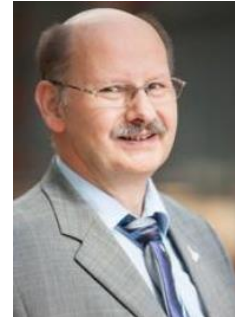




Bericht zur 8. Pflege- und Gesundheitskonferenz des Landkreises Vorpommern-Greifswald

Am 25.11.2020 fand zum 8. Mal in Folge, die alljährliche Pflege- und Gesundheitskonferenz des Landkreises Vorpommern-Greifswald statt. Die Besonderheit in diesem Jahr: die Konferenz musste digital stattfinden. Es galt kleine Herausforderungen zu bewältigen, um einen reibungslosen Ablauf zu gewährleisten.

Moderator in diesem Jahr, wie auch schon in einigen Jahren zuvor, war Dr. Wolfgang Weiß, welcher Landtagsabgeordneter und Lehrbildner am Institut für Geographie und Geologie der Ernst-Moritz-Arndt Universität Greifswald ist. Um 9:00 Uhr begann die Veranstaltung. Alle Teilnehmenden wurden durch Herrn Dr. Weiß begrüßt und es folgte ein kurzer Einblick in das bevorstehende Programm, welches wie folgt aussah:



Quelle: [Dr. Wolfgang Weiß](#)

- Eröffnung durch Frau Karina Kaiser
- „Fachkräfterekrutierung aus dem Ausland – Ein Praxisbeispiel“ von Dirk Gregor
- „Die Pflegewelt im Wandel – Status Quo und neue Perspektiven zur Fachkräftesicherung“ von Stefan Blank
- Personalbemessungsverfahren nach § 113c SGB XI – Ergebnisse, Einführung und erste Auswirkungen für Mecklenburg-Vorpommern von Prof. Dr. Heinz Rothgang
- „Herzlich Willkommen in Deutschland“ – Gelebte Integration in der Pflege von Dirk Gregor und Heike Fehlberg
- Das 1x1 des Betrieblichen Gesundheitsmanagements – Ein Handlungsleitfaden für gesunde Pflege von Stefan Blank.

Eröffnung durch Frau Karina Kaiser

Karina Kaiser, Beigeordnete und Dezernentin des Dezernates für Soziales, Jugend und Gesundheit begrüßte alle ca. 100 Teilnehmenden und Vortragenden zur 8. Pflege- und Gesundheitskonferenz des Landkreises Vorpommern-Greifswald,

„Die Pflegewelt ist im Wandel – der Fachkräftemangel ist bundesweit allgegenwärtig“ so Frau Kaiser.

Dies ist auch im Landkreis Vorpommern-Greifswald spürbar. Auch wenn eine Zunahme des Pflegepersonals zu verzeichnen war, stieg unabhängig davon die Zahl der zu Pflegenden immens. Ein Blick auf die Bevölkerungsprognose zeigt, dass es eine Veränderung der Altersstruktur in der Bevölkerung geben wird. Für den Landkreis Vorpommern-Greifswald bedeutet dies, dass die Altersgruppe der über 65-jährigen und der Hochaltrigen voraussichtlich zunimmt, doch die erwerbsfähige Bevölkerung und somit potentielle Fach- und Assistenzkräfte abnimmt.

Der steigende Personalbedarf bedeutet, dass innovative und engagierte Zusammenarbeit, verbunden mit einem Medium welches es ermöglicht, sich regelmäßig auszutauschen, dringend notwendig ist.

Frau Kaiser fasste abschließend zusammen: „Die Pflegewelt der Zukunft braucht Ideen, kluge Köpfe, Innovation, neue Versorgungssysteme und Zusammenhalt. – Die Zukunft braucht Sie.“



Es folgte der erste Vortrag durch Herrn Dirk Gregor.

„Fachkräfterekrutierung aus dem Ausland – Ein Praxisbeispiel“ von Dirk Gregor

Dirk Gregor ist Pflegedirektor des HELIOS Hanseklinikums Stralsund und beschreibt, wie das HELIOS Klinikum ihre Fachkräfte aus dem Ausland rekrutiert hat.



Quelle: Powerpoint Präsentation von Frau Fehlberg

Der Weg für die Rekrutierung startete im Jahr 2019. Zunächst musste eine Entscheidung getroffen werden, wie Fachkräfte rekrutiert werden können. Schaute man sich die Region an, lies sich feststellen, dass der Personalbedarf in der Region höher ist, als das vorhandene Personal. Somit musste an eine Rekrutierung aus dem Ausland gedacht werden. Für die Rekrutierung von Fachkräften aus dem Ausland gibt es verschiedene Möglichkeiten, welche im Folgenden kurz erläutert werden.

Zum einen gibt es die Möglichkeit der Rekrutierung über die Bundesagentur für Arbeit – Zentrale Auslands- und Fachvermittlung (ZAV). Die Kosten dafür liegen bei 10-14 T€, die Rekrutierung dauert 12-18 Monate und ist ab 10 Mitarbeitern möglich, aber die Länderauswahl ist begrenzt. Vorteil ist hierbei, dass es sich um eine Behörde handelt und somit Sicherheit bietet. Nachteil ist, dass die Kontingente limitiert sind.

Zum anderen gibt es die Direktsuche, die eine Möglichkeit ab 5 Mitarbeiter darstellt. Die Kosten belaufen sich um die 1-5 T€ bei einer Rekrutierungsdauer von 3-6 Monaten. Die Länder, welche hier ausgewählt werden können, sind alle Staaten - außer WHO gelistete Staaten. Vorteil ist hier, dass es nachhaltig ist. Nachteilig jedoch, dass eine Inhouse-Expertise erforderlich ist.

Ebenso gibt es die Möglichkeit über den Personalvermittler. Die Dauer der Rekrutierung umfasst 6-18 Monate, wobei die Kosten 5-18 T€ betragen. Es können ab einem Mitarbeiter bis zu einer größeren Gruppe an Mitarbeitern rekrutiert werden. Vorteil ist hier, dass das Angebot individuell anpassbar ist. Nachteil ist die Gefahr unseriöser Anbieter und somit auch der Kostenfalle.

Das HELIOS Klinikum Stralsund entschied sich für eine Rekrutierung aus dem Land Brasilien. Gründe hierfür waren, dass die osteuropäischen Länder ausgeschlossen wurden, weil auch dort ein Fachkräftemangel besteht, und die Balkanstaaten, ebenso Südeuropa vor allem Süddeutschland bevorzugen. Des Weiteren gibt es kulturelle Ähnlichkeiten zwischen Deutschland und Brasilien, wie Siedlungen und ein positives Deutschlandbild.

Der erste Schritt war den Bedarf festzulegen. Als nächstes erfolgte die zentrale Arbeitsvermittlung, d.h. Stellenausschreibungen, Bewerbungsverfahren, Einschätzung der Unterlagen, Sprachschule. Im Anschluss mussten die Stadt und die Behörden miteingebunden werden, dabei erfolgte eine Kontaktaufnahme mit dem Welcome Center der Hansestadt Stralsund, mit dem Integrationsbeauftragten, dem Bürgermeister und dem IQ Netzwerk. Letzter Schritt, war die Information an die Mitarbeiter, die Gewinnung von Lernpaten, das Beantworten von aufkommenden Fragen und die Gewinnung eines Integrationsmanagers innerhalb der Klinik.

Für das HELIOS Klinikum war es wichtig, dass sich die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gut in Deutschland integrieren und nicht nur in der Klinik. Es wurde dafür gesorgt, dass die Fachkräfte eine Wohnung haben, Versorgung sichergestellt ist, verschiedene Freizeitangebote genutzt werden können, die Fachkräfte mobil sind, Bildung erfahren, in Gemeinschaft leben und



ihnen die Behördengänge erleichtert werden. Stets zur Seite stand dabei das Integrationsteam des HELIOS Hansekllinikum Stralsund.

Die sprachliche Ausbildung erfolgte beim Goethe Institut, wobei dies im nachhinein als eine gute Wahl von Herrn Gregor eingeschätzt wird.

Das Angebot des HELIOS Hansekllinikum war wie folgt:

- 40 h/ Woche
- Kostenloser Sprachkurs
- 400 €
- Unbefristeter Arbeitsvertrag
- Keine Rückzahlungsklausel
- Unterstützung beim Wohnraum
- B1 = Einreise

Die hier geltenden Infektionsschutzregelungen machten die Ankunft in Deutschland schwierig. Es stand eine 14-tägige Quarantäne an. Doch durch die gute Kommunikation mit dem Integrationsteam des Klinikums konnte auch diese Hürde überwunden werden. Als die praktische Phase begann, standen die Lernpaten mit Rat und Tat zur Seite. Die Lernpaten sind Alltags-helfer und unterstützen im Praxisalltag wo sie nur können. Sie führen Erstgespräche, koordinieren, beraten und vieles mehr.

Die Integration in die Klinik erfolgte in 3 Phasen. Zuerst startete die Kennenlernphase, mit den Lernpaten kennengelernt wurden, die Klinik besichtigt und Organisatorisches erledigt wurde. In der zweiten Phase war der Tag in 4 Stunden Station und 4 Stunden Sprache eingeteilt. In der dritten Phase wurde der Rhythmus verändert in 2 Tage Theorie und 3 Tage auf Station .

Zusammengefasst war es für das HELIOS Hansekllinikum Stralsund eine sehr gute Möglichkeit Fachkräfte aus dem Ausland eingestellt zu haben, um den Pflegepersonal-mangel entgegen-zuwirken.

„Die Pflegewelt im Wandel – Status quo und neue Perspektiven zur Fachkräftesicherung“ von Stefan Blank

Stefan Blank ist Geschäftsführer von concept+.

Concept+ ist eine Firma aus Greifswald, welche mehrere Gesundheits-einrichtungen betreibt und vor 2 Jahren beschlossen haben, tiefer in das Thema Gesundheitsförderung einzusteigen.

Zuerst zeigte Herr Blank auf, wie hoch die Arbeitsunfähigkeitsquote in Pflegeberufen ist. Laut des TK Gesundheitsreports 2018 hat eine in M-V lebende Person im Pflegeberuf 20,1 Arbeitsunfähigkeitstage pro Jahr. M-V liegt damit 29,6% über dem Bundesdurchschnitt. Häufigste Diagnosen liegen im Bereich der Psyche oder im Bereich Muskel und Skelett.



Quelle: [concept+ | Team](#)

Beschäftigte in pflegenden Berufen sind im Vergleich zu allen anderen Berufen:

- Häufiger im Jahr krankgeschrieben,
- Fallen pro Krankschreibung häufig länger als sechs Wochen aus,
- Auch bei einem höheren Ausbildungsstatus von längeren Fehlzeiten betroffen,



- Frauen sind in allen Altersgruppen häufiger als Männer von Fehlzeiten betroffen,
- Überproportionales Auftreten von Muskel/ Skelett-, Psychischen Erkrankungen und Atemwegserkrankungen,
- Teilzeitkräfte häufiger von Fehlzeiten betroffen als Vollzeitkräfte.

Grund hierfür ist der große Mangel an Pflegekräften.

Dementsprechend ist Handlungsbedarf geboten. Möglichkeiten um die Fachkräfte so lange wie möglich fit und motiviert am Arbeitsplatz zu halten, und trotzdem ein moderner Arbeitgeber zu sein, um neue Mitarbeiter und Auszubildende zu gewinnen sind folgende:

- rechtliche Rahmenbedingungen umsetzen
- ausländische Fachkräfte rekrutieren
- zeitgemäßes regionales Bewerbungsmanagement
- Wertschätzung und Bezahlung
- gute Arbeitsbedingungen schaffen
- Gesundheitsförderung.

Das Betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) ist eine „moderne Unternehmensstrategie/ Prozess welcher darauf abzielt, Krankheiten am Arbeitsplatz vorzubeugen, Gesundheitspotentiale zu stärken und das Wohlbefinden am Arbeitsplatz zu verbessern.“ Dabei gibt es verschiedene Handlungsbereiche, wie z.B. Gesundheitsförderung, Arbeits- und Gesundheitsschutz, Unternehmenskultur und Werte oder auch BalanceWork-Life. „Wichtig ist, dass wir mit Menschen arbeiten. Sie sind nicht nur Arbeitskräfte, sondern viel mehr.“ so Stefan Blank. Bei den Arbeitgebern muss ein Grundverständnis hergestellt werden, um präventiv zu handeln. Beispiele für digitale betriebliche Gesundheitsförderung sind zum Beispiel: die B2B Workplace App, Telemedizin und Video Physiotherapie, § 20 Online Präventionskurse oder auch Schrittchallenges. Wichtig sind vor allem Multiplikatorenworkshops, um ein Verständnis für eine gesunde Arbeitswelt zu erwecken. Es müssen gesellschaftliche und politische Änderungen vorangetrieben werden, wie zum Beispiel das Überdenken und Aktualisieren der Unternehmenskultur und Werte, Aufbau einer Arbeitgebermarke, Prävention und Gesundheitsförderung, Führungskräfte schulen und sensibilisieren, Mitarbeiterboni einführen, die Außendarstellung positivieren oder auch das Recruiting modernisieren.

Es folgte der Vortrag von Prof. Dr. Heinz Rothgang.

Das Personalbemessungsverfahren nach § 113c SGB XI – Konzeption, Ergebnisse, Einführung und erste Auswirkungen für Mecklenburg-Vorpommern von Prof. Dr. Heinz Rothgang

Prof. Dr. Rothgang ist im SOCIUM – Forschungszentrum Ungleichheit und Sozialpolitik der Universität Bremen tätig und stellte das Personalbemessungsverfahren nach § 113c SGB XI nebst den ersten Auswirkungen für M-V.

Die Projektkonzeption setzte sich aus verschiedenen Ansätzen zusammen. Einer dieser Ansätze ist die Verteilungsgerechtigkeit, dies stellt einen empirisch-vergleichenden Ansatz dar. Ein weiterer Ansatz stellt die Bedarfsgerechtigkeit dar, dies ist ein



Quelle: [SOCIUM Research Center on Inequality and Social Policy, Universität Bremen](https://www.socium.uni-bremen.de/)



analytischer Ansatz. Die Eckpunkte der Projektkonzeption sind wie folgt:

- Verknüpfung des empirisch-vergleichenden und analytischen Ansatzes
- fachliche Konsentierung der Messinstrumente für fachgerechte Pflege
- Erhebung von Leistungsrealität und fachgerechter Pflege.

Die Vorgehensweise umfasst vier Schritte:

1. Messkonzeption für Pflege mit einem Interventionskatalog
2. Definition von bedarfsgerechter Erbringung und bedarfsgerechtem Qualifikationsniveau mit Handbuch zum Interventionskatalog und Katalog der Qualifikationsanforderungen
3. Beschattung aller Pflegekräfte zur Messung des IST mittels des Interventionskatalogs und ein IST-SOLL Abgleich mithilfe der konsentierten Instrumente
4. Ermittlung des bedarfsorientierten SOLL aus gemessenem IST zuzüglich der fachlich notwendigen Zu- und Abschläge in Menge, Zeit und Qualifikation

Von März bis Oktober 2018 wurde eine Beobachtungsstudie in 62 vollstationären und 7 teilstationären Einheiten durchgeführt. Jede Pflegekraft wurde dabei von einem Schatten begleitet, der die Interventionen in Echtzeit anhand des Interventionskatalogs erfasst.

Dabei wurde erfasst:

- welche Interventionen durchgeführt wurden
- welcher Zeitaufwand damit verbunden war
- ob die Intervention erforderlich war
- ob sie fachgerecht durchgeführt wurde
- welche zeitlichen Zu- und Abschläge bei fachgerechter Durchführung hinzukommen.

Entstandene Daten sind 130.656 Interventionen bei 1.380 vollstationär versorgten Pflegebedürftigen aus 15 Bundesländern und 9.266 Interventionen bei 173 Pflegebedürftigen in teilstationären Pflegeeinrichtungen aus 5 Bundesländern.

Zentrale Ergebnisse waren:

1. Das Personalbemessungsinstrument
2. Personal(mehr)bedarfe
3. Heimindividueller Qualifikationsmix statt fixe Fachkraftquote
4. Effekte für länderspezifische Durchschnittseinrichtungen
5. Implementationsanfordernisse
- 6.

Das Personalbemessungsverfahren stellt die Einrichtungen jedoch vor große Herausforderungen, vor Allem in den Punkten Personal-/ Organisationsentwicklung und Rekrutierung von zusätzlichem Personal.

Planungssicherheit schafft die Festlegung der Endausbaustufe, schrittweise Einführung verschafft die Zeit, die notwendig ist, mehr Personal auszubilden zu rekrutieren, zurückzugewinnen und zu halten.

Als Vorschlag werden folgende Schritte gegeben:

1. den flächendeckenden Personalaufbau im Bereich der Hilfskräfte zu beginnen
2. die modellhafte Einführung des Versorgungsverbesserungsgesetzes umzusetzen.



Zum Stand der Umsetzung ist beim ersten Umsetzungsschritt zu sagen, dass das Versorgungsverbesserungsgesetz eine flächendeckende Aufstockung der Stellenpläne um bis zu 20.000 Pflegeassistentenkräften vorsieht, dabei erhalten höhere Pflegegrade mehr Zusatzpersonal. Die Finanzierung erfolgt über den Ausgleichsfonds und damit ohne Steigerung des Eigenanteils der Heimbewohner. „Die Regelungen seien sinnvoll, weil sie zusätzliche Assistentenkräftestellen schaffen, deren Anzahl nach Pflegegraden staffeln ohne die Bewohner zu belasten.“ sagte Prof. Dr. Rothgang. Im September begann der „Roadmap“-Prozess, ein Einführungskonzept ist in Planung. Dabei wäre ein verbindlicher Zeitplan für die nächsten Schritte als Voraussetzung für eine Steigerung der Attraktivität der Altenpflege und Hilfen zur Organisationsentwicklung durch eine modellhafte Einführung in einigen Einrichtungen und einen Plan zum „roll-out“, aber auch Ausbildungsoffensive für Pflegeassistentenkräfte mit ein- bis zweijähriger Ausbildung nach Landesrecht und der Regelung von Aufstiegsmöglichkeiten wünschenswert.

Mit dem Abschlussbericht liegt nun ein wissenschaftlich fundiertes Personalbemessungsverfahren vor, das jetzt umgesetzt werden kann. In der „Konzertierten Aktion Pflege“ (KAP) wurde die zügige Einführung in geeigneten Schritten beschlossen. Der erste Schritt ist mit dem Versorgungsverbesserungsgesetz getan, weitere werden folgen. Notwendig ist eine Gesamtkonzeption einschließlich festgelegter Stufen und Einführungshilfen für die Heime. Mittel- und langfristig können Personalkosten nicht am Pflegegesetz vorbei finanziert werden, so Prof. Rothgang. Notwendig sei daher auch eine Finanzreform der Pflegeversicherung.

Nachmittagsimpulse – „Willkommen in Deutschland“ Gelebte Integration in der Krise von Heike Fehlberg und Dirk Gregor

Im Anschluss folgte ein Vortrag von Frau Heike Fehlberg und Herrn Dirk Gregor. Frau Fehlberg ist die HELIOS Projektleitung für die Gewinnung und Integration von internationalen Fachkräften. Herr Gregor ist, wie bereits erwähnt der Pflegedirektor des HELIOS Klinikums Stralsund. Inhaltlich zielte der Vortrag auf folgende Punkte ab:

- Integration und Recruiting
- Strukturen und Angebote
 - Willkommenskultur und interkulturelle Teams entwickeln
- Aktuelle Informationen vom BMG/KAP und GfG
 - Anerkennungsfähigkeit der akademischen Berufsabschlüsse.



Quelle: Powerpoint Präsentation von Frau Fehlberg

Wichtig beim Recruiting von Fachkräften ist, dass die gewonnenen Mitarbeiter in den Einrichtungen bleiben wollen und sich keinen anderen Arbeitgeber suchen. Voraussetzung dafür ist eine Bedarfsanalyse und das Schaffen von Ansprechpartnern, sodass sich die Mitarbeiter nicht alleingelassen fühlen.

Für das Recruiting gibt es verschiedene Wege, welche verschiedene Vor- und Nachteile mit sich bringen:

- Eigenrecruiting/ Einzelrecruiting
- Behördliche Projekte/ zentrale Auslands- und Fachvermittlung
- Personalvermittlungsagenturen.



Das HELIOS Klinikum hat eine Willkommenskultur entwickelt, um die ankommenden Pflegekräfte bestmöglich zu integrieren. Dazu gehört ein Anerkennungsmanagement und Anerkennungstagebuch mit Checklisten für benötigte Dokumente, Ablaufpläne, Gesprächsprotokolle und Notfallpläne. Wichtig für die fachliche Qualifizierung ist der Bescheid über die Gleichwertigkeitsprüfung. Des Weiteren wird vom HELIOS Klinikum eine Lernbar im Herkunftsland bereitgestellt. Bei Lernschwierigkeiten gibt es zum Beispiel das Lerntagebuch. Lernaufgaben können so vereinbart werden und gleichzeitig können Spracheinheiten miteinbezogen werden. Ebenso wurde ein Konzept erstellt um die Einarbeitung des Pflegepersonals zu erleichtern. Eine weitere Entwicklung des HELIOS Klinikums ist die Lernstation – Interprofessionelles Lernen. Diese wurde für ausländische Pflegefachkräfte ohne Anerkennung des Ausbildungsabschlusses geschaffen. Der Deutschunterricht und das Integrationsprogramm sind für 3 Zielgruppen aufgebaut:



- Zielgruppe 1: neuen Mitarbeiter, nach Einreise
- Zielgruppe 2: Mitarbeiter benötigen B2 für Anerkennung
- Zielgruppe 3: Mitarbeiter besitzen bereits B2.

Durch verschiedene Instrumente, wie Anerkennungstagebuch, Protokolle, Anleitungsplan oder Lernzielkontrolle wird die Integration erleichtert.

Seit dem 29.09.2020 findet einmal im Quartal ein Ländertag statt, um die verschiedenen Kulturen der Mitarbeitenden kennenzulernen. Dabei wird ein Land vorgestellt, am zuvor genannten Tag war es das Land Bosnien-Herzegowina.

Folgende Empfehlungen werden von Frau Fehlberg und Herrn Gregor gegeben:

- Entwicklung eines Netzwerkes
- Integration über die Klinikgrenzen hinaus
- Ansprechpartner benennen
- Lern-Paten ernennen
- Realistische Bedarfe
- Eigenrecruiting
- Projekte: ZAV der / HELIOS Rahmenvertragspartner
- Willkommenskultur für alle – interkulturelle Teams

Im Anschluss an diesen Vortrag gab es eine kleine Gesprächsrunde. Hauptthema war die Möglichkeit der Anerkennung der Ausbildung von verschiedenen Herkunftsländern. Dabei stellte sich heraus, dass dazu Gutachten laufen und die Berufsabschlüsse aus den verschiedenen Herkunftsländern nur zum Teil die Möglichkeit der Anerkennung in Deutschland haben.



Es folgte der Impuls von Stefan Blank.

Das 1x1 des betrieblichen Gesundheitsmanagements von Stefan Blank

Als Grundlage für das betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) stellte Herr Blank folgendes heraus:

„Betriebliches Gesundheitsmanagement ist die Entwicklung integrierter, betrieblicher Strukturen und Prozesse, die die gesundheitsförderliche Gestaltung von Arbeit und Organisation und vom Verhalten am Arbeitsplatz zum Ziel haben und den Beschäftigten wie dem Unternehmen gleichermaßen zugutekommen.“

Der BGM-Kreislauf besteht aus 4 Phasen:

- Analyse
- Planung
- Durchführung
- Evaluation.

Des Weiteren ist Prävention sehr wichtig. Dabei gibt es zum einen die Verhältnisprävention und zum anderen die Verhaltensprävention. Verhältnisprävention bedeutet die Reduzierung vermeidbarer Belastungen und Gefährdungen und die Stärkung gesundheitsförderlicher Rahmenbedingungen der Arbeit. Unter Verhaltensprävention versteht man die Stärkung gesundheitsförderlicher Verhaltensweisen am Arbeitsplatz und die Motivierung zu gesunder Lebensführung außerhalb des Unternehmens.

Wägt man Kosten und Nutzen des BGM gegeneinander ab konnte in zahlreichen Studien der ökonomische Nutzen von betrieblicher Gesundheitsförderung nachgewiesen werden (iga-Report Nr. 12 & 18). Gesundheitsmanagement kann als Investition (Betriebsausgabe) gesehen werden. Hr. Blank empfiehlt ein intern festgelegtes Jahresbudget von 8-12€ pro Mitarbeiter. Es wird ebenfalls ein Handlungsleitfaden bereitgestellt.

„Der Aufbau eines BGM bringt Herausforderungen mit sich, aber es lohnt sich.“ sagte Herr Blank.

Um ca. 15:00 Uhr war die Online-Veranstaltung beendet und Herr Dr. Weiß sprach nach einem kurzen Resümee verabschiedende Worte.

Der Landkreis Vorpommern-Greifswald bedankt sich herzlich bei den Referenten und allen Teilnehmenden. Wir hoffen, Sie auch in diesem Jahr bei der 9. Pflege- und Gesundheitskonferenz des Landkreises Vorpommern-Greifswald wieder begrüßen zu dürfen.

Bis dahin bleiben Sie bitte wohl auf und gesund!

Alina Jablonski

Landkreis Vorpommern-Greifswald
Kreisverwaltungsinspektorin