

Altersstrukturanalysen - das Frühwarnsystem für die Personalarbeit



Am Beispiel des Caritasverband Paderborn e.V.
Eine Präsentation von Maike Protte

Altersstrukturanalysen - das Frühwarnsystem für die Personalarbeit

Caritasverband
Paderborn e.V.



Inhalte

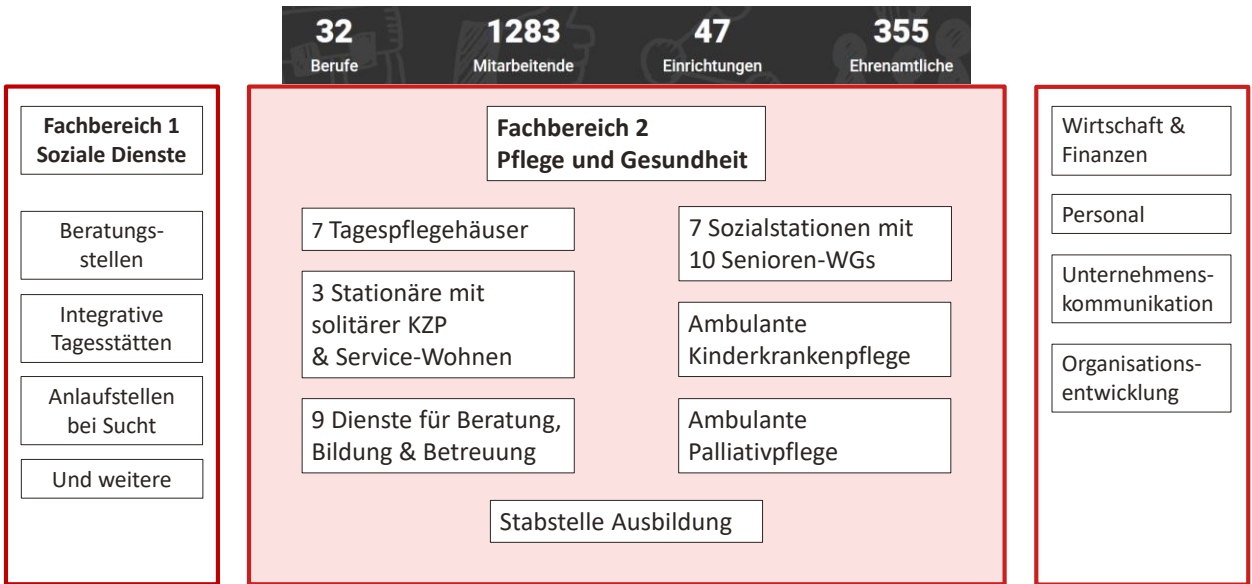
Caritasverband
Paderborn e.V.



1. Die Problemstellung
2. Die Zielsetzung
3. Grundlagen der Altersstrukturanalyse
 1. Die Datengrundlagen
 2. Die Fluktuationsrate
4. Detailanalysen mit dem DemografieKompass
 1. Prognosen zur Altersstruktur
 2. Erweiterte Prognosen
5. Sondererhebungen
 5. Analyse einzelner Einrichtungen
 6. Analyse von Berufsgruppen
 7. Potenziale von Auszubildenden nutzen
6. Fazit
7. Veröffentlichung

Altersstrukturanalysen - das Frühwarnsystem für die Personalarbeit

Eckdaten des OCV Paderborn



Altersstrukturanalyse im OCV Paderborn

1. Die Problemstellung

PFLEGEREPORT 2030

Die Versorgungslücke in der Pflege wächst

Der Pflegereport der Bertelsmann Stiftung prognostiziert, dass die Zahl der Pflegebedürftigen bis 2030 um 50 Prozent steigt. Zugleich nimmt die Zahl derjenigen ab, die in der Pflege arbeiten. Demnach werden fast 500.000 Vollzeitkräfte in der Pflege fehlen, wenn sich die derzeitigen Trends fortsetzen.

Sozialgesetzbuch (SGB) - Elftes Buch (XI) - Soziale Pflegeversicherung (Artikel 1 des Gesetzes vom 26. Mai 1994, BGBl. I S. 1014)
§ 113c Personalbemessung in vollstationären Pflegeeinrichtungen

(1) Ab dem 1. Juli 2023 kann in den Pflegevereinbarungen nach § 84 Absatz 5 Satz 2 Nummer 2 für vollstationäre Pflegeeinrichtungen höchstens die sich aus nachfolgenden Personalanhaltswerten ergebende personelle Ausstattung mit Pflege- und Betreuungspersonal vereinbart werden:

Personalbemessung in der Pflege (PeBeM) 2023: Was kommt auf Arbeitgeber zu?

Der Pflegenotstand in Echtzeit

Fachkräftemangel spitzt sich dramatisch zu

Die Mitgliederstruktur der Pflegekammer Nordrhein-Westfalen zeigt einmal mehr, wie sich der Fachkräftemangel verschärft: Jede dritte Pflegefachperson ist älter als 55 Jahre.

„Wir rasen auf einen Kollaps zu.“
 Sandra Postel
 Foto: Jochen Ruffes

Sozialgesetzbuch (SGB) Fünftes Buch (V) - Gesetzliche Krankenversicherung - (Artikel 1 des Gesetzes v. 20. Dezember 1988, BGBl. I S. 2477)
§ 137f Pflegepersonaluntergrenzen in pflegesensitiven Bereichen in Krankenhäusern; Verordnungsermächtigung

Altersstrukturanalysen - das Frühwarnsystem für die Personalarbeit

1. Die Problemstellung

So verändert sich der Arbeitsmarkt in RLP, wenn die Babyboomer in Rente gehen

STAND: 10.12.2022, 12:36 UHR

Allein in Rheinland-Pfalz überschreiten fast eine Million Menschen in den nächsten zehn Jahren die Altersgrenze zum Renteneintritt. Wie laufen die Vorbereitungen, dass es nicht zum Kollaps des Arbeitsmarktes kommt?

Fachkräftemangel spitzt sich dramatisch zu

Die Mitgliederstruktur der Pflegekammer Nordrhein-Westfalen zeigt einmal mehr, wie sich der Fachkräftemangel verschärft: Jede dritte Pflegefachperson ist älter als 55 Jahre.



Fast ein Drittel der Beschäftigten

Millionen Babyboomer 2036 im Rentenalter

Stand: 04.08.2022 12:44 Uhr

Die Zahl der Berufstätigen wird in den nächsten Jahren stark zurückgehen. Dann treten die geburtenstarken Jahrgänge in den Ruhestand. Die Lage am Arbeitsmarkt dürfte sich dann noch weiter deutlich verschärfen.

Altersstrukturanalysen - das Frühwarnsystem für die Personalarbeit

2. Die Zielsetzung

Gründe für die Umsetzung einer Altersstrukturanalyse

- Erhebung aktueller Personal- & Altersstrukturen
 - Besonderheiten einzelner Einrichtungen oder Berufsgruppen
 - Potenziale durch Auszubildende
- Bevorstehende MA-Austritte & Renteneintritte der nächsten Jahre
 - „Vorbereitung auf 2030“
- Sensibilisierung für objektive Kennzahlen
- Nachprüfbare Daten für Entscheidungen bereitstellen
 - Strategische Personalplanung
 - Weiterqualifizierung



Altersstrukturanalysen - das Frühwarnsystem für die Personalarbeit

3. Die Datengrundlage

Stand: 28.01.2022



A	ARBEITGEBER Intern	EINSATZSTELLE	PNE	VORNAME	NACHNAME	Geburtsdatum	Alt	EINTRIT	AUSTRI	Renteneintrit	BU in	M/W/t	EA Bezeichnung
646	Haus St. Antonius	Pflege HSA	3016701			06.10.1972	50	01.02.2014		01.11.2039	60,00	W	31 exam. FK
147	Ambulante Dienste	WG Koordination	3027000			31.03.1961	62	01.07.2009		01.04.2026	70,00	W	11 Leitung
647	Haus St. Veronika	Service P. Whg Grü 1-3	2020704			27.10.1949	73	01.07.2015	31.12.2022	01.11.2016	18,00	W	72 geeign. Kraft MiniJob
147	Ambulante Dienste	CSS St. Johannes	3031102			10.10.1990	33	01.10.2013		01.11.2055	80,00	W	31 exam. FK
646	Haus St. Antonius	Pflege HSA	3292700			28.03.1997	25	01.09.2020		01.04.2064	75,00	W	71 geeign. Kraft
147	Ambulante Dienste	WG10 Riemkehof	3306200			18.08.1975	48	01.06.2021		01.09.2040	75,00	W	71 geeign. Kraft
147	Ambulante Dienste	CSS St. Johannes	3217500			18.07.1964	59	01.05.2018		01.08.2029	50,00	W	71 geeign. Kraft
548	C A von Galen Haus	Pflege CAVGH	3065201			04.01.1980	42	15.06.2011		01.02.2047	70,00	W	71 geeign. Kraft
147	Ambulante Dienste	CSS St. Julian	3220500			23.01.1992	31	01.07.2018		01.02.2057	80,00	W	31 exam. FK
548	C A von Galen Haus	Zus. Betreuungsleist. PEA	2176801			02.03.1964	58	01.03.2009		01.04.2031	70,00	W	41 PEA
548	C A von Galen Haus	Haustechnik Energie	3195600			05.04.1965	57	01.08.2017		01.05.2032	17,95	M	87 Haustechnik
147	Ambulante Dienste	Verw CSS St. Theresia	3233000			19.09.1961	62	01.12.2018		01.10.2026	50,00	W	91 Verwaltung
647	Haus St. Veronika	FSJ / Praktikum	1500111			29.04.1974	48	01.08.2021	31.07.2022	01.05.2041		W	97 Ausbildung Verwaltung
147	Ambulante Dienste	CSS St. Theresia	2516700			07.05.1955	68	01.09.1982	28.02.2022	01.06.2022	5,90	M	32 exam. FK MiniJob
848	TPH St. Barbara	Pflege TPHB	2178500			27.09.1962	60	15.05.2006		01.10.2029	35,00	W	31 exam. FK

Altersstrukturanalysen - das Frühwarnsystem für die Personalarbeit

7

3. Die Datengrundlage



Berechnung der Fluktuationsrate

*Bereichswechsel:
Mitarbeiter die innerhalb des
Verbandes die Einrichtung
gewechselt haben

	Köpfe 31.12.2021	Köpfe 31.12.2022	Austritte 2022	Eintritte 2022	Bereichswechsel 2022	Fluktuation 2022 in %
Ambulante Dienste	575	548	65	34	4	10,60
Geschäftsstelle / Verw	55	59	6	8	2	9,23
TPH St. Johannes	20	18	5	2	1	21,74
C A von Galen Haus	114	111	13	14	-4	10,48
Haus St. Antonius	87	87	44	43	1	33,59
Haus St. Veronika	127	130	39	35	7	23,08
TPH St. Pankratius	10	14	4	8	0	22,22
TPH. St. Elisabeth	13	14	0	1	0	0,00
TPH St. Hedwig	11	13	2	4	0	13,33
TPH St. Kilian	33	30	5	4	-2	14,29
TPH St. Barbara	18	16	1	1	-2	5,88
TPH St. Gertrud	13	16	1	2	2	5,88
SUMME:	1076	1056	185	156	9	14,91

Berechnung mit der
Schlüter-Formel:

$$\text{Fluktuationsrate} = \frac{\text{Austritte}}{\text{MA-Bestand} + \text{Eintritte} + \text{Bereichswechsel}}$$

Altersstrukturanalysen - das Frühwarnsystem für die Personalarbeit

8

3. Die Fluktuationsrate

Erkenntnisse



Setting	4. Quartal 2021	4. Quartal 2022	Fluktuation gesamt 2022
Gesamter Fachbereich	2,26%	3,31%	14,91%
Ambulant	1,54%	1,62%	10,60%
Stationär	3,24%	6,55%	23,19%
teilstationär	4,03%	1,63%	13,57%

Altersstrukturanalysen - das Frühwarnsystem für die Personalarbeit

9

3. Einordnung der Fluktuationsrate



Die durchschnittliche Fluktuationsrate lag 2020:
im Gesundheitswesen bei 24%
im Sozialwesen bei 27%

Statista:
Fluktuationskoeffizient & Ein- /Austritte 2020 nach Wirtschaftszweig

Wirtschaftszweig	Beschäftigte insgesamt ¹	Begonnene Beschäftigungsverhältnisse ¹	Beendete Beschäftigungsverhältnisse ¹	Fluktuationskoeffizient ²
Arbeitnehmerüberlassung (ANÜ)	628.578	880.545	913.947	131,9
Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	253.548	168.274	165.315	73,5
Gastgewerbe	1.026.451	514.939	629.658	55,5
Erziehung und Unterricht	1.334.257	389.103	363.916	27,6
→ Heime und Sozialwesen	2.451.367	694.488	650.485	26,9
Immobilien, freiberufliche, wissenschaftl. u. technische Dienstl.	2.595.142	701.369	696.726	26,6
→ Gesundheitswesen	2.562.666	647.176	599.796	23,9

Altersstrukturanalysen - das Frühwarnsystem für die Personalarbeit

10

3. Eckdaten des Bereichs

Altersdurchschnitte & Unterschiede in den Einrichtungen

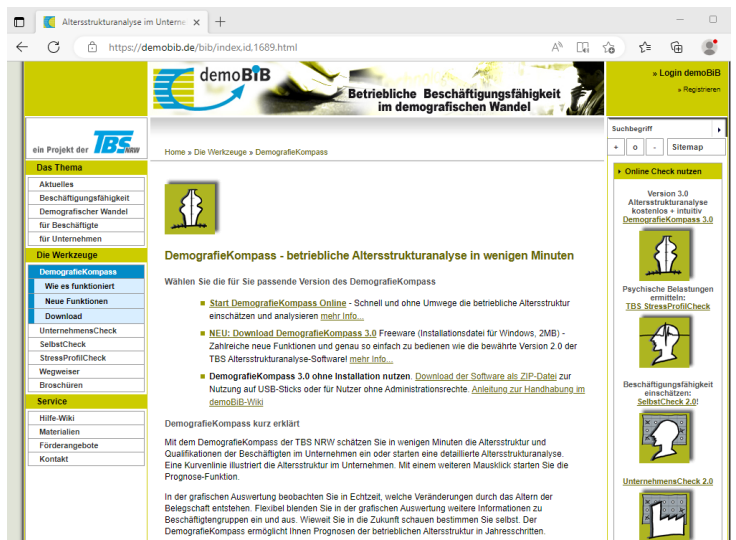
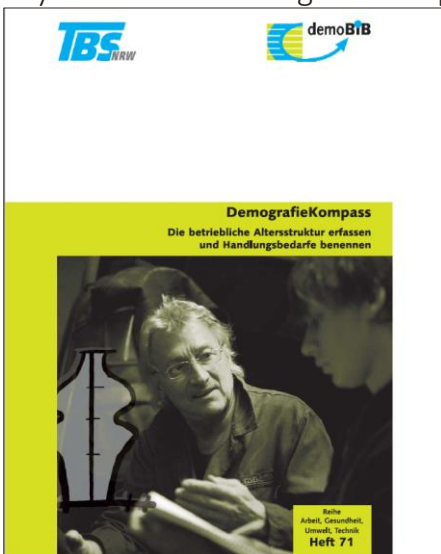
Einrichtungen	Köpfe pro Bereich	Altersdurchschnitt
Gesamter Fachbereich	989	47,5
Stationäre Einrichtungen	302	46,6
Ambulante Dienste	567	47,7
Tagespflegehäuser	116	49,4

Geschlecht	Anzahl
Männlich	109
Weiblich	877

- Einrichtungen mit den jüngsten Kollegen
 - WG Pankratiusstraße 8 MA (Ø 38,8 Jahre)
 - Hausnotruf 20 MA (Ø 41,5 Jahre)
 - WG Sünkeler Hof 8 MA (Ø 42,2 Jahre)
- Einrichtungen mit den ältesten Kollegen
 - WG Pontanus Carre: 23 MA (Ø 58,0 Jahre)
 - WG Tegelbogen: 13 MA (Ø 55,4 Jahre)
 - WG Sighard Gärten 12 MA (Ø 55,0 Jahre)

4. Die Altersstruktur im Detail

Analyse mit dem DemografieKompass von TBS NRW



4. Die Altersstruktur im Detail

Analyse mit dem DemografieKompass von TBS NRW



Altersstrukturdaten erfassen

Erfassen Sie in der Tabelle die Altersstrukturdaten der Beschäftigten. Sie können die Tabelle über die Funktion „Spalten ändern“ an Ihre Datenbasis anpassen. Ändern Sie die Spaltenbezeichnungen, fügen Sie Spalten hinzu oder löschen diese. Das Geburtsdatum/Alter der Beschäftigten muss erfasst werden. Besonders einfach fällt Sie die Tabelle aus, indem Sie die Daten in einer Tabellenkalkulation (z. B. Excel) zusammenstellen, sie anschließend kopieren und in den Tabellenbereich unten einfügen (Rechtstaste mit der Maus oder Tastenkombination Strg + V).

Eine Beispieldatei zum direkten Import in den Tabellenbereich finden Sie [hier](#).

[Spalten ändern](#)

Geburtsdatum/Alter	Austrittsdatum	AG intern	Einsatzstelle	EA-Bezeichnung	BU in %	Geschlecht
18	31.07.2022	CSS St. Johannes	CSS	geeign. Kraft Minijob		W
21		CSS St. Liborius	WG11 Sünkeleer Hof	einj. Ausbildung	80,00	W
22		CSS St. Liborius	WG10 Riemkelehof	geeign. Kraft Student	40,00	M
23		CSS St. Johannes	CSS	exam. FK	80,00	M
23		CSS St. Liborius	CSS	exam. FK	80,00	W
23		CSS St. Julian	Verwaltung	Verwaltung	100,00	W
23		CSS St. Johannes	CSS	exam. FK	80,00	W
24		CSS St. Julian	WG8 Pankratustr.	geeign. Kraft	75,00	W
24		CSS St. Johannes	CSS	exam. FK	100,00	M
25		CSS St. Vincenz	WG5 BekeTal	geeign. Kraft	50,00	M
25		CSS St. Bonifatius	CSS	exam. FK	100,00	M
25		CSS St. Johannes	CSS	exam. FK	80,00	W
26		CSS St. Liborius	WG11 Sünkeleer Hof	geeign. Kraft	80,00	W
26		CSS St. Johannes	CSS	exam. FK	60,00	W
26		CSS St. Bonifatius	CSS	exam. FK Minijob	14,10	W
26		CSS St. Theresa	CSS	exam. FK	80,00	M

Altersstrukturanalysen - das Frühwarnsystem für die Personalarbeit

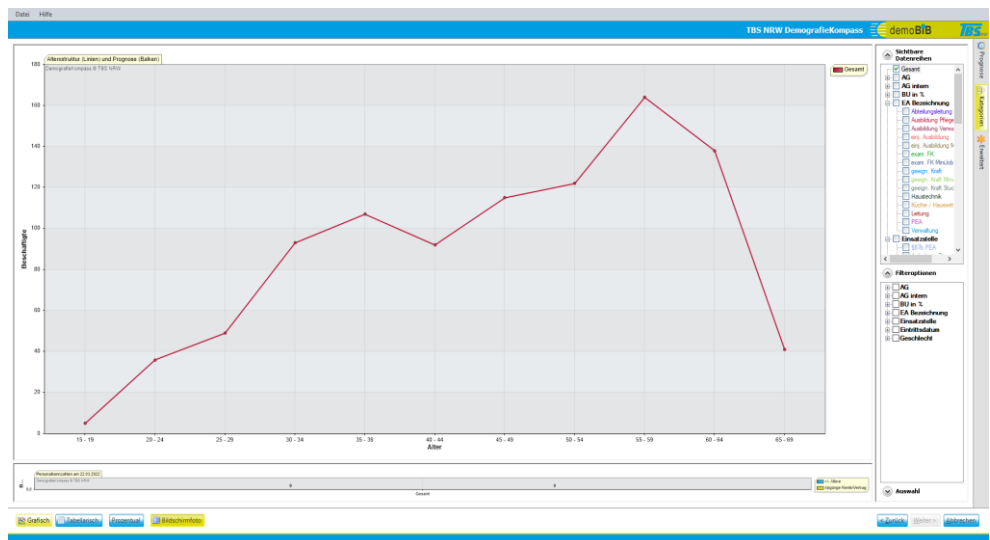
13

4. Die Altersstruktur im Detail

Analyse mit dem DemografieKompass von TBS NRW



Der Fachbereich hat eine alterszentrierte Personalstruktur



Altersstrukturanalysen - das Frühwarnsystem für die Personalarbeit

14

4. Prognosen zur Altersstruktur

Verschiebung der Altersstruktur in den kommenden Jahren



Prognosen zur Altersstruktur erstellen

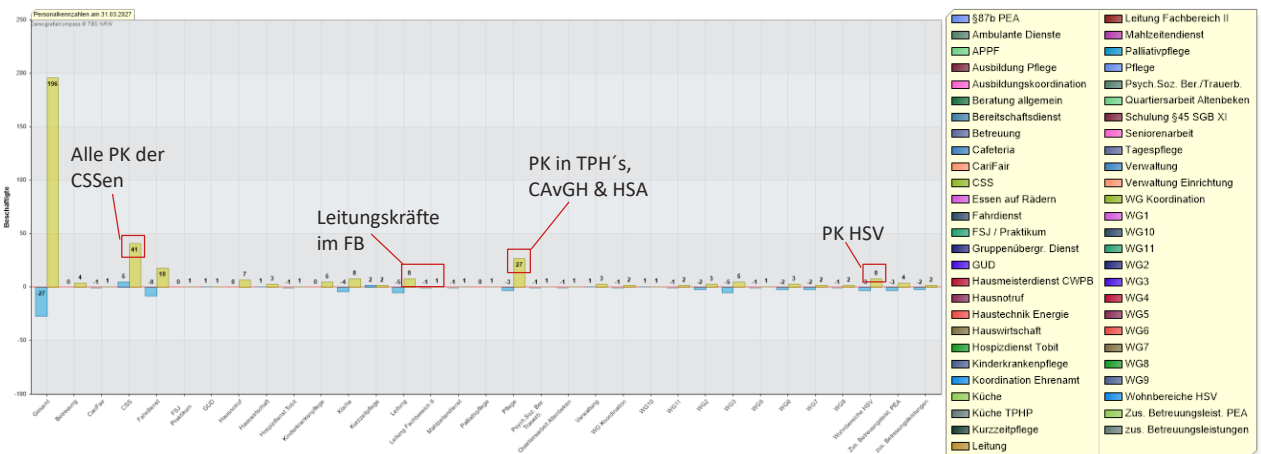
Legen Sie die Eckpunkte für die Prognose fest. Die Grafiken und Tabellendaten zeigen die Entwicklung des Personalbedarfs sowie weitere altersstrukturelle Merkmale an.

- 1. Stichtag der Auswertung**
01.03.2022
- 2. Prognose-Zeitraum wählen**
5 Jahre
- 3. Altersgrenzen anpassen**
Altersgrenze Altere (in Jahren): 55
Renteneintrittsalter (in Jahren): 65
- 4. Daten-Kategorien wählen**
Kategorien
- 5. Erweiterte Altersstruktur-Prognose**
Erweitert

Altersstrukturanalysen - das Frühwarnsystem für die Personalarbeit

4. Prognosen zur Altersstruktur

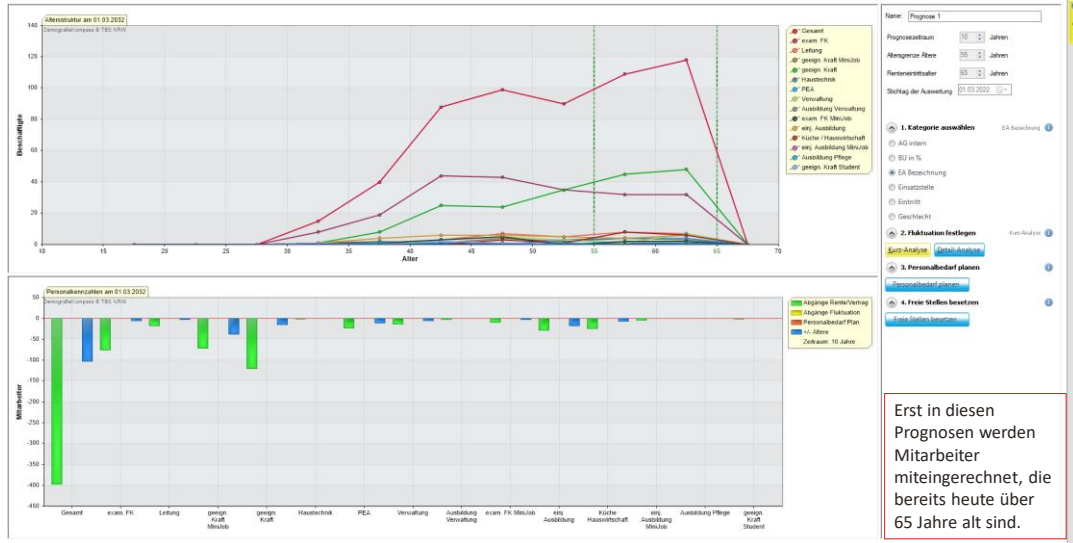
Vielfältige Analysemöglichkeiten – z.B. nach Einsatzstellen



Altersstrukturanalysen - das Frühwarnsystem für die Personalarbeit

4. Erweiterte Prognosen

Die Analyse mit Personalbedarf & Fluktuation



Altersstrukturanalysen - das Frühwarnsystem für die Personalarbeit

4. Erweiterte Prognosen

Einbezug der Fluktuationsrate

1. Umfang der Fluktuation

Legen Sie fest, wie hoch die Fluktuation im Unternehmen bzw. im Bereich ist. Damit legen Sie fest, wie viele Beschäftigte im Prognose-Zeitraum aufgrund von Fluktuation aus dem Unternehmen ausscheiden.

Jährliche Fluktuation: prozentual absolut

3,0 28

Summe Fluktuation nach 5 Jahren: 140

2. Altersverteilung der Fluktuation

Legen Sie fest, welchen Altersgruppen die im gesamte Prognose-Zeitraum durch Fluktuation ausscheidenden Beschäftigten angehören.

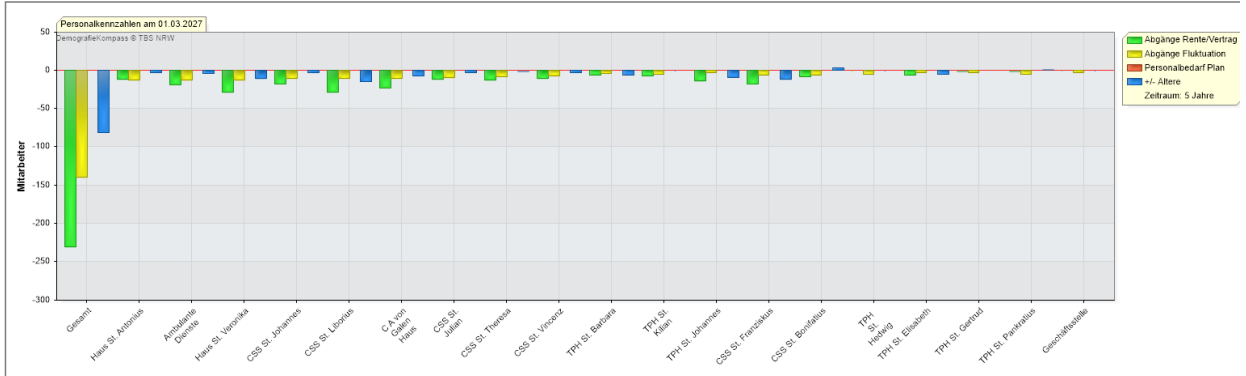
Altersstruktur	Beschäftigte aktuell	Beschäftigte prozentual	Beschäftigte absolut	Schnellengabe (prozentual)
15 - 19	2	0,0	0	
20 - 24	24	5,7	8	
25 - 29	46	15,0	21	
30 - 34	91	17,1	24	
35 - 39	103	13,6	19	
40 - 44	92	18,6	26	
45 - 49	114	12,1	17	
50 - 54	121	13,6	19	
55 - 59	166	4,3	6	
60 - 64	139	0,0	0	
65 - 69	43	0,0	0	
Summe	941			

✔ Die Altersstruktur wurde erfolgreich festgelegt.

Altersstrukturanalysen - das Frühwarnsystem für die Personalarbeit

4. Erweiterte Prognosen

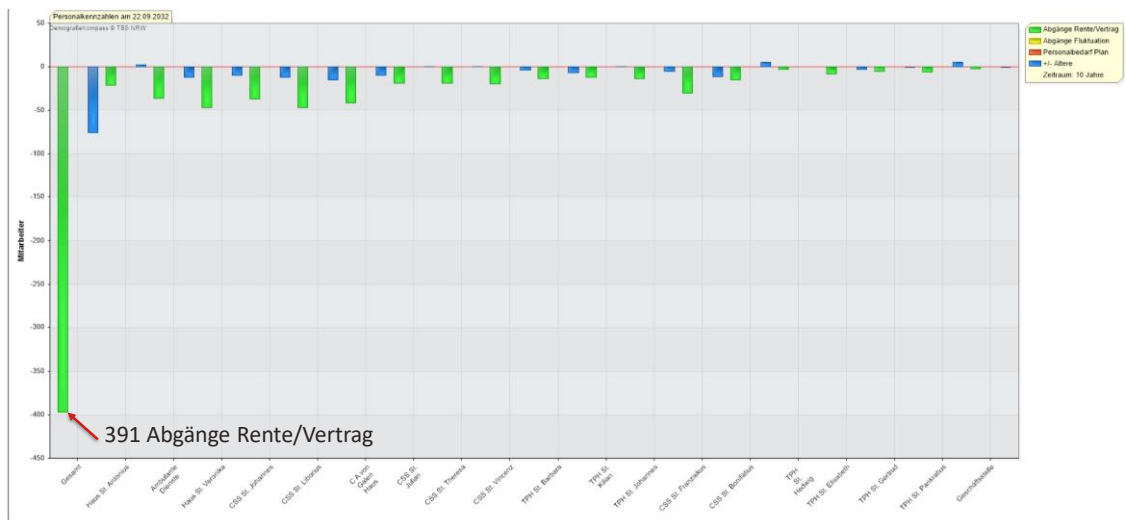
Einbezug der Fluktuationsrate



Zu beachten: Umso länger die Analysezeiträume werden, umso mehr verwischt die Fluktuationsrate die Renteneintritte einer Einrichtung.

4. Der Fachbereich 2032

Abgänge in den Diensten ohne Fluktuation



4. Der Fachbereich 2032



Tabellarischer Verlauf der Beschäftigtenzahlen nach Berufsgruppen

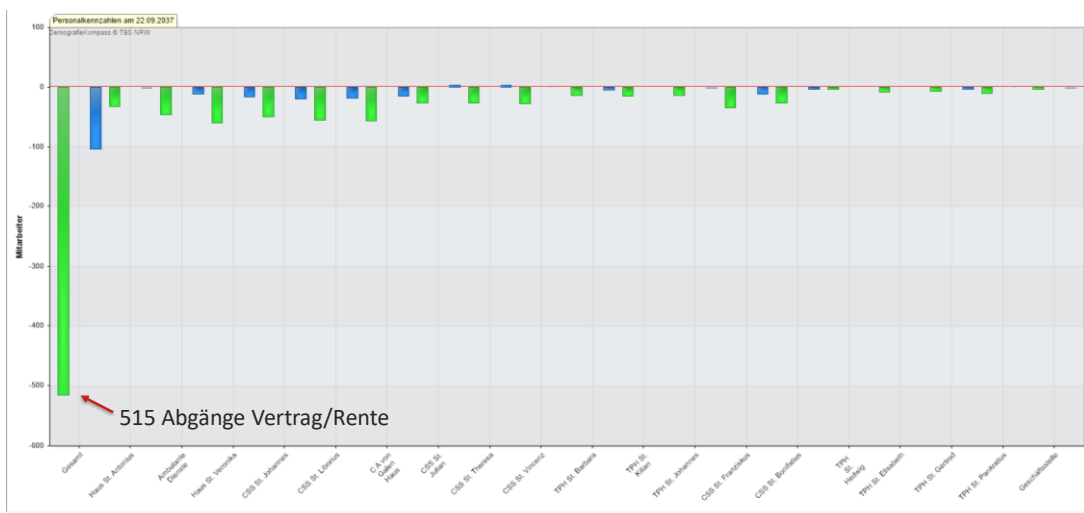
EA Bezeichnung	aktuell Beschäftigte	Abgänge ohne Fluktuation	Plan ohne Fluktuation
Exam. Fachkräfte	288	-76	212
Exam. Fachkraft Minijob	23	-9	14
Leitung	49	-18	31
Einj. Ausbildung	60	-29	31
Einj. Ausbildung Minijob	6	-4	2
Geeignete Kräfte	306	-120	186
Geeignete K. Minijob	77	-72	5
Haustechnik	5	2	3
PEA	35	-23	12
Verwaltung	34	-14	20
Küche & Hauswirtschaft	43	-24	19
Gesamt (ohne Schüler)	955	-391	535

Altersstrukturanalyse im Fachbereich II

4. Der Fachbereich 2037



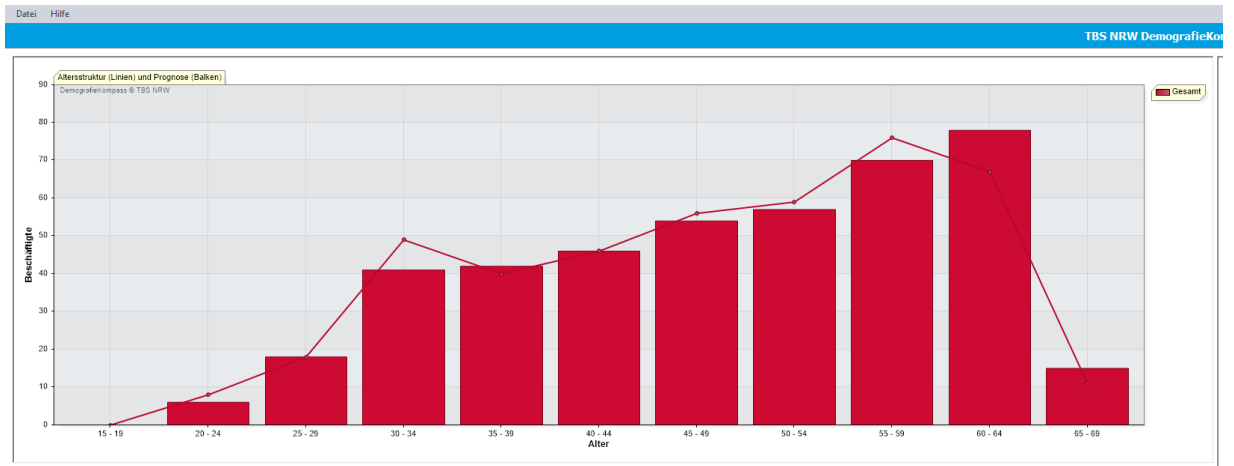
Abgänge in den Diensten ohne Fluktuation



Altersstrukturanalysen - das Frühwarnsystem für die Personalarbeit

5. Sondererhebung I

Die ambulanten Dienste 2024

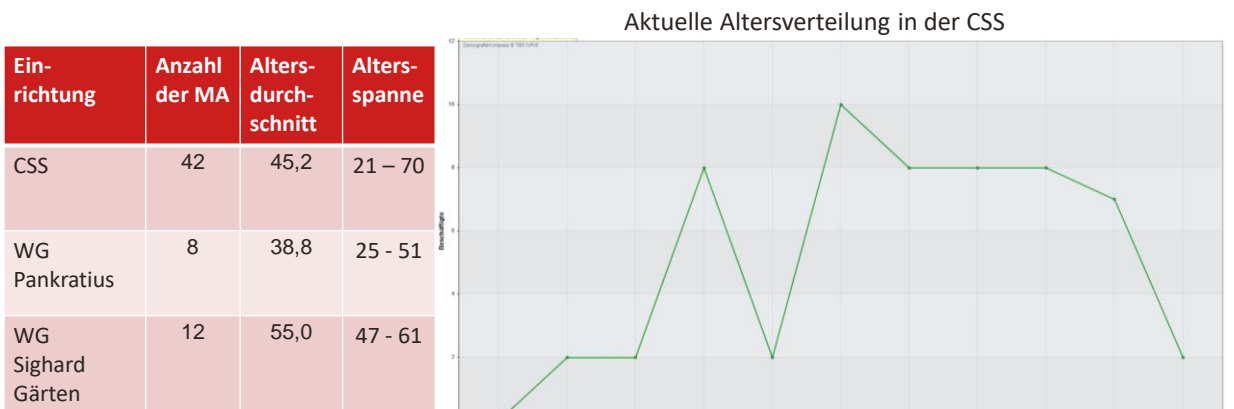


Altersstrukturanalysen - das Frühwarnsystem für die Personalarbeit

23

5. Sondererhebung I

Genau Betrachtung einzelner Einrichtungen am Beispiel einer Sozialstation

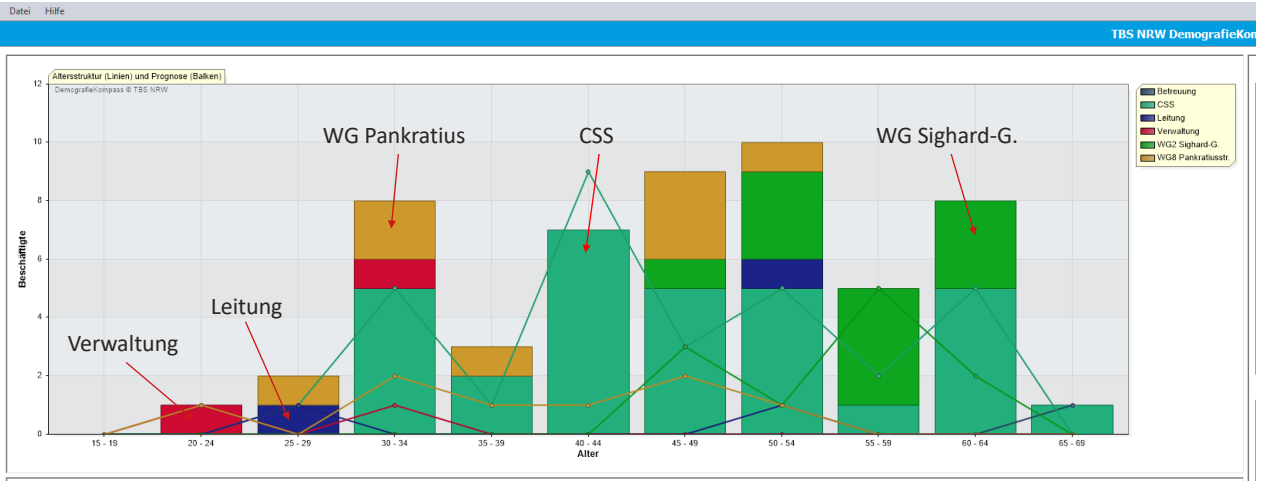


Altersstrukturanalysen - das Frühwarnsystem für die Personalarbeit

24

5. Sondererhebung I

Beispielhafte Altersstruktur einer Sozialstation & ihrer Berufsgruppen



Altersstrukturanalysen - das Frühwarnsystem für die Personalarbeit

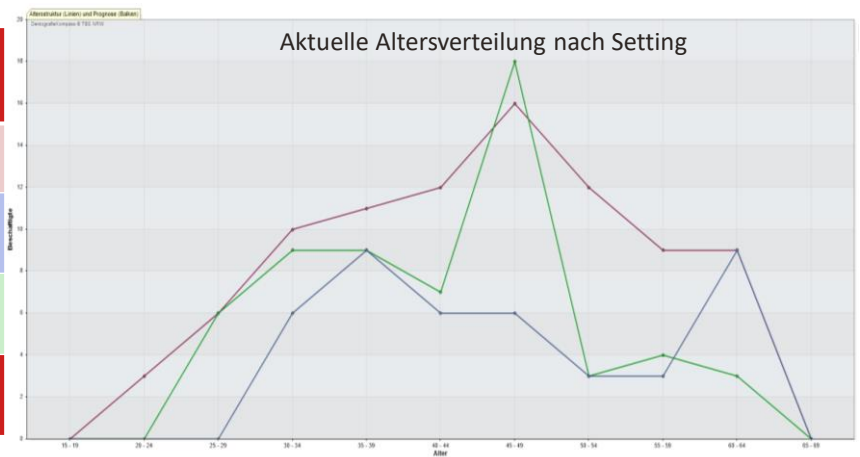
25

5. Sondererhebung II

Aktuelle Strukturen von Berufsgruppen am Beispiel der Praxisanleitenden



Einrichtung	Anzahl der MA	Altersdurchschnitt	Altersspanne
Ambulant	38	43,34	24 - 64
Teilstationär	17	48,0	33 - 61
Stationär	23	42,2	25 - 61
Gesamt	78	44,05	24 - 64



Situation der Praxisanleitung im Fachbereich II

26

5. Sondererhebung III

Auszubildende in der Pflege im Januar 2022



Altersstrukturanalysen - das Frühwarnsystem für die Personalarbeit

27

5. Sondererhebung III

Potenziale durch die Auszubildenden

Jährliche Kapazitäten in der Pflegeausbildung:

2*6 Auszubildende zur Pflegefachkraft

2*5 Auszubildende zur Pflegefachassistenz

Gesamt: jährlich 22 neue Schüler*innen

Zielsetzung:

46 Auszubildende über alle Jahrgänge

Hochrechnung dieses Ziels:

Auszubildende die in den nächsten 15 Jahren ihren Pflegeabschluss im CV machen können

Zeitraum	Abschlüsse zur PFK	Abschlüsse zur PFA
jährlich	11*	9*
In 5 Jahren	55	45
In 10 Jahren	110	90
In 15 Jahren	165	135

*Realistisch das 1-2 Auszubildende im Jahr die Ausbildung abbrechen oder nicht abschließen.

Altersstrukturanalysen - das Frühwarnsystem für die Personalarbeit

28

5. Sondererhebung III

Potenziale durch die Auszubildenden

erhobener Bedarf ohne Fluktuation vs. Ausbildungsabschlüsse bei 46 Auszubildenden

	Abschlüsse PFK	Abschlüsse PFA	Bedarf an PFK	Bedarf PFA	Bedarf Geeignete
jährlich	11	9			
in 5 Jahren	55	45	47	26	73
in 10 Jahren	110	90	94	42	135
in 15 Jahren	165	135	134	51	192

Bilanz von Bedarf & Nachwuchs		
Bilanz	PFK	PFA
in 5 Jahren	8	19
in 10 Jahren	16	48
in 15 Jahren	31	84

Übernimmt der FB ALLE Auszubildenden nach ihrem Abschluss, gibt es mehr Pflegekräfte als benötigt werden um den Bedarf zu decken

Benötigte Ausbildungsabschlüsse um den erhobenen Bedarf ohne Fluktuation zu decken

	Abschlüsse PFK	Abschlüsse PFA	Bedarf an PFK	Bedarf PFA	Bedarf geeignete
jährlich	9	4			
in 5 Jahren	45	20	47	26	73
in 10 Jahren	90	40	94	42	135
in 15 Jahren	135	60	134	51	192

Bilanz von Bedarf & Nachwuchs		
Bilanz	PFK	PFA
in 5 Jahren	-2	-6
in 10 Jahren	-4	-2
in 15 Jahren	1	9

*Dies ist eine rein mathematische Hochrechnung. Wichtige Einflussfaktoren wie spätere Positionswechsel, Weiterqualifizierung oder spätere Kündigungen werden hier nicht berücksichtigt.

Altersstrukturanalysen - das Frühwarnsystem für die Personalarbeit

6. Die Veröffentlichung

Infografiken und Berichte für alle MA im Verband

ERKENNTNISSE DER ALTERSSTRUKTURANALYSE

WIE ES MIT DEN ERGEBNISSEN WEITERGEHT

STEP 01 Bedeutung
Viele Kolleg*innen arbeiten viele Jahre im Verband und werden gemeinsam mit ihm älter. Das zeigt gute Arbeitsbedingungen aber auch einige Renteneintritte in den nächsten Jahren.

STEP 02 Renteneintritte vorbereiten
Jeder verdiente Renteneintritt ist eine helfende Hand weniger in unseren Einrichtungen und Diensten. Daher werden Pläne entwickelt, um einen verstärkten Personalmangel bestmöglich vorzubeugen

STEP 03 Ausbildung stärken

Altersstrukturanalysen - das Frühwarnsystem für die Personalarbeit

ALTERSSTRUKTUR IM BEREICH PFLEGE & GESUNDHEIT

Wie alt sind die Kolleg*innen?
Im Bereich Pflege und Gesundheit arbeiten 2022 knapp 290 Kolleg*innen und wir hatten einen Altersdurchschnitt von 47,5 Jahren. Einige Kolleg*innen arbeiten sogar nach ihrer Rente weiter bei uns im Verband.

Die Fluktuation im Bereich
Neben der Altersstruktur wurde auch die Fluktuationsrate berechnet - wie viele Prozent der Kolleg*innen verlassen den Verband wieder. Sie zeigt das wir, trotz Schwankungen dauerhaft deutlich unter dem bundesweiten Durchschnitt im Gesundheitswesen von 24 % liegen.

7. Fazit

- Der CV Paderborn
 - Hat die meisten Renteneintritte ca. zwischen 2030 und 2037
 - Hat Personalbedarfe in allen Berufsgruppen
 - Kann seine Bedarf decken, wenn jährlich min. 15 Pflegeauszubildende übernommen werden
- Die Personalengpässe werden sich in den nächsten Jahren verstärken
- Altersstrukturanalysen
 - Machen interne Strukturen sichtbar / bewusst
 - Zeigen Problemstellungen und Ressourcen auf
 - Unterstützen bei der strategischen Personalplanung (z.B. Umsetzung von §113c)
 - Sind die Ausgangslage für weiterführende Projekte & Konzepte z.B. für Mitarbeiterbindung und Recruiting
 - Sind für Einrichtungen & Verbände auch ohne Vorkenntnisse gut umsetzbar

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Bei Fragen zur Präsentation oder zur Umsetzung in Ihrer Einrichtung steht der Caritasverband Paderborn e.V. Ihnen gerne zur Verfügung.

Kontaktdaten:

Maike Protte

Maike.protte@caritas-pb.de

Telefon: +49 151 11659598

