

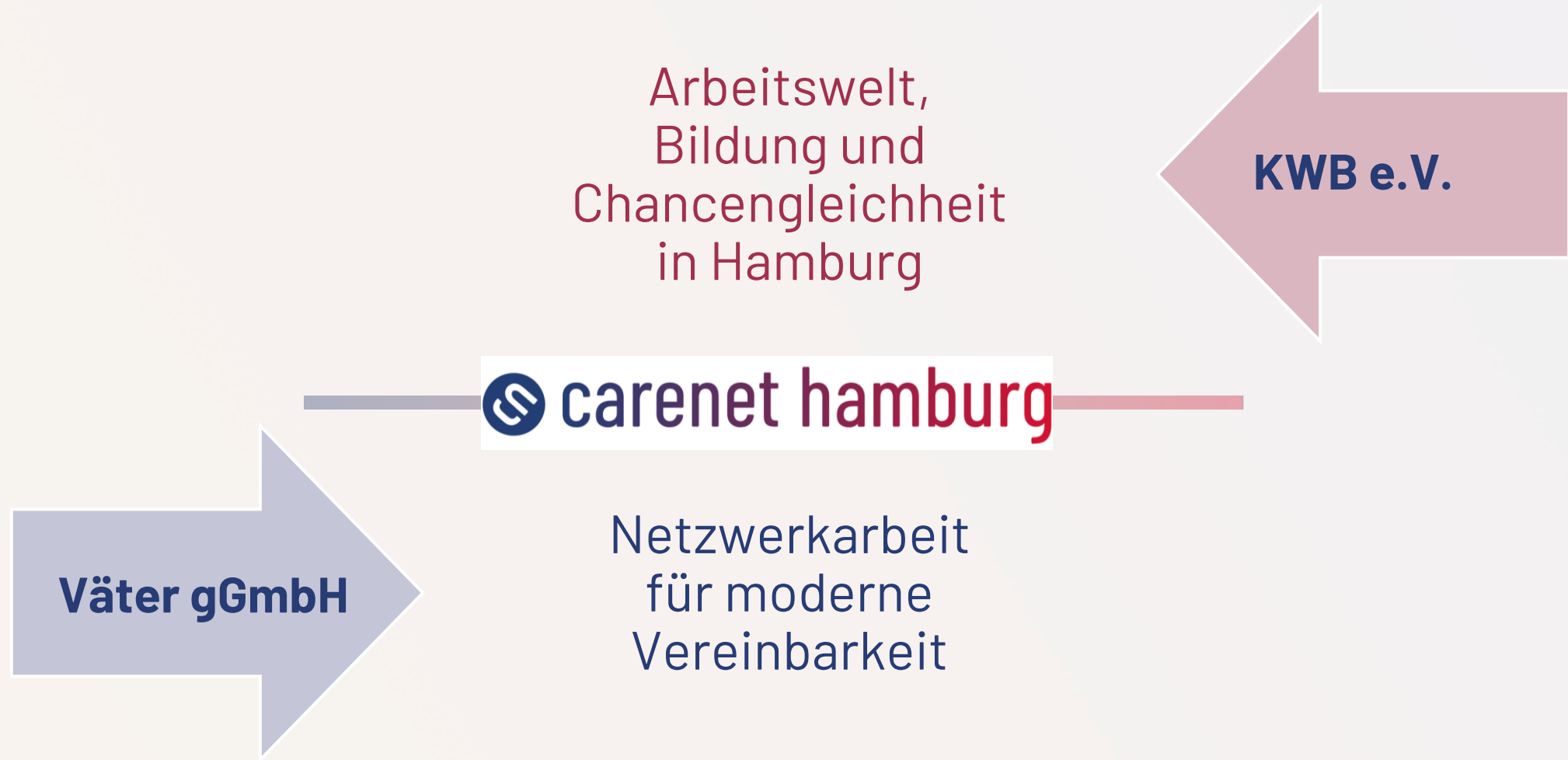


Ein Kooperationsprojekt von KWB e. V. und Väter PAL gGmbH



Das Projekt CareNet Hamburg wird im Rahmen des Programms PROFI Impuls #UpdateHamburg der „IFB Hamburg“ (Hamburgische Investitions- und Förderbank) gefördert und von der Väter PAL gGmbH und der KWB e. V. umgesetzt.

Wer wir sind: CareNet Hamburg als Kooperationsprojekt



Agenda

1. **Begrüßung, kurzer Rückblick auf den Analyseworkshop**
2. Vision und Positionierung
3. Strategische Planung der Ziele
4. Struktur und Schlüsselpositionen und Name für das Pflegenetzwerk
5. Kommunikationsformate und Maßnahmen zum Start des Netzwerks
6. Weitere Vorgehensweise des Projektes
7. Abschluss und Ausblick



Einstiegsrunde der Teilnehmer*innen

Kurz zur Person



- Vorname, Bereich Uni, ich pflege...
- Was stärkt mich gerade in meiner Pflegesituation? Oder woher hole ich mir meine Zuversicht?

Was stärkt mich gerade in meiner Pflegesituation, was gibt mir Zuversicht? Danke für eure Beiträge!

„nicht allein sein
ist wichtig“

„Entlastung durch
Pflegenetzwerk im
Bereich Personal“

„Zuversicht durch
dieses Netzwerk“

„Familien- und
Bekanntenetz gibt
mir Zuversicht“

„Austausch mit
Bekannten und
Familie“

„Unterstützung
von Vorgesetzten
und vom Team“

„Selbstfürsorge –
Yoga, Netzwerk“

„noch fehlt mir die
etwas die Zuversicht“

Wichtige Erkenntnisse aus dem Analyse-Workshop am 29.06.2026

- Die TU HH bietet bereits relevante Angebote zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege, die jedoch vielen Mitarbeitenden noch zu wenig bekannt oder sichtbar sind.
- Besonders wichtig für pflegende Mitarbeitende sind flexible Arbeitszeit- und Homeoffice-Regelungen, um kurzfristige Belastungen auffangen zu können.
- Pflege wird häufig individuell organisiert und bewältigt – es fehlen strukturierte Unterstützung, Austauschmöglichkeiten und sichtbare Netzwerke innerhalb der Universität.
- Führungskräfte haben eine zentrale Bedeutung für die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege, benötigen dafür jedoch mehr Sensibilisierung und konkrete Orientierung.
- Es besteht ein hoher Bedarf nach verständlich aufbereiteten Informationen, zentralen Ansprechpartnern und niedrigschwelligen Unterstützungsangeboten, um die Belastung der Mitarbeitenden zu reduzieren.
- Die Positionierung der TU HH als pflegefreundliche Hochschule wird als wichtiger strategischer Hebel für Glaubwürdigkeit, Arbeitgeberattraktivität und Kulturentwicklung gesehen.



Überlegungen/Ideen für eine pflegesensible Unternehmenskultur bei der TUHH

- Aufbau eines internen Pflegenetzwerks zur Vernetzung pflegender Mitarbeitender sowie zum Austausch von Erfahrungen, Wissen und Unterstützungs- und Entlastungsangeboten.
- Entwicklung einer gemeinsamen Strategie zum Thema Vereinbarkeit von Beruf und Pflege anstelle einzelner isolierter Maßnahmen.
- Stärkere Sichtbarkeit bestehender Angebote und Services durch zentrale Informationsplattformen, aktive Kommunikation und zielgruppenspezifische Formate.
- Sensibilisierung und vermehrte Qualifizierung von Führungskräften für pflegesensible Führung und lebensphasenorientiertes Personalmanagement.
- Einführung bzw. Weiterentwicklung von Pflegeunterstützungstagen und flexiblen Zeitbudgets analog zu Kinderkrankentagen.
- Entwicklung und Aufbau von Austauschformaten und Community-Angeboten (z.B. Pflegecafe/-frühstück/Peergruppenformate) zur Stärkung der Selbstwirksamkeit pflegender Angehöriger.
- Stärkere interne und öffentliche Positionierung der TU HH zum Thema Vereinbarkeit von Beruf und Pflege und stärkere Einbeziehung des Präsidiums.

Die wichtigsten Erkenntnisse aus dem Analyse-Workshop:

Mentimeter

Was war für dich die wichtigste Erkenntnis aus dem Analyse-Workshop?

großer bedarf
flexibilität
zuversicht bedarf zentrale infostelle
gemeinschaft

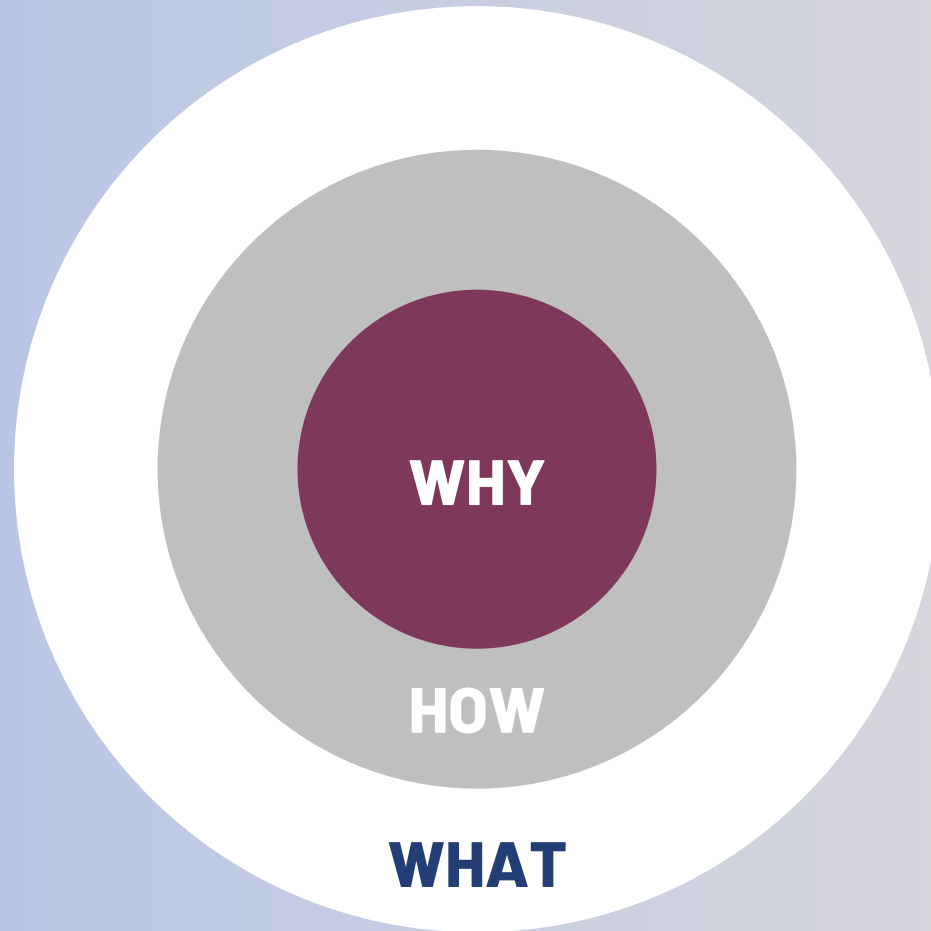


Agenda

1. Begrüßung, kurzer Rückblick auf den Analyseworkshop
2. **Vision und Positionierung**
3. Strategische Planung der Ziele
4. Struktur und Schlüsselpositionen und Name für das Pflegenetzwerk
5. Kommunikationsformate und Maßnahmen zum Start des Netzwerks
6. Weitere Vorgehensweise des Projektes
7. Abschluss und Ausblick



Eure Vision – Das Why ist der innere Kompass!



- **WHY – WOFÜR** macht ihr das ?
Was treibt euch an?
Was ist der tiefe Sinn dessen?
Woran glaubt ihr zutiefst?
- **HOW – WIE** macht ihr es?
Wie geht ihr vor, welche Prinzipien und Werte leiten euch und was unterscheidet euch dabei von anderen?
- **WHAT – WAS** macht ihr?
Was ist das Ergebnis, euer Angebot, eure Formate?

Unsere Vision als Pflegenetzwerk bei der TUHH

Wo soll es mit dem Pflegenetzwerk hingehen?

- Was ist eure langfristige Vision für das Pflegenetzwerk bei der TUHH?
- Wofür geht ihr los?
- Wofür steht ihr?
- Was soll nachher anders sein bei der TUHH?

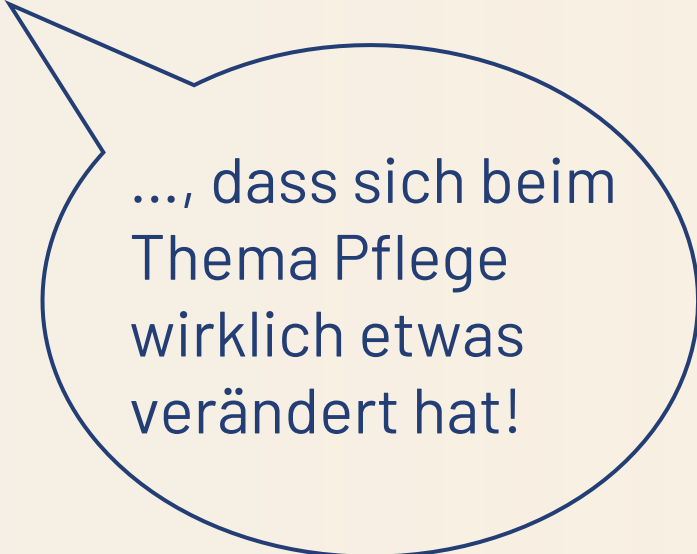


Eure Vision – Das Why ist der innere Kompass!

Machen wir eine kleine Zeitreise ...

Wir springen ins Jahr 2030. Die TU HH hat sich beim Thema Vereinbarkeit von Beruf und Pflege richtig gut weiterentwickelt. Mitarbeitende mit Pflegeverantwortung fühlen sich unterstützt, Führungskräfte können gut damit umgehen und das Thema Pflege ist in der Uni sichtbar und selbstverständlich geworden.

Woran würden wir 2030 ganz konkret merken...



..., dass sich beim Thema Pflege wirklich etwas verändert hat!

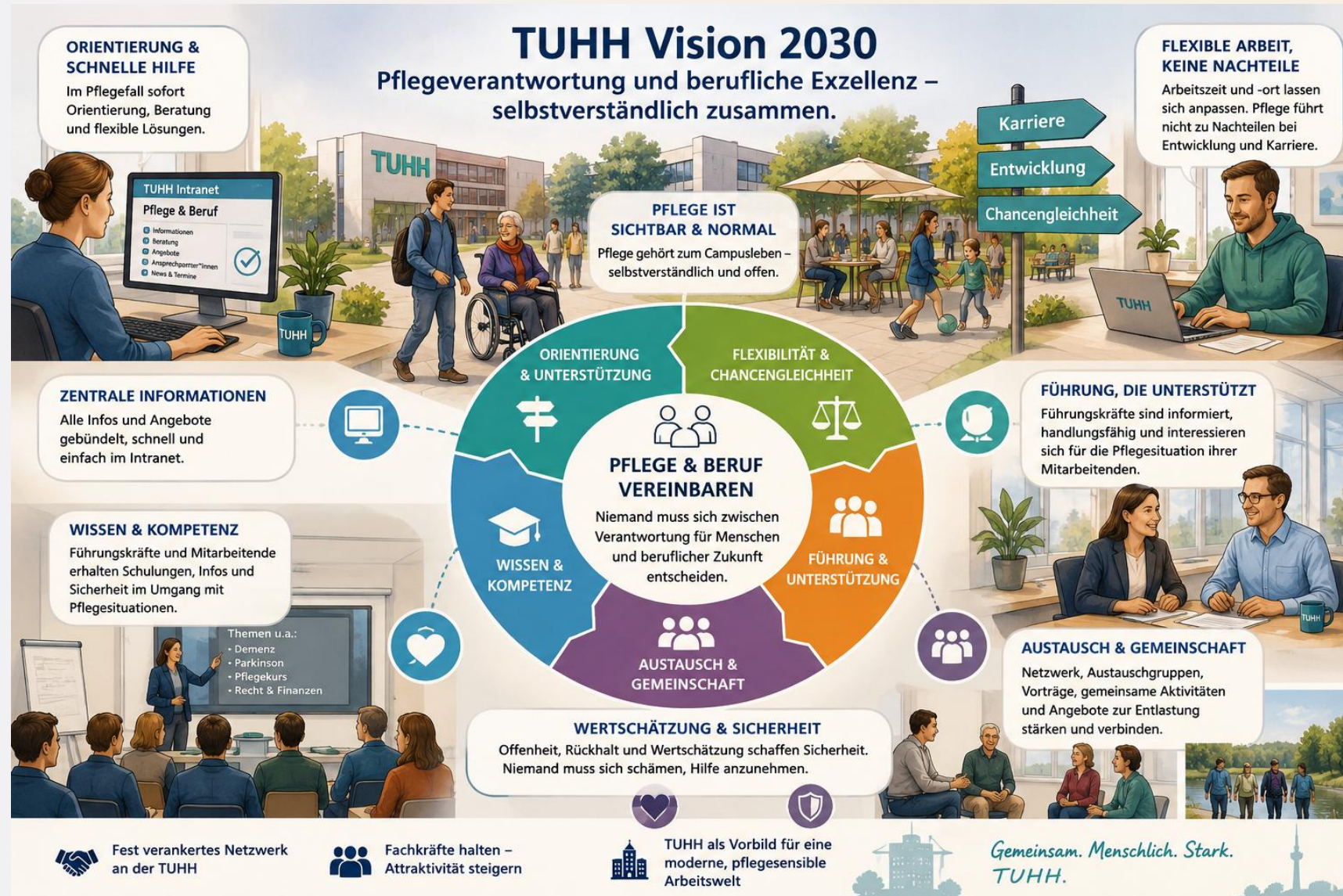
Eure Aufgabe...Entwicklung der Visionsideen

- Ideen sammeln – Jeder schreibt jetzt 5 Minuten für sich eine konkrete Visionsidee auf und formuliert zu der Visionsidee einen kurzen Satz...
- In Breakoutrooms tauscht Ihr euch über eure Visionen aus und unterstützt euch gegenseitig die Vision zu konkretisieren.
- Dabei nur darauf achten, dass es wirklich um **das Zielbild** geht und nicht um Maßnahmen. Also eher: „Führungskräfte gehen selbstverständlich mit Pflegesituationen um.“ Und noch nicht: „Wir brauchen zweimal im Jahr eine Führungskräfte Schulung.“ Wenn doch Maßnahmen kommen, kannst du bei der Vorstellung in dem Break-outroom freundlich sagen: „Super – das wäre schon ein Weg dahin. Aber wie sieht der Zustand aus, wenn wir es geschafft haben?“ – Jeder hat dafür 3 Minuten – nach 10 Minuten rufen wir euch zurück ins Plenum.

Eure Visionen (Stimmen aus dem Plenum)

- Die TUHH wird zum Vorbild für eine Arbeitswelt, in der Pflegeverantwortung und berufliche Exzellenz selbstverständlich zusammen gehören.
- Beschäftigte erhalten im Pflegefall innerhalb kürzester Zeit Orientierung, Beratung und flexible Lösungen. Führungskräfte wissen, wie sie unterstützen können, Arbeitszeit und Arbeitsort lassen sich unkompliziert anpassen, und Pflegeverantwortung führt nicht zu Nachteilen bei Entwicklung und Karriere.
- Unser Anspruch: Niemand muss sich zwischen Verantwortung für Menschen und beruflicher Zukunft entscheiden.
- Pflege-Situationen sind auch auf dem Campus sichtbar. Zu pflegende Personen sind selbstverständlich auch auf dem Campus, in Cafés oder auf Spielflächen oder auf dem Campus Walk. Führungskräfte interessieren sich für die Pflegesituation ihrer Mitarbeitenden
- Die Mitarbeiter*innen brauchen sich die benötigten Informationen nicht mühsam zusammen suchen, sondern finden diese ganz schnell zentral im Intranet.
- Statusgruppe an TU HH der Pflegenden, mehr Wertschätzung, Schulungen der Führungskräfte, Offenheit, Wertschätzung, Selbstverständlichkeit für das Thema Pflege
- Sicherheit aufgefangen zu werden, kein Tabu-Thema, Rückhalt aus Chefetage, Gemeinschaft und Austausch (Psych. Betreuung), gemeinsame Aktivitäten, Infos bekommen (Vorträge, Kurse)
- Gebündelte Infos im Intranet, Führungskräfte sind gebrieft und sind handlungsfähig, Unterstützung
- Normalität für das Thema Pflege, Chancengleichheit/keine Karrierenachteile
- Austausch in bestehendem Netzwerk, fest an TU verankert, Fachkräfte halten
- Die Führungskräfte brauchen sich nicht mehr orientierungslos beim Personalservice informieren, sondern sind vollumfänglich über die Möglichkeiten an der TU informiert.
- Die Mitarbeiter*innen fühlen sich gut aufgehoben und unterstützt.
- Niemand fühlt sich dabei schlecht, wenn er Angebote zur Unterstützung annimmt (schlechtes Gewissen, Scham).
- Aus Sicht von Betroffenen: Ich habe die Sicherheit, dass ich aufgefangen bin mit Problemen, Fragen, Krisen – dass ich ganz selbstverständlich vom Chef unterstützt werde (z.B. kurzfristig Urlaub, plötzlich los müssen). Ich freue mich auf Austauschgruppe, Info-Vorträge (z.B. Demenz, Parkinson) oder Pflegekurs vor Ort. Ich freue mich auf gemeinsame Betroffenen-Aktivitäten wie Ausflug. Ich freue mich auf Angebote für mich (z.B. Entspannung, Kreatives)

Eure Visionen für die TU HH in 2030





Kaffee/Biopause

Eure Visionen (gebündelt in 5 Visionen)

- **1. Pflege ist selbstverständlich – Vereinbarkeit wird zur gelebten Kultur**

Die TUHH ist 2030 ein Ort, an dem Pflege genauso selbstverständlich zum Leben gehört wie Familie, Gesundheit oder andere persönliche Lebenssituationen. Pflege ist **kein Tabu und kein Karrierehinderer**. Beschäftigte sprechen offen über ihre Verantwortung, erfahren Wertschätzung und erleben Unterstützung durch Kolleg*innen und Führungskräfte. Niemand muss sich zwischen guter Pflege und beruflicher Entwicklung entscheiden.

- **2. Die TUHH als „sicherer Hafen“ für pflegende Beschäftigte**

Wer plötzlich Pflegeverantwortung übernimmt, weiß sofort: **„Ich bin nicht allein und ich werde aufgefangen.“** Beschäftigte erhalten schnell Orientierung, persönliche Beratung und konkrete Unterstützung – auch in Krisen und kurzfristigen Situationen. Führungskräfte reagieren verständnisvoll und lösungsorientiert, beispielsweise durch flexible Arbeitszeiten, kurzfristige Freistellungen oder Anpassungen des Arbeitsortes.

- **3. Der Pflege-Campus – Unterstützung, Austausch und Gemeinschaft**

Pflege wird auf dem Campus sichtbar und selbstverständlich. Pflegende Beschäftigte finden Räume für **Austausch, Begegnung und gegenseitige Unterstützung**. Es gibt ein fest verankertes Netzwerk, Informationsveranstaltungen, Pflegekurse, Vorträge, gemeinsame Aktivitäten und Angebote zur eigenen Entlastung. Auch pflegebedürftige Angehörige sind auf dem Campus kein ungewöhnlicher Anblick.

- **4. Die TUHH als „Pflege-Kompass“ – Informationen und Hilfe aus einer Hand**

Niemand muss sich im Pflegefall mühsam durch verschiedene Stellen und Informationen arbeiten. Die TUHH bündelt alle relevanten Angebote zentral und verständlich im Intranet. Beschäftigte finden dort **schnell die richtigen Informationen, Ansprechpartner*innen und Unterstützungsangebote**. Führungskräfte sind geschult und wissen, welche Möglichkeiten sie haben und wie sie ihre Mitarbeitenden konkret unterstützen können.

- **5. Pflegefreundliche Führung – Karriere und Pflege gehören zusammen**

2030 ist die TUHH ein Arbeitgeber, bei dem Pflegeverantwortung **nicht gegen berufliche Exzellenz ausgespielt wird**. Führungskräfte sind für das Thema sensibilisiert, handeln sicher und unterstützen individuelle Lösungen. Flexible Arbeitsmodelle sind selbstverständlich, Entwicklungsmöglichkeiten bleiben erhalten und Pflege führt nicht zu versteckten Nachteilen. Dadurch kann die TUHH Fachkräfte langfristig halten und gewinnt an Attraktivität als Arbeitgeber.

Ranking: Eure zwei wichtigsten Visionen für die TU HH

Join at menti.com | use code 8353 4504

Mentimeter

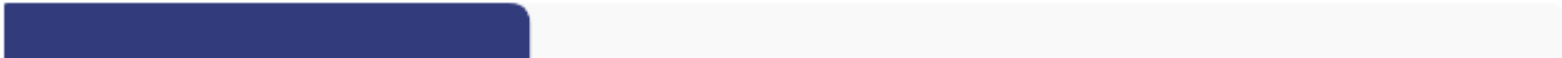
Welche drei Visionen sind für dich die wichtigsten?

1. Verlässliche Unterstützung bei Pflegeverantwortung.

2. Pflege als selbstverständlicher Teil der Arbeitswelt. Pflegeverantwortung ist an der TUHH anerkannt und führt nicht zu Benachteiligungen im Berufsallt

3. Zentrale Informationen und handlungsfähige Führungskräfte

4. Flexible Arbeitsbedingungen und Chancengleichheit

5. Austausch und Vernetzung für Pflegendende




Agenda

1. Begrüßung, kurzer Rückblick auf den Analyseworkshop
2. Vision und Positionierung
3. **Strategische Planung der Ziele**
4. Struktur und Schlüsselpositionen und Name für das Pflegenetzwerk
5. Kommunikationsformate und Maßnahmen zum Start des Netzwerks
6. Weitere Vorgehensweise des Projektes
7. Abschluss und Ausblick



Kurzer Rückblick aus dem Analyseworkshop: Umsetzungsstrategie der Visionen in konkrete Schritte...

Wir haben aus den Ergebnissen der zwei Arbeitsgruppen im Analyse-Workshop zwei mögliche Ziele herausgearbeitet. Passen die noch zu den Visionen?

Alle Mitarbeitenden der TUHH sollen sagen können:

1. Pflegesensible Haltung in der Führung

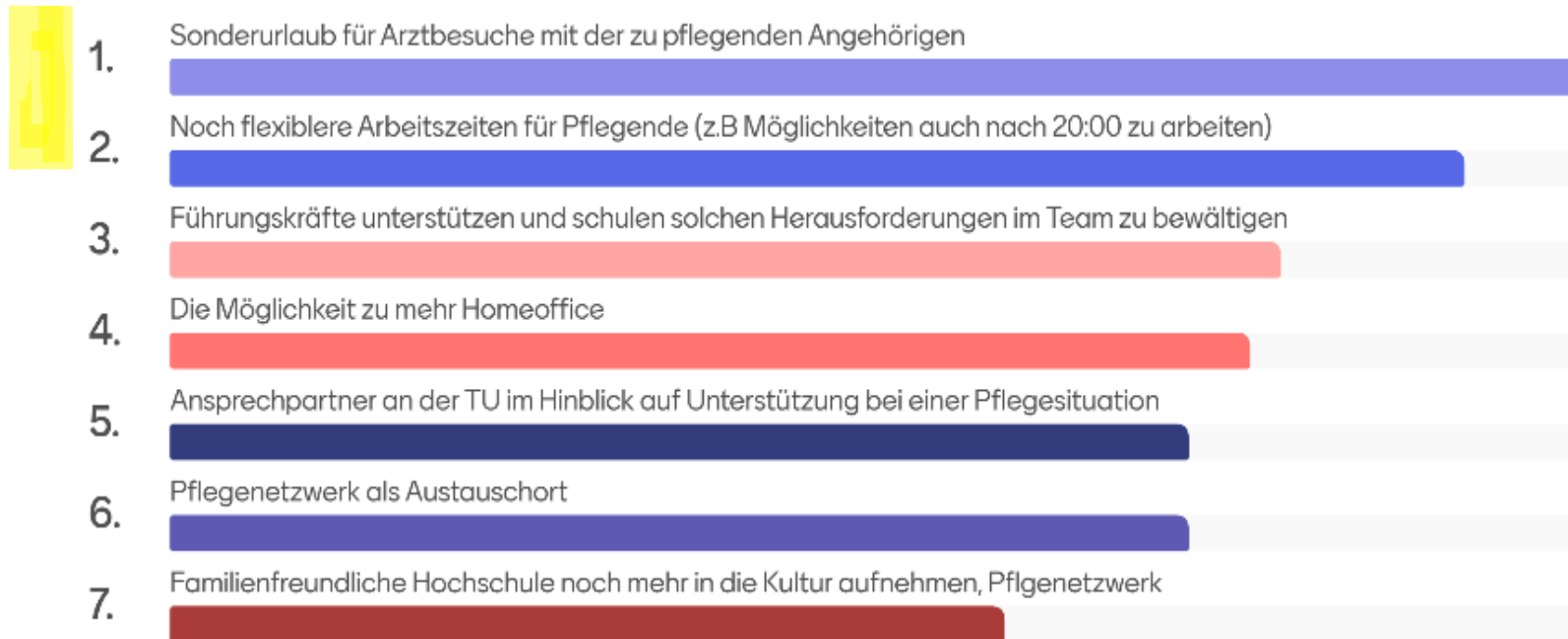
„Ich wünsche mir, dass meine Führungskraft für meine Pflegesituation sensibilisiert ist und mir mit Verständnis, Wissen und Unterstützung begegnet. Ich wünsche mir zudem Raum für Austausch, Vernetzung und Weiterbildung innerhalb meiner Arbeitszeit.“

2. Ausbalancierte Flexibilität erhöhen

„Ich wünsche mir flexible und pflegesensible Arbeitszeitregelungen, die mir ermöglichen, meine Pflegeverantwortung und meinen Beruf miteinander zu vereinbaren. Eine verbindliche Dienstvereinbarung zum Thema Pflege schafft dabei klare Rahmenbedingungen, mehr zeitliche Freiräume und unkomplizierte Möglichkeiten zum Ausgleich.“

Kurzer Rückblick aus dem Analyseworkshop: Bitte priorisiert eure Ideen für mögliche Maßnahmen – was ist Euch aus Sicht der Pflegenden am wichtigsten? → Unsere Auswertung:

Bitte priorisiert die ausgewählten Maßnahmen – was ist Euch aus Sicht der Pflegenden am wichtigsten?



Der **Sonderurlaub**, um Termine und Arztbesuche mit der zu pflegende angehörige Person wahrnehmen zu können, belegt in eurem Ranking den **ersten Platz**.

Der **zweite Platz** ist deutlich mit weiterer **Flexibilität in der Arbeitszeitgestaltung** erkennbar. Beispielhaft genannt wurde hier das Arbeiten auch nach 20 Uhr, da tagsüber Termine mit der zu pflegenden Person anstehen können

Arbeitsauftrag für die Breakoutrooms – Umsetzung der Visionen

Strategische Planung der Ziele:

Wie lassen sich die Visionen in konkrete Ziele umwandeln?

Bitte macht von den Folien ein Handyfoto, damit ihr die Aufgabe in den Breakouträumen lösen könnt.

Überlegt gemeinsam, welche Ziele zu euren TOP 3 Zielen passen:

Welche Ziele fallen euch ein? Bitte füllt nun in Kleingruppen jeweils ein Ziel mit Meilensteinen (kleinen Zwischenzielen) aus.

Gruppe 1=Vision 1; Gruppe 2=Vision 2

Blick nach vorne – eure Ziele 2026/27!

Was sind eure übergeordneten Ziele für 2026/27?



Gruppe 1: „Pflege ist selbstverständlich – Vereinbarkeit wird zur gelebten Kultur“

Eure Ziele	Meilensteine	Maßnahmen	Verantwortlich	Bis wann?
-Pflege ist selbstverständlich -Unterstützung durch Vorgesetzte	-Jede/-r ist informiert -Akzeptanz stärken -niemand ist allein	-Thema wird in Personalversammlung vorgestellt -Intranet-Seite aufbauen -weitere Pflegelotsen - (Online-)Forum, um das Netzwerk zu etablieren. Admin, der das Forum betreut -Infostand auf dem Sommerfest der TU HH -Plakate auf dem Campus -Newsletter, der Wirksamkeit des Netzwerks zeigt (Beratungsanzahlen, TN-Zahlen bei Treffen etc.)	-Familienbüro	

Blick nach vorne – eure Ziele 2026/27!

Was sind eure übergeordneten Ziele für 2026/27?



Gruppe 2: „Pflegefreundliche Führung – Karriere und Pflege gehören zusammen“

Eure Ziele	Meilensteine	Maßnahmen	Verantwortlich	Bis wann?
-Sensibilisierung zum Thema Pflege	OnePager für Führungskräfte, warum das Thema wichtig ist (Daten und Fakten an der TUHH & Ansprechpartner/Tipps)	Personalabteilung stellt nützliche Zahlen und Fakten für OnePager bereit		
	-verpflichtende Workshops für Führungskräfte ab 2027			
	Auch Führungskräfte aus Bereich Wissenschaft involvieren	-Schirmherrin Kerstin Kuchta als Verbindung zur Wissenschaft		

Agenda

1. Begrüßung, kurzer Rückblick auf den Analyseworkshop
2. Vision und Positionierung
3. Strategische Planung der Ziele
- 4. Struktur und Schlüsselpositionen und Name für das Pflegenetzwerk**
5. Kommunikationsformate und Maßnahmen zum Start des Netzwerks
6. Weitere Vorgehensweise des Projektes
7. Abschluss und Ausblick



Wie soll das Pflegenetzwerk heißen?

Mentimeter

Wie soll das Pflegenetzwerk heißen?

verbundstoff
careing - punkt nach care
carenet careing tragwerk
netzteil care at tuhh de
tuhh cares careconnect mittragend
easy-care tuhh trägt

Weitere Ideen von CareNet Hamburg:

TUHH4care

TUHH2gether

Unicare

Jede/r überlegt bis zum nächsten Mal, welchen Namen er/sie präferiert und testet gerne auch mal die Namen in eurem Umfeld!

Zusammenarbeit in der Kerngruppe:

Das ist aus unserer Sicht die Voraussetzung für ein erfolgreiches Set-Up und eine gute Umsetzung eueres Netzwerks....

- ✓ Klare Vision, klar definierte Zielgruppe, USP und einheitliche Positionierung der Gruppe
- ✓ Den offenen Austausch untereinander in der Kerngruppe pflegen – Check-In: Was bewegt mich gerade?
- ✓ Klare Struktur der Treffen: (Wie oft?, wie lange?, wann?, wer lädt ein?)
- ✓ Klare Verantwortlichkeiten und Verbindlichkeit im Kernteam verteilen
- ✓ Mit einem Schwerpunktthema starten und sich darauf fokussieren
- ✓ Aufgabenbereiche doppelt im Tandem besetzen
- ✓ Sprechertandem der Gruppe, um sie im Außen zu vertreten



Wichtige grundlegende Absprachen

Wenn ihr diese Fragen beantwortet, habt ihr grundlegende Entscheidungen getroffen in Bezug auf die Organisation:



- Wie wollt ihr in der Kerngruppe miteinander kommunizieren?
- Kerngruppentreffen: Wie oft, wann, wie lang, wer lädt ein; **alle 4-6 Wochen, Dienstag und Mittwoch im Wechsel, 60-90 Minuten, Heike lädt ein**
- Gibt es ein Protokoll, wenn ja, wer macht das und wo/wie wird dieses für alle zur Verfügung gestellt?
- Wo liegen eure wichtigen Dateien ab? (z.B. OneNote/Sharepoint)
- Wie wollt ihr eure aktuellen To Do's tracken/im Blick behalten? (z.B. Kanban Board)
- Welchen Kommunikationskanal nutzt ihr, um mit der Community in Kontakt zu bleiben?
- Wie organisiert ihr eure Community? (z.B. Teams Kanal)

Nützliche Prinzipien für eure Gruppentreffen

- Vergebt klare Rollen: Moderation (wechselnd), Timekeeper, Protokoll,
- Nutzt Moderationskarten mit #Flughöhe, #Lösungsorientierung, #Gut genug für jetzt, #Fokus



- Startet mit einem Check-In („Wie bist du heute hier?“) und einem Checkout
- Retrospektive alle 3 Monate:
Wie erlebt ihr eure Zusammenarbeit?
(Starten, Stoppen, Beibehalten)

Agenda

1. Begrüßung, kurzer Rückblick auf den Analyseworkshop
2. Vision und Positionierung
3. Strategische Planung der Ziele
4. Struktur und Schlüsselpositionen und Name für das Pflegenetzwerk
5. Kommunikationsformate und Maßnahmen zum Start des Netzwerks
6. **Weitere Vorgehensweise des Projektes**
7. Abschluss und Ausblick



Ausblick TUHH: Das sind die nächsten Schritte

Januar Februar März April Mai Juni Juli August September Oktober November Dezember

Persönliches Kennenlernen und Vorbereitung des Analyseworkshops



Unterstützung bei der internen Kommunikation und Präsentation des Projekts



Durchführung des Analyse-Workshops mit Auswertung und Beratung

29.06.2026

Erstes Strategiemeeting des internen Pflegenetzwerks mit Zielklärung und Ausrichtung

26.08.2026

Erstes Netzwerktreffen mit Volker und Tara

Anfang/Mitte Oktober

Zweites Netzwerktreffen (ohne Volker und Tara)

Ende November

Treffen mit allen teilnehmenden Unternehmen. 10-11 Uhr Ansprechpartner*innen und 11-12 Uhr alle Kerngruppenvertreter*innen



29.09., 11-12 Uhr online

Abschlussveranstaltung CareNet

Ende Nov./Anfang Dez.

Begleitung und
Bereitstellung von
Informationen an die
beteiligten
Unternehmen zum
31.12.2026

Agenda

1. Begrüßung, kurzer Rückblick auf den Analyseworkshop
2. Vision und Positionierung
3. Strategische Planung der Ziele
4. Struktur und Schlüsselpositionen und Name für das Pflegenetzwerk
5. Kommunikationsformate und Maßnahmen zum Start des Netzwerks
6. Weitere Vorgehensweise des Projektes
7. **Abschluss und Ausblick**



Habt ihr euch schon angemeldet?

Online-Meeting
Di., 29.09.2026
11 bis 12 Uhr

CareNet-Vernetzungstreffen mit allen beteiligten Unternehmen

Euch erwarten die Vorstellung unserer Wissensplattform *Brightspace* mit relevanten Inhalten zu Pflegevereinbarkeit und deren Kommunikation, frische Impulse zum Thema, und vor allem die Möglichkeit zum unternehmensübergreifenden Austausch.

Kostenfreie Anmeldung:



Online-Webinar
Mi., 6.10.2026
13 bis 14 Uhr

Gut vorbereitet für den Pflegefall: Was Angehörige wissen und regeln sollten

Ein Pflegefall kommt oft plötzlich – umso wichtiger ist es, rechtzeitig vorbereitet zu sein. In diesem praxisnahen Vortrag erfahren Sie, welche Vorsorgemaßnahmen sinnvoll sind, welche Leistungen und Unterstützungsmöglichkeiten Ihnen zustehen und welche rechtlichen sowie finanziellen Aspekte wichtig sind. Sie erhalten praktische Tipps und hilfreiche Checklisten, um im Ernstfall sicher zu handeln und rechtzeitig die richtigen Entscheidungen zu treffen. Der Vortrag richtet sich an alle, die für sich selbst oder ihre Angehörigen vorsorgen und Klarheit für die Zukunft gewinnen möchten.

Kostenfreie Anmeldung:



„die erarbeiteten
ersten Schritte
zeigen den
richtigen Weg“

„toll, dass ich
immer weiter
ins Thema
komme und
weiß, wie ich
helfen kann“

Schlussrunde

Wie gehe ich heute raus?

„ein gutes
Gefühl, dass
was ins rollen
kommt“

„wir müssen
noch mehr
werden, aber
dann wird es
gut“

„ein gutes
Gefühl“

„noch viel zu
tun, aber das
kann richtig gut
werden“



CareNet Hamburg

Volker Baisch

Fon 0173/6143007

Kerrin Kelz

Fon 040 334241-431

Tara de Pinho

Fon 040 334241-420

Mail info@carenet-hh.de

Web carenet-hh.de

Bei Fragen wendet euch
jederzeit an uns!



Volker Baisch



Kerrin Kelz



Tara de Pinho