch sie in deine ureigene Kraft
kommst, die du ohne Krise nicht erlangt
hättest! Das heisst, du verfügst nach-
her über mehr Fähigkeiten als vorher.
Aus der Krise geht Großes hervor!

Checker

Nörgler

Schönwetter
Drama

Diva

MA2412

Verallgemeinerung Generalisierung

DRAMA AUSLÖSER

Immer	Generell
Alle	Überhaupt
Jeder	Jedes Mal
Keiner	Immer wieder
Niemand	⋮
Die ganze Zeit	
Schon wieder	
Nie	



Anklage, Interpretation,
Pseudowahrheit

Ratschlag, Abhängigkeit,
Ordnung, Pseudowert

Täter

Retter

← "Danke"
+ Wert verletzt

"DU"

"MAN"

Schlechtwetter

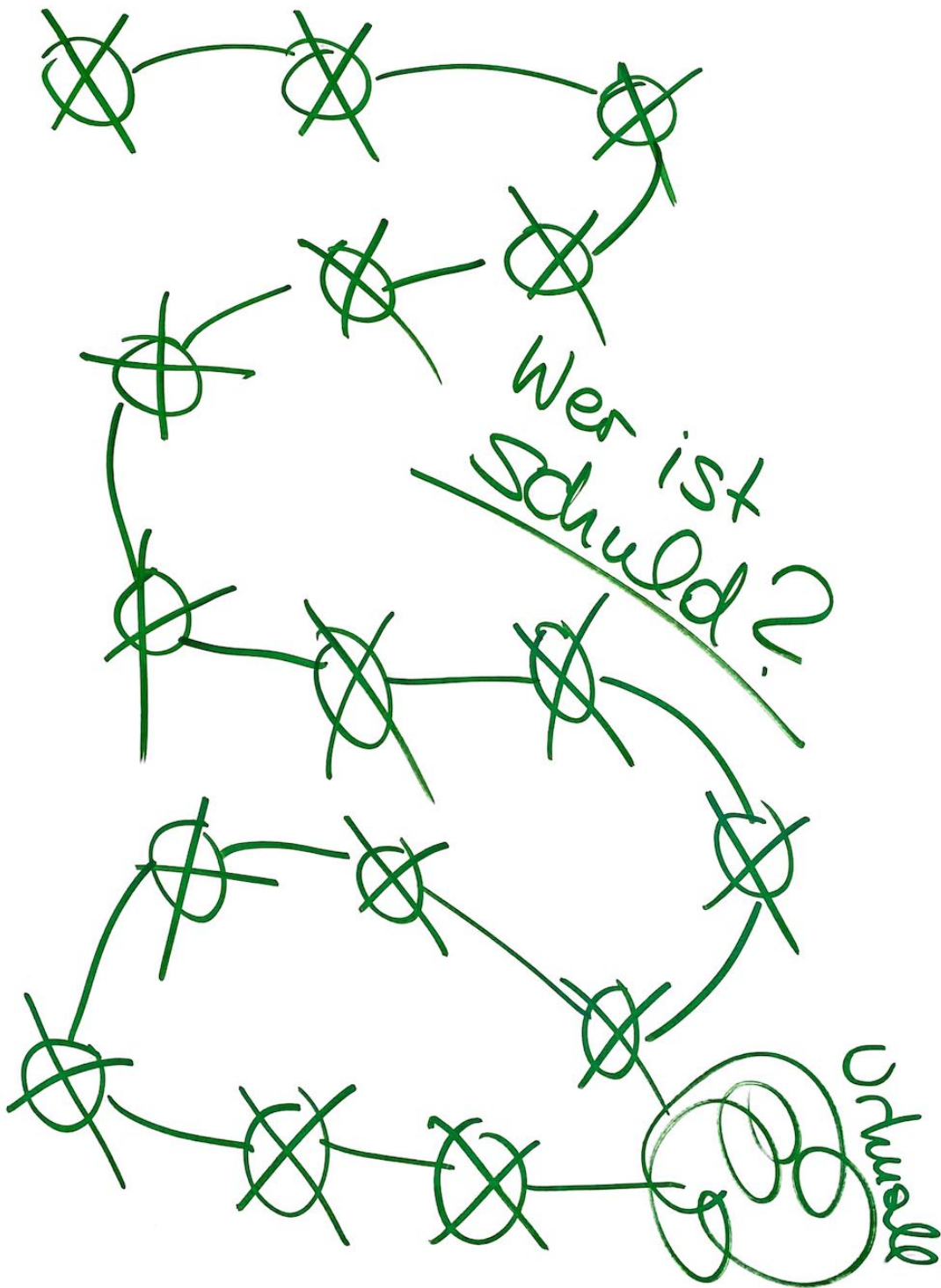
Drama

Dynamik

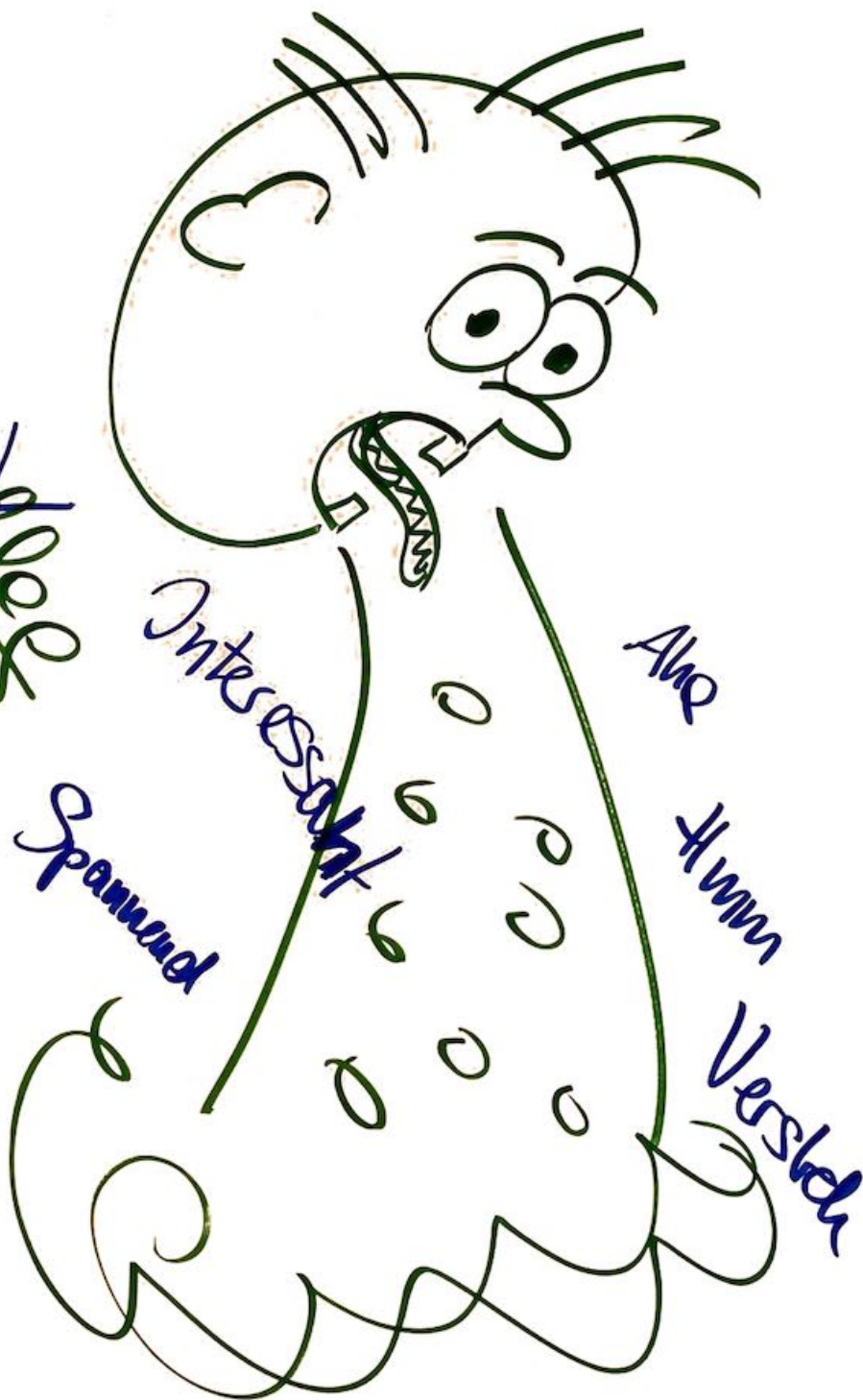
"ICH"

Ohnmacht,
Hilflosigkeit,
Pseudogegefühl

Opfer



~~Petschlo~~



Interessant

Spannung

Alte

Humor

Verstehen

positive
Absicht



Verhalten

LÖSUNGSKREISLAUF

MACHER

Sachebene,
Beobachten,
Zahlen, Daten,
Fakten, Ziele,
Plan, Tun

MENTOR

Werte,
Bewertung,
Feedback,
Reflexion

WERTSCHÄTZEND
ERGEBNISORIENTIERT
WIN-WIN ORIENTIERT

MUSE

Beziehung, Gefühle,
Spaß/Freude,
Flexibilität,
Ideen/Lösungen,
Vision, Stories

RAPPORT

◦ PACING / MIRRORING
(Angleichen / Spiegeln)

◦ LEADING
(Führen)



Innerhalb d. Bezugsrahmens d.
Anderen

5. Einführendes Zuhören

Innerhalb d. eigenen Bezugsrahmens

4. Aufmerksames Zuhören

3. Selektives Zuhören

2. So tun als ob man
zuhört (Herablassung)

1. Ignorieren

Statt
Rat schlag (en)

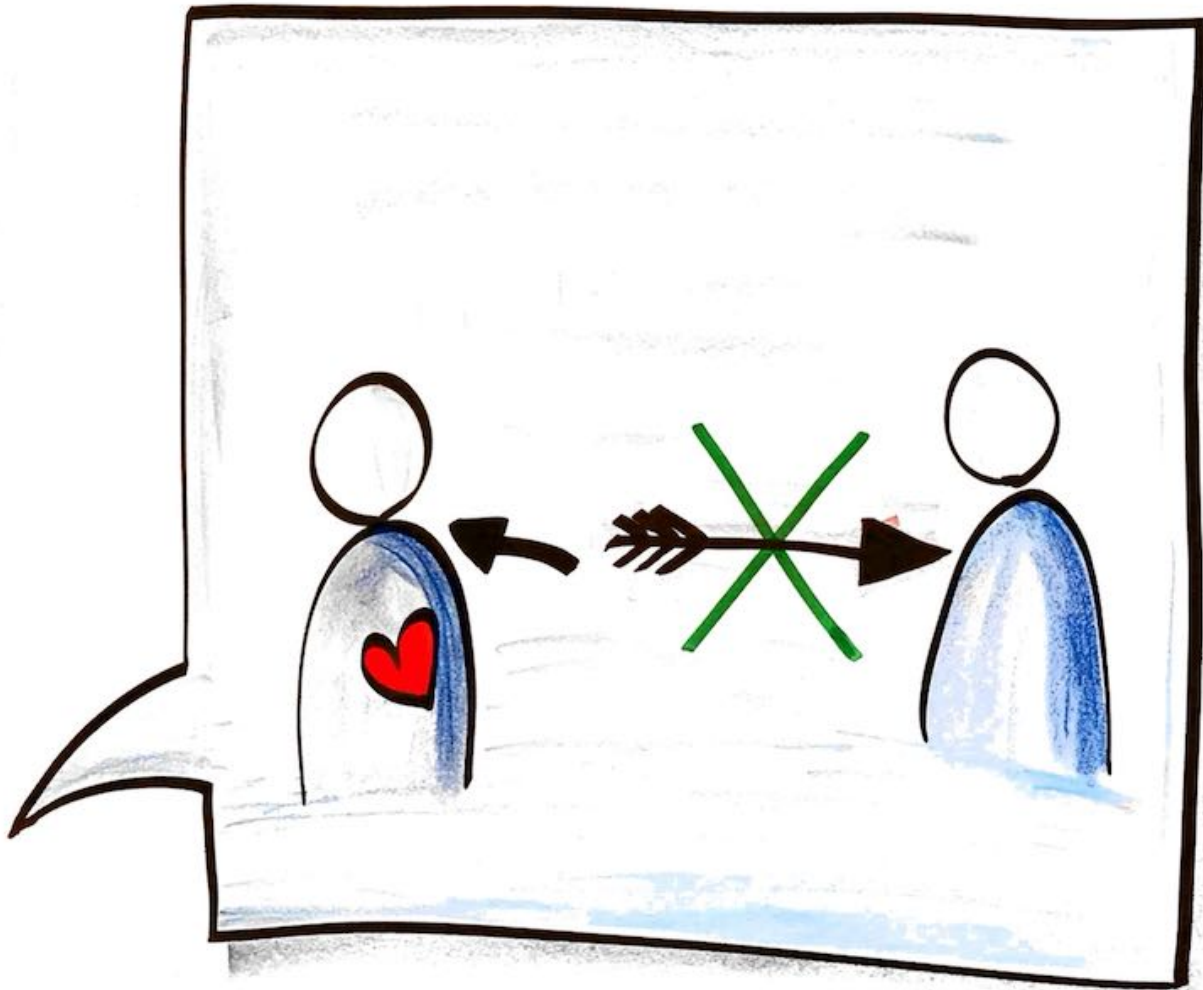


nach
idealen

Lösungen
fragen



ICH-BOTSCHAFT



DU - Botschaften = Anklage

ICH = "Für mich wirkt es als..."
"Aus meiner Sicht..."
"Bei mir kommt folgendes an"

WERTE BEDÜRFNISSE

- Sicherheit ◦ Freiheit
- Liebe ◦ Glaube ◦ Familie
- Gesundheit ◦ Harmonie
- Gerechtigkeit ◦ Loyalität
- Anerkennung ◦ Wertschätzung
- Respekt ◦ Karriere ◦ Macht
- Geld ◦ Spaß ◦etc.

BASIS

Schmerz

Paul Ekman
Martin Dornes



(+)

~~allerdings
aber
jedoch
trotzdem
nur~~

(-)

... und
... darüber hinaus...

[atmen]

... und gerade
derweilen.

(-)

allerdings
aber
jedoch
trotzdem
nur

(X)

FAKTEN

(..leider..) ist die Lage
so, dass

.... und das
ist wichtig
weil

(Begründung)

evtl. Angebot oder Lösung
→ vielleicht das
nächste Mal

→ was könnten
wir statt
dessen
tun?

Ja zum Menschen

Für dich
würde ich
das gerne
tun...



Beziehungsebene

① MOUSE

Ja, würde ich gerne
für dich tun...



Mensch

"Ja" zum Menschen

atmen
aber
jedoch

MACHER

②

.... Leider schaut es so
aus, dass ich an diesem
Tag nicht da bin....

.... die Sache ist die,
dass ich zur Zeit massiv
eingeklinkt bin und mich
nicht rüssele....

Sache

.....

③ MENTOR

.... und es mir wichtig
ist das ordentlich zu machen....

.... und ich solche Dinge überhaupt nicht kann....

.... weil mir meine Gesundheit gerade zuschaffen
macht...

..... etc

Werte

Begründung

MUSE

Mensch
Beziehung



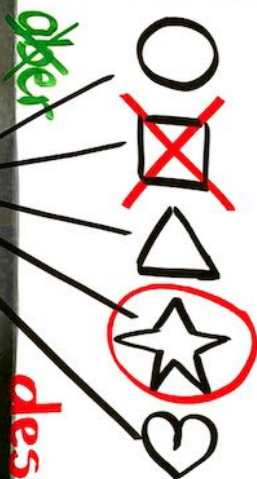
zum
Menschen

Den
Menschen
groß machen

Positive
Aspekte

MACHER

Verhalten
Sache



deswegen / darüber hinaus

Das Problem
"klein" machen

Was nicht mehr
Was statt
dessen

MENTOR

Werte
Begründung

... weil
es wichtig
wäre für...

[...dich,
für den
anderen,
für alle
Beteiligten,
das
Unternehmen]

Storytelling

Metaphernarbeit

PROBLEM

HANDLUNG - TUN -
- WEG - AKTIVITÄT - ÄNDERN

LÖSUNG

▷ CONCLUSIO: sagen wir manchmal,
nicht immer. Manchmal nur "wirken" lassen.

"Was will ich damit sagen,"

transderivationale Suche

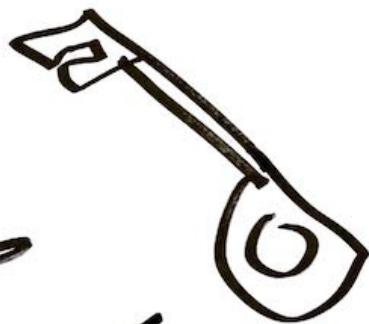


- durch systemische Fragen
- Kunstvoll vorge

Eh kloa



Generalisierung
Verzerrung
Tilgung



Schlüsselloch



TRAGEN

OFFENE

- WAS • WER • WIE • WANN
- WO • WORAN [WARUM, WESHALB,
- Achtung Drogen WIESO]

GESCHLOSSENE

ja/nein/maybe

Beginnen mit einem Verb

② Ziel, Lösung, Zukunft, ...

"Angenommen, es wäre alles ideal, wie hättest du es gerne?"

"Was wäre denn anders?"

"Was würde möglich werden?"

"Wer würde als erster bemerken, dass du dein Problem gelöst hast - dass du dein Ziel erreicht hast?"

③ Maßnahmen

"Was genau ist zu tun?"

"Wer macht was - bis wann?"

"Was trägst du bei?"

"Welche x. Schritte?"

"Wie kannst du sicherstellen, dass du dein Ziel sicher erreichst?"

Auftrag einholen (geschlossene Fragen)

"Hättest du es gerne anders?"

"Willst du, dass es so bleibt?"

LOB
(kehrlich)

Pacing

...Nachvollziehbar...

"Oje..."

1.

Ein paar Runden Drama mitdrehen

PROBLEM

Verständnis zeigen ^{haben}

Mitsudern

persönlich
Recht geben

Aha

"Interessant"

Verstehe...

LÖSUNGSFRAGEN I

- Angenommen, es wäre ideal, genau so wie du es gerne hättest, wie wäre es dann?
- Was wäre anders?
... und wenn das so wäre
- Was würde dadurch möglich?
- Wie geht es dir "jetzt"?
... wenn alles gelöst ist
- Wer würde die Veränderung als erstes bemerken?
- Woran würde er es bemerken?

Lösungsfragen II

- Wer würde es noch bemerken?
- Woran würde er die Lösung an dir erkennen?
- Woran würdest du erkennen, dass der andere erkannt hat, dass du dein Problem gelöst hast?
- Woran würde der andere erkennen, dass du erkannt hat, dass er bemerkt hat, dass du dein Problem gelöst hast?

→ "Wie hättest du es gerne?"
oder

"Was hättest du gerne?"

→ "Was wäre dann anders?"

→ "Was wird möglich?"

↳ wenn negative Antworten,
dann:

"Wenn du das nicht möchtest,
was willst du statt dessen?
Was soll 'da' sein?"

Aha - interessant

Wie kommen Sie drauf?

Warum sehen Sie das so?

Echt? Finden Sie?

Verstehe ich gut - kenn das Thema

Was wäre anders, wenn du die Zeit hättest?

Verwundert sein

sehr verständnisvoll

VISUELL

AUDITIV

KINÄSTHETISCH

OLFAKTORISCH

GUSTATORISCH



Probleme
halten fit
im Kopf

PROBLEM -
LÖSUNG -
MASCHINE

✓
HIRN

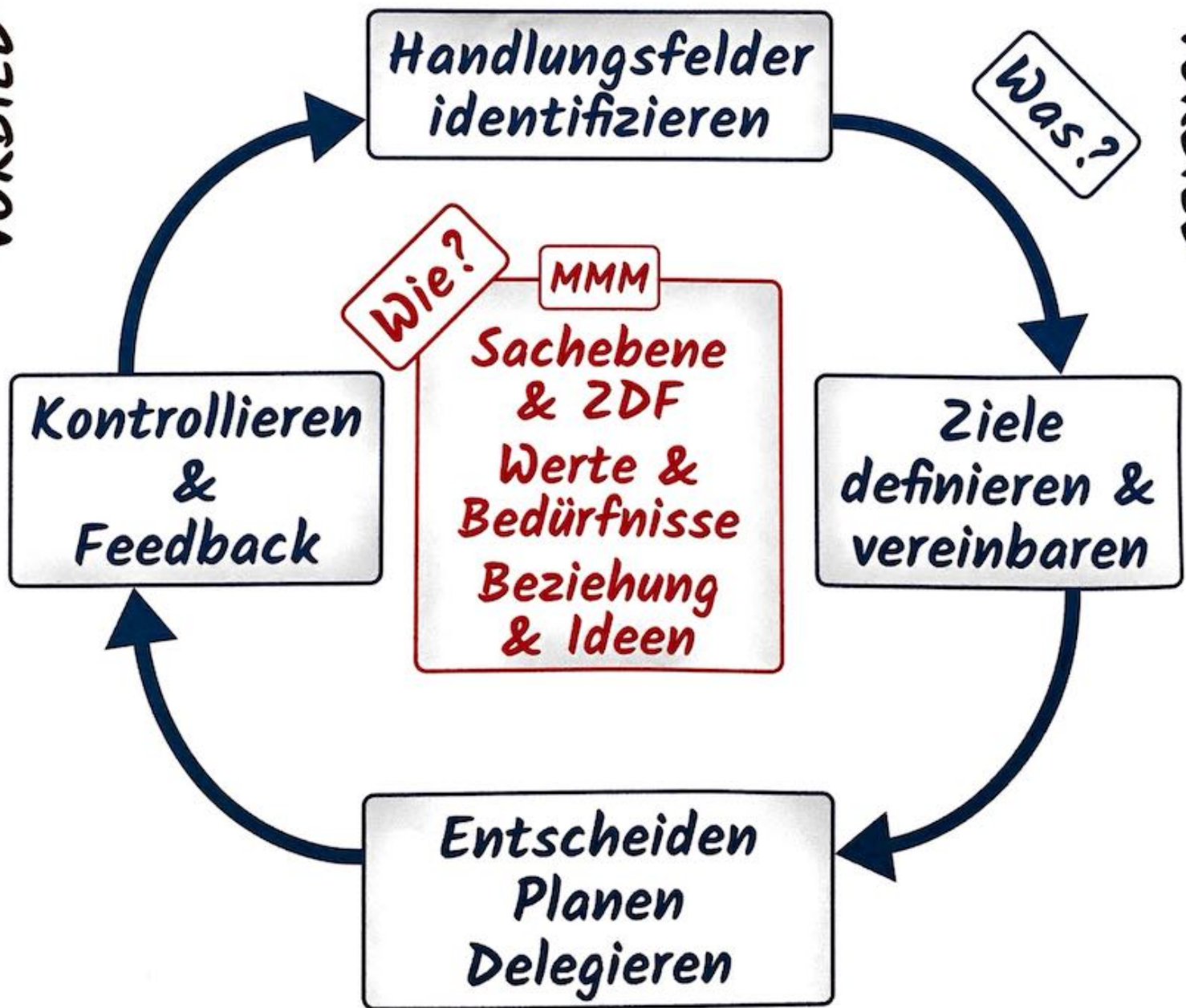
Ego

Nimm dich selber nicht
so wichtig!

SELBST

Nimm dich SELBER
wichtig!

STEUERUNGSKREISLAUF DER FÜHRUNG



ICH

Chef
FK

Mitarbeiter

Kunde

Kollege

Verkäufer

Nachbar

Groß-
eltern

Schwieger-
kind

Schwieger-
eltern

(Ehe-)
Partner

Kind

Enkel

Vereins-
mitglied

Stief-
eltern

Trainer

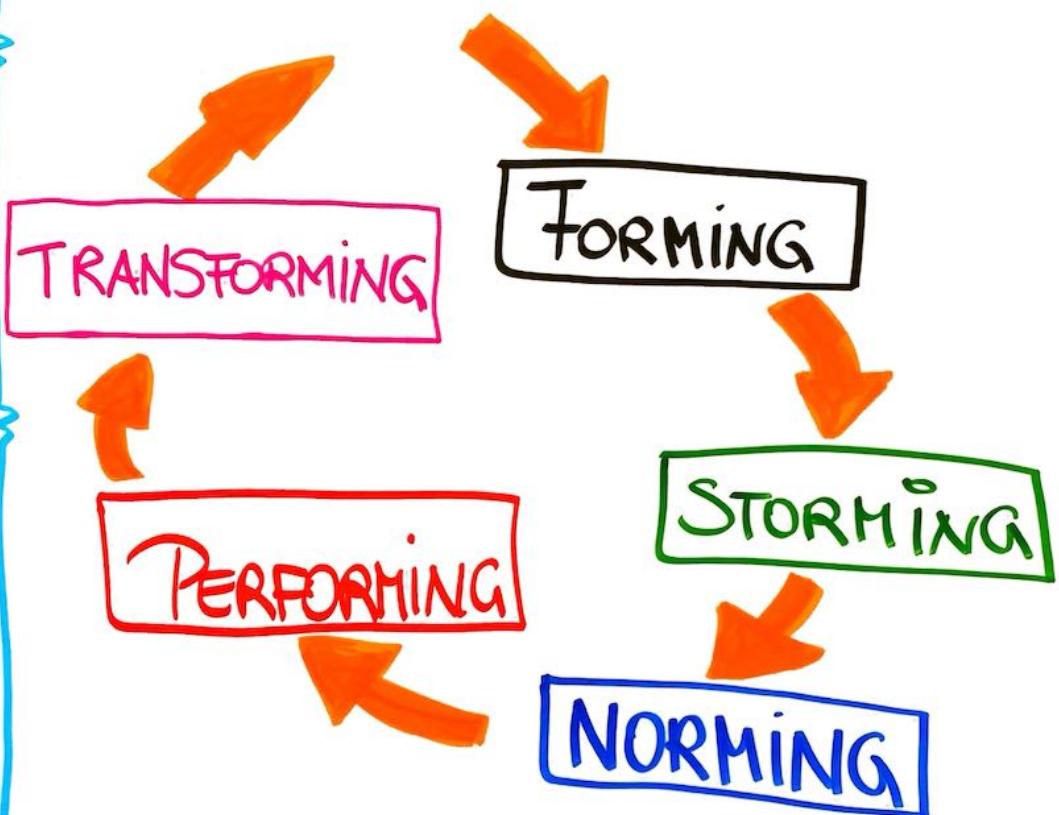
Freund

Geschwister

...

ROLLEN

Gabriela Konrad



GRUPPENENTWICKLUNG
NACH
TUCKMAN

• LEISTUNGSBEREITSCHAFT
WOLLEN

MUSE

• LEISTUNGSFÄHIGKEIT
KÖNNEN

HACHER

• LEISTUNGSMÖGLICHKEIT
DÜRFEN

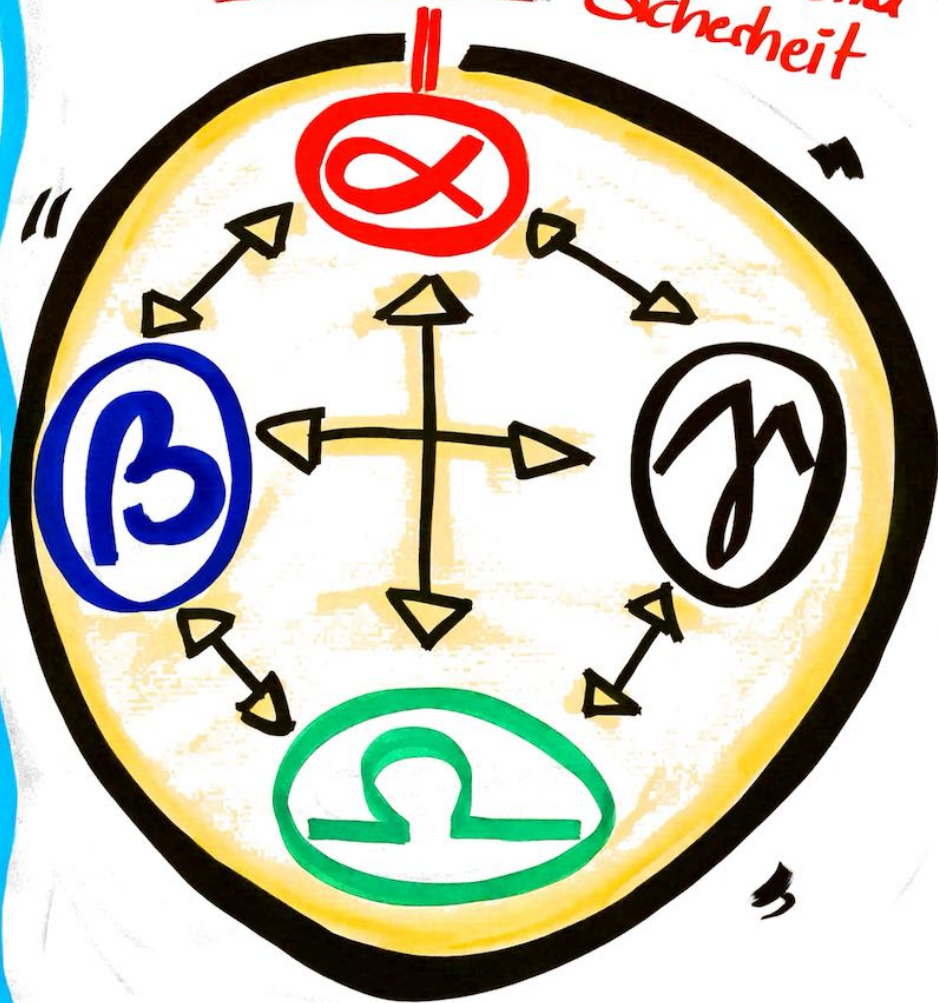
HENTOR

FÜHRUNGSEBENEN

- SELBSTFÜHRUNG
- FÜHRUNG HIERARCHISCH
- LATERALE FÜHRUNG

ZIEL

Sorgt für
Schutz und
Sicherheit



Know How
Leader

Experte,
Spezialist

3

BETA

Ethik
Leader

Kömmerei,
Seelsorger,
Werte, Bedürfnisse

Rapport
Leader

Stimmung,
gute Laune,
Beziehung

brauchen • Verantwortung
und • Lob • Anerkennung • Danke

stellt Kompetenz
und Rolle in Frage

persönlicher
Angriff

4 Augen, weitere
& Ziele Abgleich

Verantwortung
geben, Wertschätzung

Kritiker, Nörgler,
süßert, gelangweilt,
Besserwisser

Unterfordert

Anarcho
Täter

Verschlimmerung

Distanzierter
Retter

Ex Beta
 β



γ

Ex Gamma

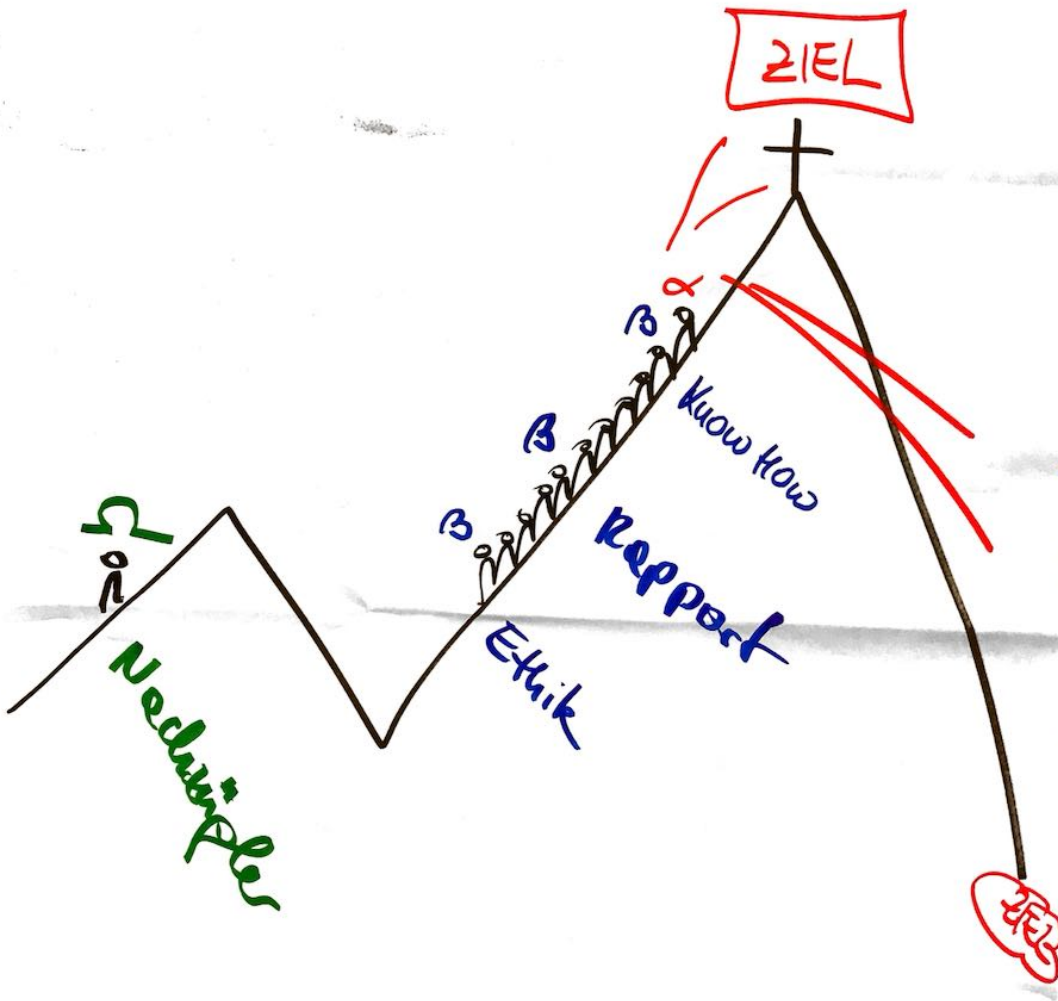
Nachzügler
Opfer

Verschlimmerung



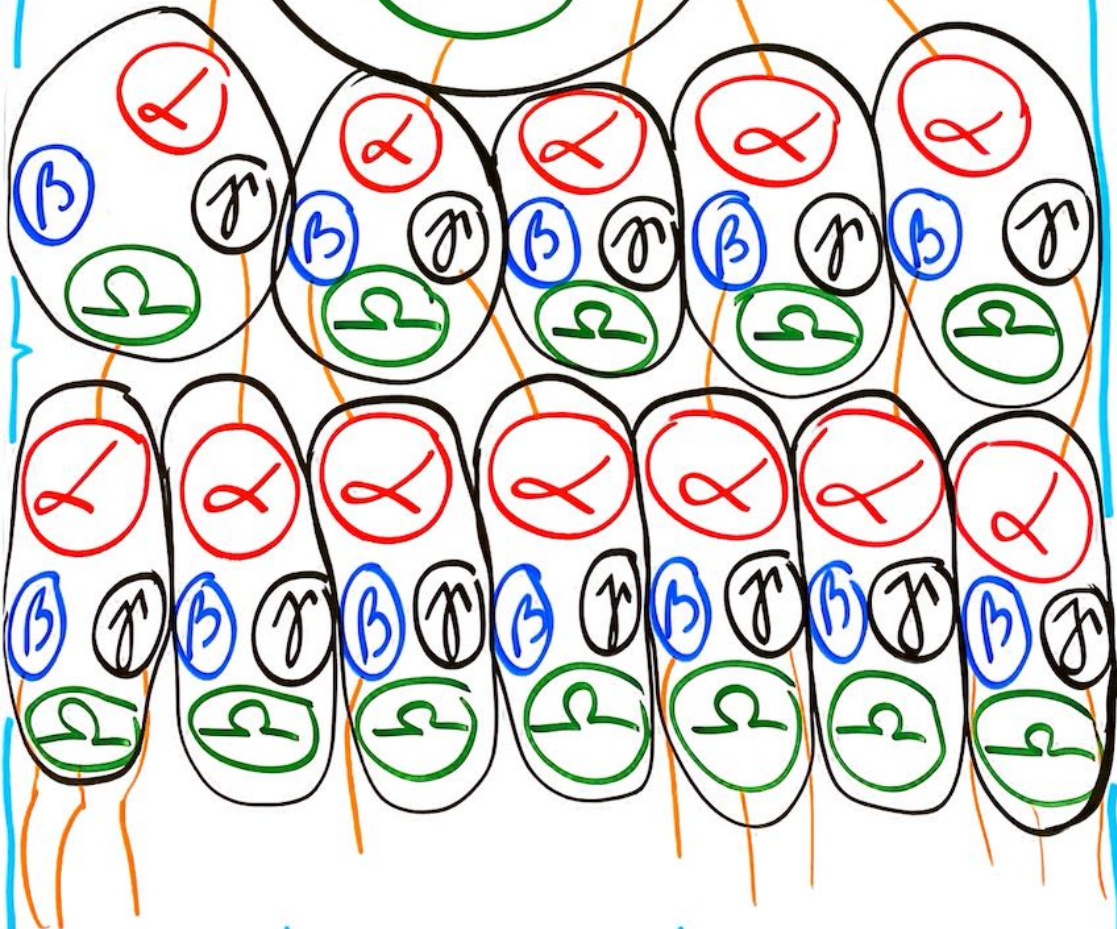
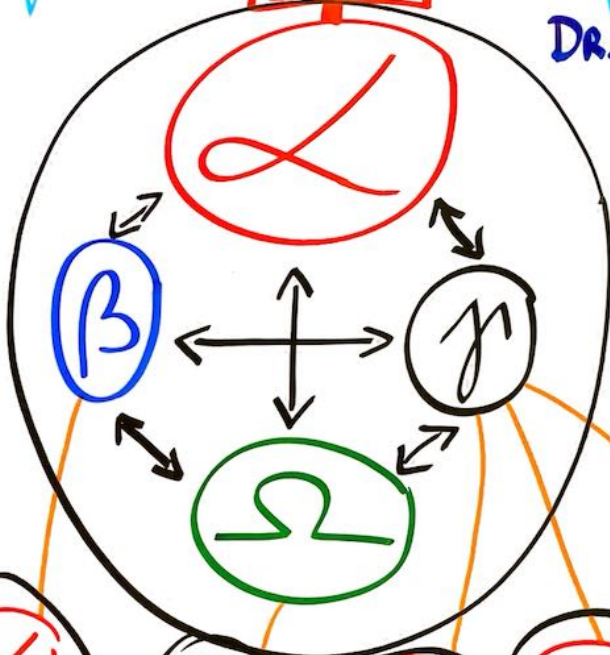
Überfordert
still, sagt nichts, leidet

α stellt β
zur Seite



ZIEL

Dr. Raoul Schindler



SCHWÄCHEN ...

... des Anderen

AKZEPTIEREN

und

AUSGLEICHEN.



Das stabilisiert
erfolgreiche
Teams und
macht flexibel

Einwandvorwegnahme

- Denke über mögliche Einwände nach und schreib sie auf!
 - Was könnte dein Gegenüber denken? Welche Bedenken könnten deine Zuhörer haben?
- Schreib die Einwandvorwegnahme auf:
 - Im Konjunktiv
 - Möglichst vage
 - Ohne Angriff

Einwandsbehandlung - 2-Rochade

Genau, ja, durchaus,

Du hast vollkommen Recht,
geht mir auch oft so,

kann ich gut verstehen/nach=
Interessant,..... vollziehen

∴ (Verständnis zeigen)

~~jedoch~~

~~aber~~

~~nein~~

(statt dessen)

zugleich, und, darüber hinaus,
möglicherweise, vielleicht,.....

(und dann das Ziel/mögliche)
Lösung oder Weg ansprechen)

Nicht
Nähe
schafft Leistung,

sondern
Leistung
schafft
Nähe!

Führungsinstrumente I

• Zahlen, Daten, Fakten - Ziele

- Listen
- Maßnahmen
- Ergebnisse
- Planung
- Kontrolle / Feedback

• Fragen - systemische

→ Fachlich (Macher) → Werte (Mentor) → Beziehung (Muse)

• Feedback & Trennung Mensch / Verhalten

• Mitarbeitergesprächsformen

- Mitarbeiterjahresgespräch
- Zielgespräch
- Fördergespräch
- Kritikgespräch
- Kündigungsgespräch
- Konfliktgespräch
-

Führungsinstrumente II

- Verantwortung geben – Vertrauen
[für BETAS besonders wichtig] schenken

- LOB → charismatisches Alpha
überschwänglich, leidenschaftlich,
motivierend, begeisternd, ...

→ empathisches Alpha
im Lösungskreislauf

Kacher: Was war konkret gut?

Mentur: Warum war das gut?

Muse: Persönliche Emotion

→ WOFÜR LOBEN? (neben guten Leistungen)

→ für die Anstrengung, den Einsatz, die Mühe,
die Einsatzbereitschaft, die Leistungsbereitschaft

→ für "Selbstverständliches", Alltägliches

Führungsinstrumente III

- Storytelling / Metaphernarbeit
"therapeutisches Tratschen"
Geschichten erzählen
 - Problem
 - Handlung / Aktion / Tun
 - Lösung
 - (→) Conclusio (nicht immer)
- Konsequenzenbaum
- Beziehungskonto pflegen
 - Einzahlungen regelmäßig tätigen
 - in der "Währung" des anderen
 - Werte kennen

Führungsinstrumente IV

Besprechungen

IM

= INFORMATIONSMEETING

- FK bzw. Themenbringer spricht
- Informationsfluss alle/Ableitung
- 60-120' monatlich / quartal

EAM

= ERARBEITUNGSMEETING

- FK stellt Fragen → MA sprechen
- offener Diskurs/Austausch → 15-20'
- 1-2 Themen → wöchentlich → mit Protokoll
- kleinere Gruppen (bis 10 Personen)

Destruktivitätskosten

→ (8Std)

20% (= 96 Min) pro Tag Zeitablenkung
eines MA durch Konflikte,
Mobbing, Demotivation,
innere Kündigung, Drama, ...

5 MA → 1 Gehalt / Monat

Lösung anklicken innerhalb von
5min

24 Stunden

privat

72 Stunden

LOBEN

IGNORIEREN

VERBIETEN

MENSCHEN FÖRDERN

	Mitarbeiter	Führungskraft
1. Phase	wenig Kompetenz viel Engagement	DIRIGIEREN (wenig helfen, viel Struktur)
2. Phase	etwas Kompetenz wenig Engagement	TRAINIEREN (viel helfen, viel dirigieren)
3. Phase	hohe Kompetenz schwankendes Engagement	FÖRDERN (viel helfen, wenig dirigieren)
4. Phase	hohe Kompetenz hohes Engagement	DELEGIEREN und Verantwortung geben

Kompetenz = Wissen x Erfahrung

Engagement = Ziele x Selbstbewusstsein

7 WEGE ZUR EFFEKTIVITÄT

Stephen R.
Covey

⑥ PRO-AKTIV sein

⑥ SCHON AM ANFANG DAS ENDE
IM SINN HABEN

⑥ DAS WICHTIGSTE ZUERST TUN

⑥ GEWINN - GEWINN DENKEN

⑥ ERST VERSTEHEN - dann VERSTANDEN
WERDEN

⑥ SYNERGIEN SCHAFFEN

⑥ DIE SÄGE SCHÄRFEN

INTERDEPENDENZ

Erst verstehen
dann verstanden
wurden

Synergien
schaffen

Der
öffentliche Erfolg

Gewinn/Gewinn
Denken

UNABHÄNGIGKEIT

Das Wichtigste
zuerst tun

Der private
Erfolg

PRO-
aktiv sein

Schon
am Anfang
das Ende
im Sinn haben

ABHÄNGIGKEIT

Die Säge schärfen

Studie

nur 15% der Mitarbeiter
kennen die Ziele

nur 19% stehen mit Begeisterung
hinter den Zielen

nur 49% der Arbeitszeit für Ziele
Dringend aber nicht wichtig

nur 51% wissen nicht, was sie
beitragen können zu
den Unternehmenszielen



Reiz →

WAHL

Reaktion



FREIHEIT

Selbstwahrnehmung

Vorstellungskraft

"Freier Wille"
Gewissen

EFFEKTIVITÄT

versus

EFFIZIENZ

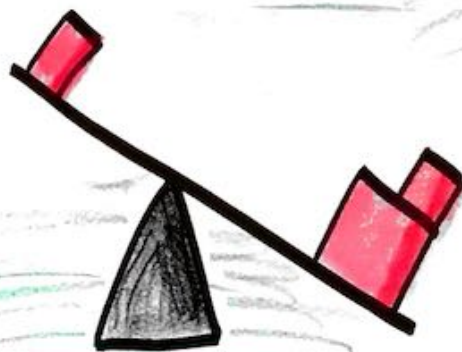
Es richtig machen
[MANAGEMENT]

Das RICHTIGE machen
[FÜHRUNG]

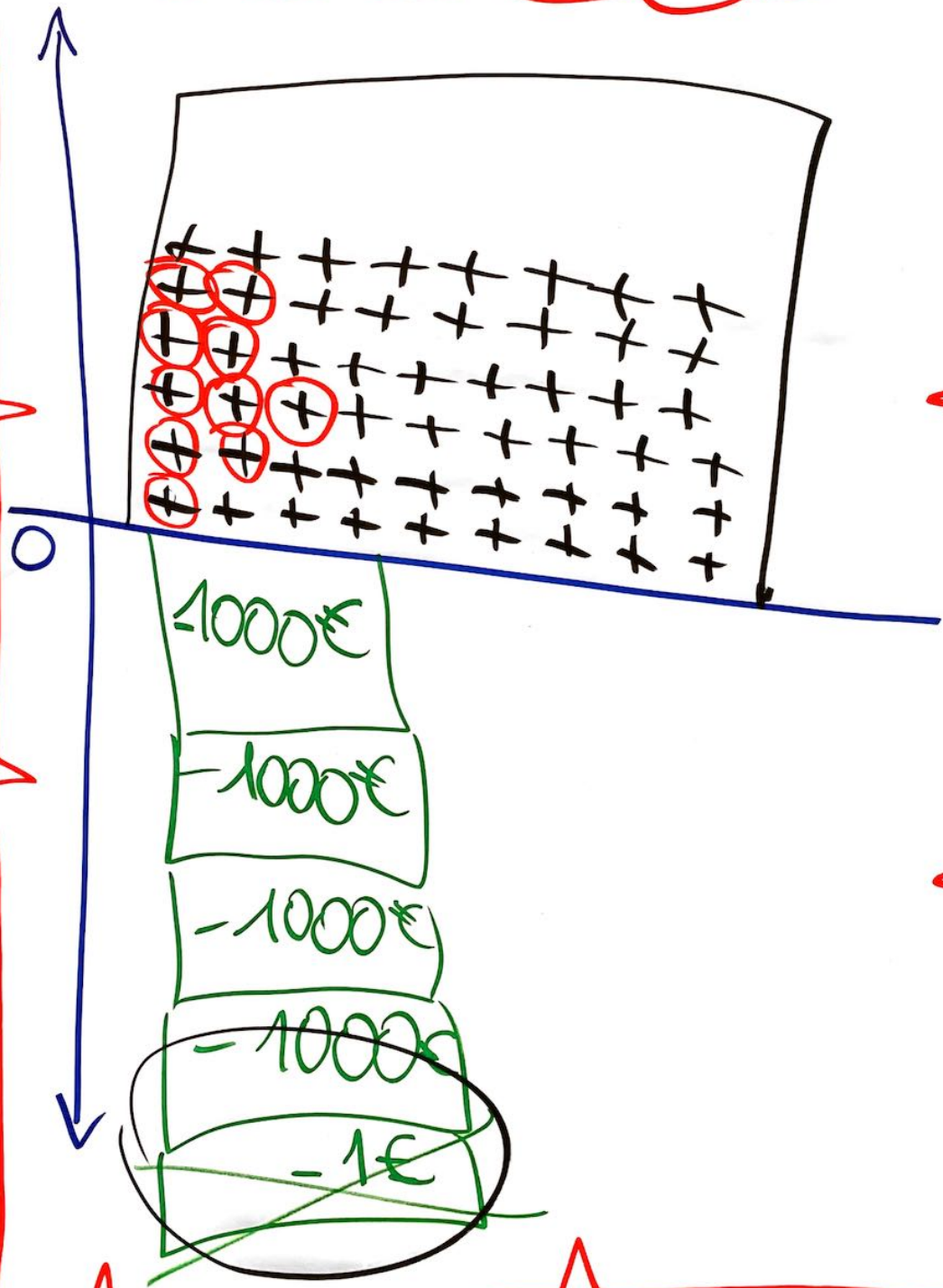


Eine Leiter
schnell und
ökonomisch
hochklettern.
Effizienz

Die Leiter an
den richtigen
Ort stellen.
Effektivität



Emotionales Beziehungskonto



Eisenhower Prinzip

+

Wichtigkeit

wichtig **(B)**
nicht dringend
(Terminieren und
selbst erledigen)

wichtig **(A)**
+ dringend
(sofort selbst
erledigen)

nicht wichtig
nicht dringend
(ausspannen,
(D) Rundordner)

nicht wichtig
dringend
(delegieren!)

(C)

-

Dringlichkeit

+

PHYSISCH

Bewegung, Ernährung,
Stress-Management

MENTAL/GEIST

Lesen, Visualisieren,
Planen, Schreiben

SOZIAL/ EMOTIONAL

Dienen, Mitgefühl,
Synergie, intrinsische
Sicherheit

SPIRITUELL

Klärung der Werte und
Verpflichtung, Lernen & Meditation

Selbstfürsorge

- Stressmanagement
- Bedürfnisse & Werte erforschen
- Einlassen - Loslassen

TRANSFORMATION

Synergien - Dritte Alternative
($1+1=3, 11, 111$)

Konsens

Kompromiss - Kommunikation
($1+1=1,5$)

Transaktion

Defensive Kommunikation
($1+1=0,5$)

Feindseligkeit

($1+1=-1, -10, -100$)

Streit

KOORDINATOR
Körper

Vertrauen

COACH
Herz

VORBILD
Ein Trimmer werden
sein

Vertrauen

FÜHRUNG

Vertrauen

VISIONÄR
Geist



DIE INNERE
STIMME ZUM
AUSDRUCK
BRINGEN

VISION

DISZIPLIN

LEIDENSCHAFT

GEWISSEN

Stephen R. Covey
8. Weg

DIE 4 INTELLIGENZEN FÄHIGKEITEN



- SPIRITUELL
- EMOTIONAL / SOZIAL
- PHYSISCH /
ÖKONOMISCH
- MENTAL

Gabriela

KREBSARTIGE VERHALTENSWEISEN

- KRITISIEREN
[hintenrum schlecht reden]
- KLAGEN
- VERGLEICHEN
- KONKURRIEREN
- STREITEN

5 Sprachen der Wertschätzung



1. Lob und Anerkennung
2. Sich Zeit nehmen
3. Hilfsbereitschaft
4. Geschenke
5. Körperkontakt



5 DYSFUNKTIONEN EINES TEAMS



Ich als Führungskraft!

- Ich schaffe einen sicheren Rahmen
- Ich gebe Ziele vor und stehe dahinter
- Ich bin beständig und berechenbar
denn das schafft Vertrauen
- Ich MUSS nicht Recht haben,
denn das trennt (und macht einsam)
- Ich verteidige mein Team nach außen
- Ich hinterfrage - auch mich
- Ich delegiere und kontrolliere
- Ich fördere und entwickle

Ich als Führungskraft II

- Ich fordere Lösungen und Selbstverantwortung
- Ich frage mehr als ich sage
- Ich zeige Konsequenzen auf und Sorge für Transparenz
- Ich bin mir meiner Werte bewusst und erfahre die der Mitarbeiter und des Unternehmens
- Ich Sorge für Spaß und Freude

Ich als Führungskraft III

- Ich bin für die Arbeitsfähigkeit und die Leistung meiner Mitarbeiter verantwortlich
- Ich bin auch für mein NICHT-Handeln verantwortlich
- Ich bin für die Stimmung in meinem Team maßgeblich verantwortlich
- Ich zeige Präsenz - bin als Führungskraft spür- und wahrnehmbar
- Ich lobe, um zu fördern und zu motivieren. Mein Lob ist konkret und nachvollziehbar (Lösungskreislauf)

DIE 5 S

Sortieren (seiri)

Sortieren Sie alle Dinge und behalten Sie nur das, was Sie wirklich brauchen. Entsorgen Sie alles andere.

(Selbst)disziplin (shitsuke)

Bei Beibehaltung eines stabilen Arbeitsablaufs ist ein kontinuierlicher Verbesserungsprozess.

Sortieren (seiri)

Entfernen Sie selten genutzte Dinge und markieren Sie sie mit einem roten Aufkleber oder einer Klammer.

Ordnungsliebe (seiton)

„Ein Platz für alles, alles an seinem Platz.“

Ordnungsliebe (seiton)

Organisieren und beschriften Sie jeden Aufbewahrungsort für jeden Artikel.

Sauberkeit (seiso)

Machen Sie sauber.

Sauberkeit (seiso)

Beim Säubern findet meistens gleichzeitig eine Inspektion statt, bei der man auf Unregelmäßigkeiten und drohende Mängel aufmerksam wird, die zu Qualitätseinbußen oder Maschinenausfällen führen können.

Standardisieren/ Regeln schaffen (seiketsu)

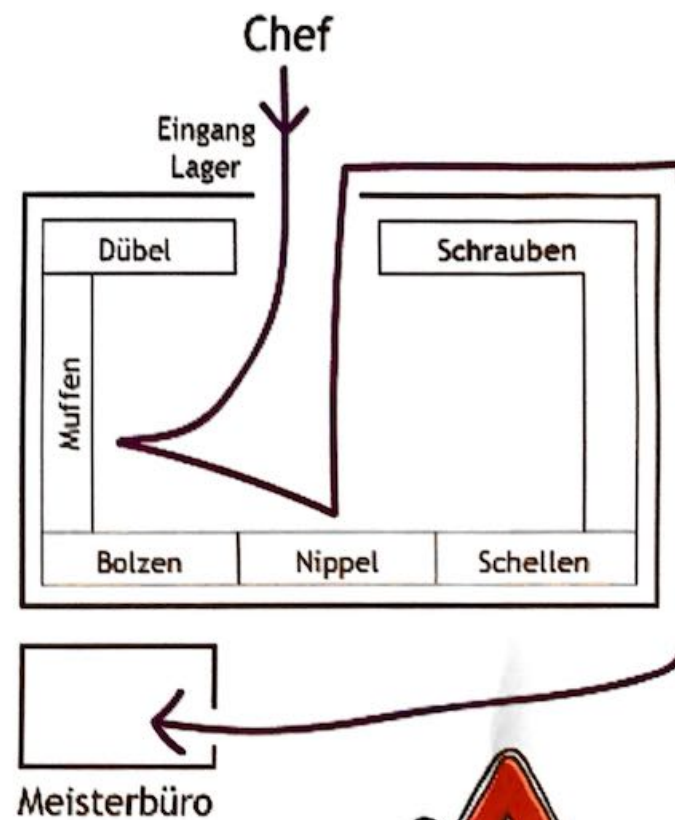
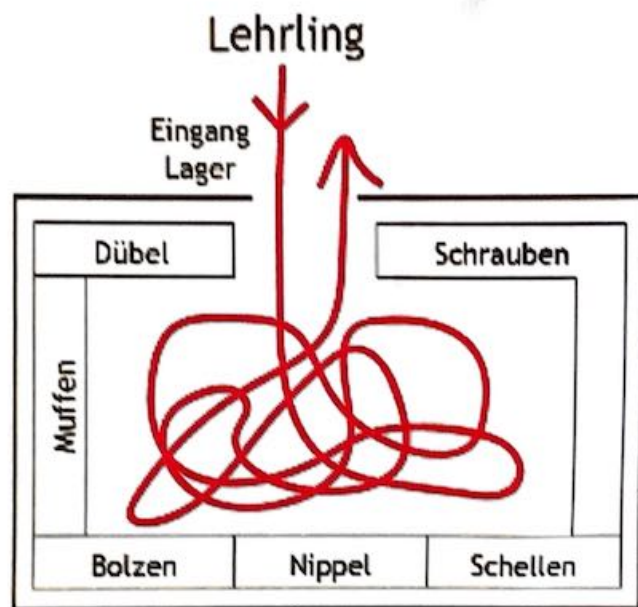
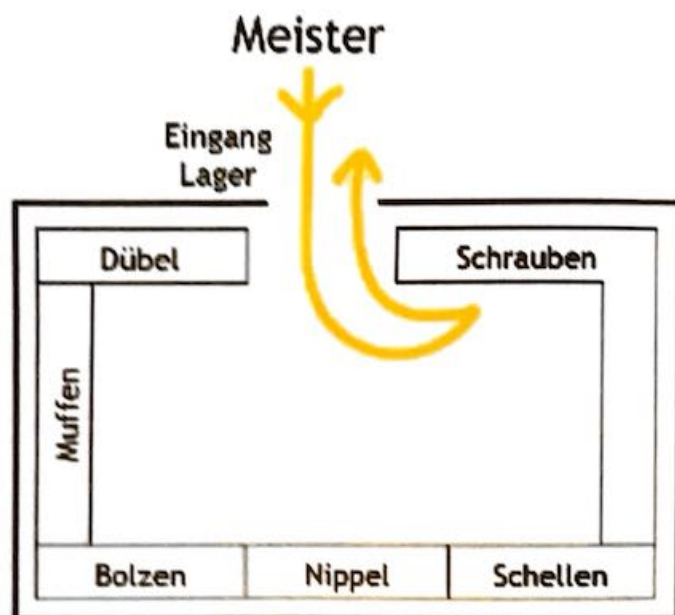
Stellen Sie Regeln zur Stabilisierung der ersten drei S auf.

Standardisieren/Regeln schaffen (seiketsu)

Entwickeln Sie Systeme und Verfahren, um die Einhaltung der ersten drei S zu überwachen.

**Beseitigung
von
Verschwendung**

Schrauben holen im Lager



Sei zufrieden

und dankbar ,

aber gib dich

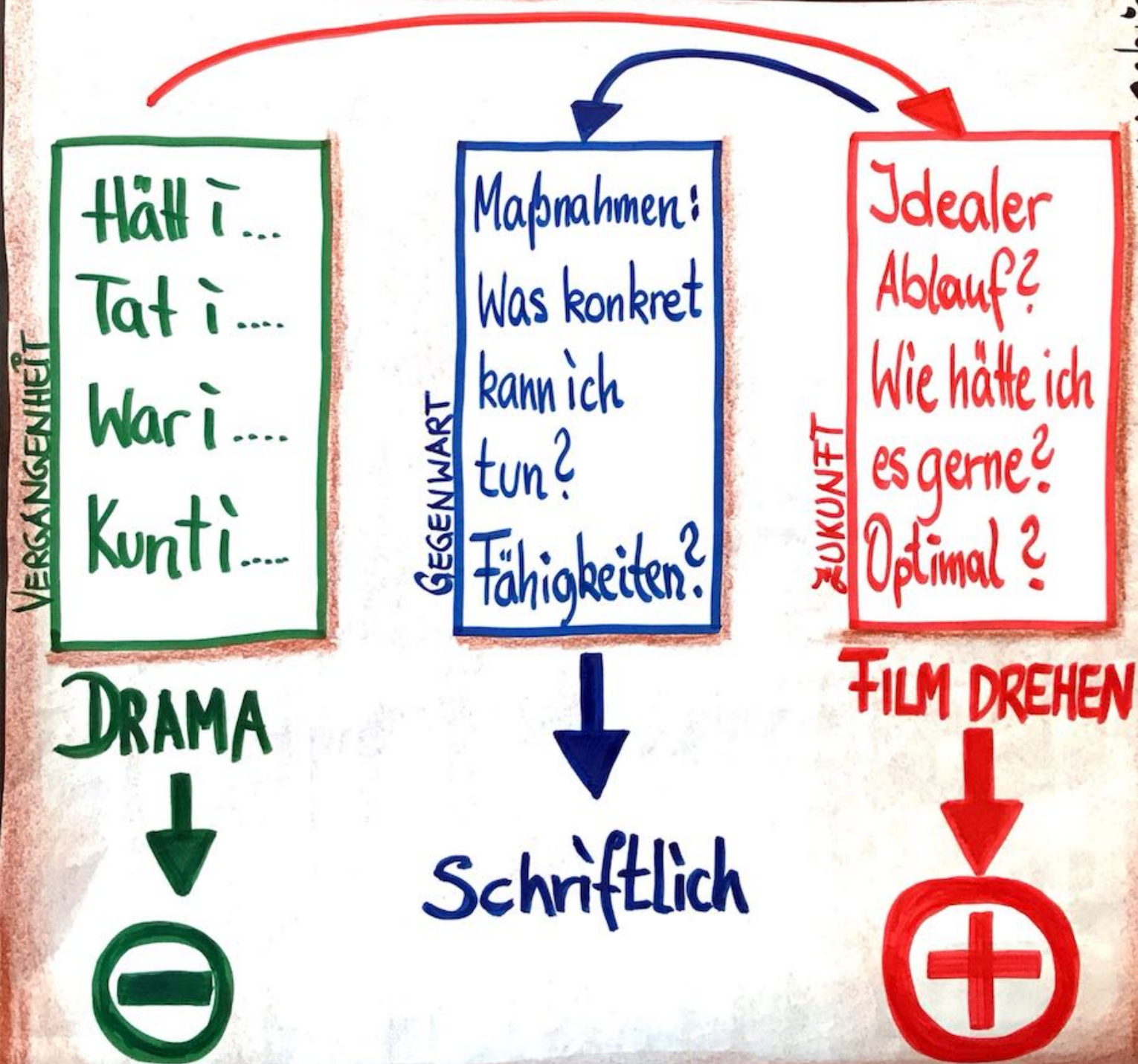
NIE

zufrieden

Lösungsfokussiertes Reflektieren

©GK

www.gabrielekonrad.com



Reflexionsfragen

⊕ Was war heute gut?

Was habe ich dafür gemacht?

➤ Was war heute nicht so gut?

Was würde ich optimieren?

Wenn ich das nächste Mal
in einer ähnlichen Situation
bin, was KONKRET werde
ich anders machen?

Was werde ich sagen?

Keine Lösung!



← über den Tellerrand schauen...





...und vielleicht sehen wir uns auf...

[**www.kompliment.co**](http://www.kompliment.co)

[**www.gabrielakonrad.com**](http://www.gabrielakonrad.com)