



LangzeitSchweiz.

Herzlich willkommen

Hauptversammlung vom 25.3.2025

Ablauf des heutigen Abends

- 18:05 Inputreferat Daniela Burger
- 18:50 Kurze Pause
- 19:05 News aus dem Fachverband
- 19:15 Traktanden Hauptversammlung
- 20:00 Ende

Vortrag mit anschliessender Diskussion

Herzlich Willkommen Daniela Burger

Merci hast Du Dich erneut bereit erklärt einen Vortrag bei uns zu machen zu:

Mehr Freude, weniger Frust – positives Leadership für ein starkes Pflorgeteam

Vortrag Daniela Burger



Mehr Freude, weniger Frust – positives Leadership für ein starkes Pflorgeteam

25. März 2025

Das bin ich

- Pflegefachfrau in der Funktion PDL Langzeitpflege
- Betriebswirtschaft studiert
- Für Q-Sys gearbeitet
- Teilselbstständig mit den Themen: RAI, PERMA-Lead und Skill- and Grade-Mix
- Mama von 2 Teenies / Leseratte / Serienjunkie und Chips-Lover
- Ich liebe die Struktur im Chaos und denke gerne «wenn alles möglich wäre....»

Purpose: Begeisterung für die Langzeitpflege / glänzen erwünscht

Herausforderungen in der Langzeitpflege

- Fachkräftemangel
- Sprachliche Probleme
- Hohe Absenzzraten
- Hohe Flukutation
- Unzufriedene Pflegende
- Mangelnde Wertschätzung
- Hohe emotionale Belastung
- Anspruchsvolle Bewohnende & Angehörige
- Kostendruck etc.

Herausforderungen Führung

Führung in der Pflege wird oft vernachlässigt.

- Teams mit mehr als 12 Mitarbeitenden
- Beförderung aus Verfügbarkeit (war früher Teil des Teams)
- Teamleitungen arbeiten aktiv in der Pflege mit
- Unklare Rollen / Aufgaben als Führungsperson
- Sich stets verändernde Teamzusammensetzungen in 24h-Schichten



Positive Führung ist der Gamechanger

Mein Credo

- Die Pflege in Langzeitinstitutionen ist überall gleich.
 - Was wir aktiv tun können, ist das Setting zu ändern.
-
- Mitarbeitende SEHEN, Mitarbeitende HÖHREN,
Mitarbeitende Fordern und Fördern
 - Mitarbeitende BEGEISTERN
 - Mitarbeitende HALTEN, dadurch, dass wir sie erblühen lassen, ihre Stärken stärken und sie sich entfalten können.

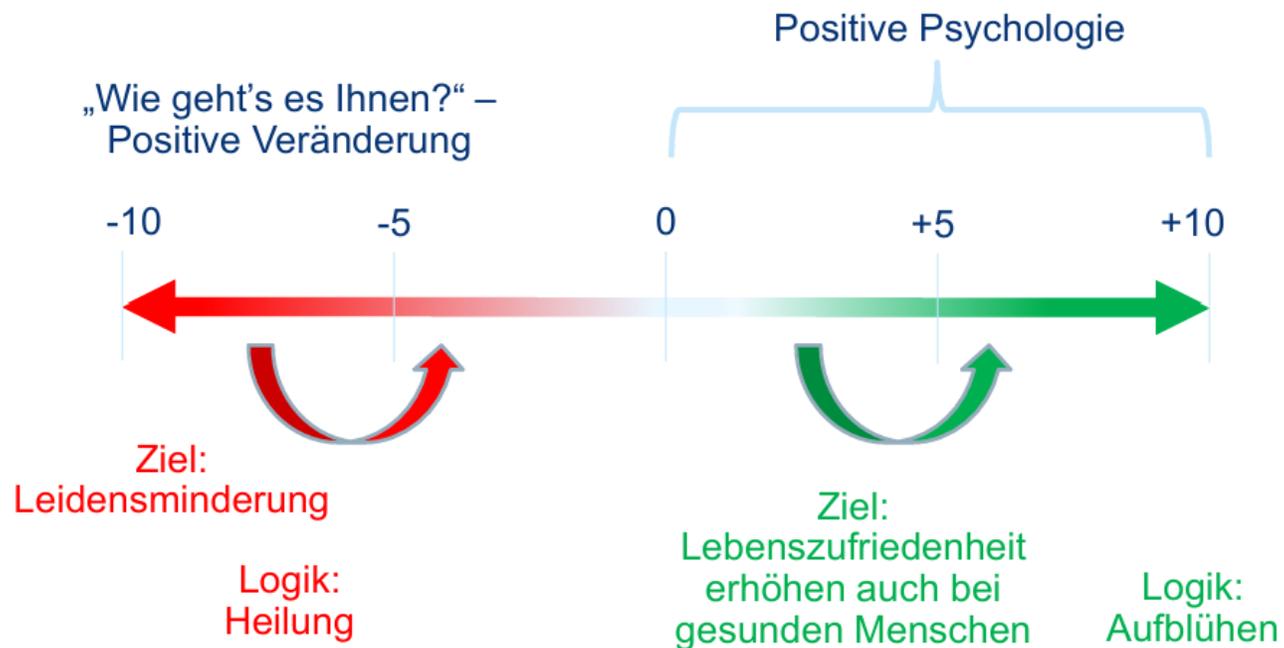
Positive Psychologie vs Positives Denken

Merkmal	Positive Psychologie	Positives Denken
Definition	Wissenschaftliche Erforschung von Wohlbefinden, Glück und Stärken.	Optimistische Denkweise, die sich auf das Gute fokussiert.
Ansatz	Empirisch fundiert, basiert auf Forschung und Studien.	Subjektiv, oft intuitiv oder durch persönliche Erfahrungen geprägt.
Ziel	Förderung psychischer Gesundheit und Lebensqualität.	Förderung einer positiven Einstellung unabhängig von Umständen.
Umgang mit Negativem	Akzeptanz und produktive Verarbeitung von negativen Emotionen.	Ignorieren oder Umdeuten negativer Gedanken.
Zielgruppe	Menschen, die ihr Wohlbefinden gezielt und wissenschaftlich fundiert steigern wollen.	Menschen, die eine optimistischere Denkweise entwickeln möchten.

Die **Positive Psychologie** basiert also auf wissenschaftlichen Erkenntnissen und bietet fundierte Methoden zur Förderung des Wohlbefindens, während das **Positive Denken** eher eine Lebenseinstellung ist, die sich auf Optimismus und Selbstsuggestion konzentriert.

Positive Psychologie

- Prof. Martin Seligman 1998 -> Aufruf zur Positiven Psychologie



2011: Buch «Flourish»
Vorstellen des Modells

Ziel: Wellbeing erleben

PERMA-Modell

n. M. Seligman

5 Faktoren, die als massgebliche Einflussfaktoren für das Wohlfühlen und Aufblühen von Menschen anerkannt sind.
(evidenzbasiert)

- Positive Emotionen
- Engagement (Stärkenerleben / Flow)
- Relationships (Beziehungen)
- Meaning (Sinnerleben)
- Accomplishment (Zielerreichung)

Beispiele der Wirkungsweise

- Erleben positiver Emotionen → Offenheit für neue Lösungen, Fokus auf was gut läuft, aktiver (B. Fredrickson)
- Arbeit an Schwäche ist mühsam, frustierend und nur bedingt von Erfolg gekrönt. Arbeit mit Stärken führt zu Motivation, Vorfreude, Lebendigkeit (M. Seligman)

→ Dr. Markus Ebner Modell zu einem Führungsansatz erweitert = PERMA-Lead

PERMA-Lead ®



Positive Effekte



Quelle: Ebner, M. (2024). *Positive Leadership*. Mit PERMA-Lead erfolgreich führen. Wie Sie wissenschaftlich fundiert das volle Potenzial Ihres Teams entfalten. Facultas Verlag.

- Weniger Stress, weniger Burnouts
- Mehr Freude an der Arbeit
- Weniger Misstrauen
- Höhere Resilienz
- Nach beruflichen Rückschlägen schnellere Erholung
- Zuversicht höher auch in Veränderungsprozessen

Umsetzung

Erst die Haltung

Dann das Verhalten

Positive Emotionen

Wann und wobei erleben Sie Freude oder andere positive Gefühle (Stolz, Interesse, Dankbarkeit, Heiterkeit, Liebe, Freude, etc.) bei Ihrer Arbeit?

Bei welchen Tätigkeiten mehr – bei welchen Tätigkeiten weniger.

Bewertung: von 0 – 10 (niedrigst zu höchst)



Engagement (stärkenorientierter Einsatz, sinnvolle Aufgaben)

Wie oft und bei welchen Tätigkeiten sind Sie total begeistert von dem was Sie tun?

Wie oft sind Sie an einer Arbeitstätigkeit so interessiert, dass Sie völlig in ihr aufgehen?

Bewertung: von 0 – 10 (niedrigst zu höchst)



Relationship (Beziehungen)

Wie zufrieden sind Sie mit ihren Beziehungen zu den Menschen, mit denen Sie im Arbeitskontext zu tun haben?

Wie viel Unterstützung erleben Sie?

Bewertung: von 0 – 10 (niedrigst zu höchst)



Meaning (Sinn der Tätigkeit, eigener Beitrag)

Was erleben Sie in Ihrer Tätigkeit als sinnvoll, was weniger?

Wie wertvoll und lohnenswert empfinden Sie im Allgemeinen, was Sie in der Arbeit tun?

Bewertung: von 0 – 10 (niedrigst zu höchst)



Accomplishment (Erfolge feiern, Ziele erreichen)

Wie oft haben Sie das Gefühl, in Bezug auf Ihre Arbeitsziele voran zu kommen?

Wie oft haben Sie das Gefühl etwas «fertig gemacht» zu haben, etwas in ihrem Arbeitsbereich erreicht zu haben?

Bewertung: von 0 – 10 (niedrigst zu höchst)



Auswertung

- Wo haben Sie am meisten Punkte?
 - Reflexion was mache ich um diesen Wert zu erhalten?
 - Was noch?
 - Was noch?
- Niedrigster Wert = höchstes Entwicklungspotenzial

Wow! Was mache ich bereits alles, sodass dieser Wert nicht 0 ist?

 - Was noch ? Und was noch?

(Denkhaltung der Positiven Psychologie! = Übergewicht aufs Positive)

Halb leer oder halb voll?



Pessimisten sehen das Glas und meinen:
„es ist halb leer.“

Optimisten bemerken das Glas und sagen:
„es ist halb voll.“

Positive Leader betrachten das Glas und denken:
„Wenn wir herausfinden, wie es halb voll geworden ist, können wir es ganz füllen.“

Positivität ist eine Frage der Haltung



Halb leer oder halb voll ?

Alles eine Frage der Haltung.

Mögliche Massnahmen: P

- **Positive Emotionen:**

→ Positive Emotionen aufleben lassen (Freude, Dankbarkeit, Zufriedenheit, Interesse, Hoffnung, Heiterkeit, Wertschätzung, Inspiration etc.)

z.B. : mal Kuchen/ Obst mitbringen, Geburtstagskarte, nachfragen über Ferien oder Familie, Wünsche Dienstplan berücksichtigen, Motivationstipps, Check-In «schöne Erlebnisse», Lob weitergeben, wertschätzen, Grüssen, Danke, positives und negatives Feedback trennen

Mögliche Massnahmen: E

- **Engagement:**

→ Stärken stärken, MA aufblühen lassen (Schwächen, schwächen) und in einen Flow kommen

z.B. : individuelle Stärken herausfinden und Räume schaffen, diese einzubringen. Spielräume für Eigeninitiative, Fehlerkultur (Reaktion), neue Aufgaben nach Stärken verteilen, Ausprobieren, Austausch über Stärken im Team, Reflexion und Wertschätzung stärkenorientiert

Mögliche Massnahmen: R

- **Relationship:**

→ Vertrauen und Konfliktfähigkeit → positives und vertrauensbasiertes Arbeitsklima

z.B. : Wertschätzungsdusche, tägliches Reflexionsritual, Götti-System bei neuen MA, regelmässige Retrospektiven, Beziehungsgespräche (statt Jahresgespräche), regelmässige Interaktionen, gemeinsame Ziele, Rollenklarheit, Teamanlässe, bereichsübergreifende Aktivitäten / Teamsitzungen, Jobrotation, offene Gesprächskultur (Führung geht in Vorleistung), Vorstellungsrunde

Mögliche Massnahmen: M

- **Meaning:**

→ Sinn erleben, gemeinsame Vision, Bedeutung der Pflegearbeit und eigener Beitrag zum grossen Ganzen

z.B. : Transparenz von Entscheidungen, MA nach sinnvollen Tätigkeiten fragen, Gestaltungsmöglichkeiten, Kultur des Nachfragens, Wertschätzungsgespräche «was hat die Leistung des Einzelnen beigetragen?», Mitwirkung bei Zukunftsgestaltung / Projekten

Mögliche Massnahmen: A

- **Accomplishment:** (wichtigster Faktor im Zusammenhang mit Burnout)

→ Erfolge feiern, Zielerreichung und Selbst-Wirksamkeitsgefühl

z.B. : Erreichtes bewusst feiern, kommunizieren von gelungenen Aktivitäten, Growth-Mindset leben (MA aufzeigen, dass sie in der Lage sind, Ziele zu erreichen), Visualisieren von Erreichtem, kleinere Erfolge loben, «gut-gelungen-Mittagessen», erreichbare Ziele gemeinsam festlegen, Feedbackkultur, Fehler als Learning verstehen

Take away

Welche erste Massnahme nimmst du dir vor, um beim Entwicklungsfeld im nächsten Jahr 5% mehr zu erreichen?

Tools für Leadership



Leadership (PERMA)
Kultur / Werte
Skill- & Grademix
RAI-NH & LTCF

10 Schritte zum Verstehen

1. Reflexion (wie geht es mir? Bedürfnisse / Gefühle)
2. Ziel (wünschenswertes Ergebnis? Gibt es Alternativen? / Einwände?)
3. Vorbereitung Tag X (Teilnehmer, Zeitpunkt, Raum)
4. Einstieg (Danke, Anlass, Ziel)
5. Rahmen definieren (Dauer, Ablauf, Statements -> Klarheit)
6. Klare Kommunikation (eigene Sichtweise nach GFK)
7. Empathie zeigen (Verständnis für Gefühle und Sichtweise des Gegenübers, z.B. aktives Zuhören, paraphrasieren)
8. Lösungsorientierung (gemeinsame Lösung, Ideen austauschen, allenfalls Kompromisse finden)
9. Emotionale Kontrolle (ruhig bleiben, tief durchatmen oder kurze Pause)
10. Zusammenfassung & Feedback (Missverständnisse vermeiden)



GFK

- Beobachtung (neutral)
- Befinden (Gefühl, Emotion)
- Bedürfnis
- Bitte

Bedürfnisse

unvollständige Liste

- Abenteuer / Herausforderung / Neues
- Anregung und Inspiration
- Gleichwertigkeit (Augenhöhe)
- Ausgewogenheit (Geben-Nehmen)
- Echtheit (authentisch)
- Beitragen (andere bereichern)
- Beständigkeit / Stabilität / Verlässlichkeit
- Dankbarkeit (Freude, was man erhält)
- Effektivität (Ziele / pos. Veränderungen)
- Ehrlichkeit (Wahrheit sagen & handeln)
- Empathie (gehört & gesehen werden)
- Feiern (Freude über erfüllte Bedürfnisse)
- Freiheit / Autonomie / Selbstbestimmung
- Frieden / Harmonie / Ungestörtsein
- Geborgenheit / Sicherheit
- Gemeinschaft / Zugehörigkeit
- Integrität (nach Werten leben, erleben)
- Klarheit (wissen, was los ist)
- Kompetenz (auf Fähigkeiten vertrauen)
- Leichtigkeit
- Lernen & Weiterentwicklung
- Nähe / Vertrautheit / Vertrauen
- Offenheit / Unerwartetes akzeptieren
- Orientierung & Struktur (Ordnung, Übersicht)
- Psychologische Sicherheit (sich sicher genug fühlen, um eine abweichende Meinung zu vertreten und Unsicherheit zeigen)
- Respekt / Würde
- Sinn
- Teilhabe / einbezogen sein
- Verantwortung
- Verstehen & verstanden werden
- Wertschätzung & Wirksamkeit



Inputs dieser Seite von H. Mostert & D. Hoffmann, Conflict Culture Playbook, Verlag Murmann, 2024

Beziehungskonto
immer wieder
auffüllen



Mehr davon?

Kontakt www.danielaburger.ch

Themen

- Leadership (PERMA-Lead)
- Werte & Kultur
- Skill- & Grade-Mix in der Langzeitpflege
- RAI-NH & neu auch LTCF



LangzeitSchweiz.



DANKE

Diskussion

Die Diskussion war eher verhalten und die TN haben es aber als gutes Referat empfunden

Kurze Pause





Hauptversammlung 2025

25. März 2025

Traktanden Hauptversammlung

- Einige News aus dem Fachverband
- Wahl der Stimmenzählerin
- Genehmigung Protokoll der Hauptversammlung 2024
- Genehmigung des Jahresberichts 2024
- Genehmigung Jahresrechnung und Kenntnisnahme Revisionsbericht
- Entlastung des Vorstands durch die Mitglieder
- Genehmigung Budget 2025 und Finanzplan 2026
- Erneuerungswahl der Vizepräsidentin und der Präsidentin
- Neuwahl zur Co-Präsidentin
- Erneuerungswahl der Vorstands Mitglieder
- Wahl der Rechnungsrevisorin
- Wahl der Delegierten und Ersatzdelegierten SBK
- Varia und Fragen

News

Wir sind an beiden Tagen mit einem **Stand am Pflegekongress** und freuen uns auf euren Besuch

Wir werden auch 2025 **regionale Workshops** zu aktuellen Themen planen. Weitere News erfahrt ihr im Newsletter oder auf unseren social media Plattformen (Facebook, Insta, Linked in)

Wir sind aktuell in der Planung eines Care Salon zum Thema «Polymedikation». Details folgen

Infos aus der ausserordentlichen DV SBK

Die Delegierten haben ein JA zur Gründung eines Dachverbands Pflege gestimmt !

Dies bietet auch uns als Fachverband viele neue Chancen

Herzlich Willkommen Sophie Ley, Präsidentin SBK

Wir freuen uns sehr bist Du heute mit dabei und erzählst uns von den kommenden Schritten zu SBK futuro

Wahl Stimmzähler

Stimmzählerin ist: Esther Tonini

Abstimmung: einstimmig angenommen

Regelung für Stimmzählung via Zoom:

Nein: bitte Hand erheben

Enthaltung: Bitte Hand erheben

Ja: restliche Stimmen

Genehmigung Protokoll 2023

Antrag:

Der Vorstand beantragt das Protokoll der Hauptversammlung vom 20.3.2024 zu genehmigen.

Abstimmung: einstimmig angenommen

Genehmigung Jahresbericht

Antrag:

Der Vorstand beantragt den Jahresbericht 2024 zu genehmigen.

Abstimmung: einstimmig angenommen

Jahresrechnung - Erfolgsrechnung

Aufwand	Rechnung 2023	Budget 2024	Rechnung 2024
Fachtagung			850.00
Vorstand	7'225.20	7'000.00	9'677.20
SBK-Projekte (Futuro)		1'000.00	1'081.00
Mitgliederversammlung	200.00	200.00	216.20
Leistungen SBK-ASI	3'244.85	2'000.00	2'417.50
Beitrag an Institutionen, Verbände	1'539.65	1'500.00	1'480.50
Werbeaufwand	946.80	2'000.00	1'110.55
Verwaltungsaufwand, IT	4'690.55	7'350.00	7'539.15
Sekretariatsführung	7'239.20	7'500.00	6'300.00
Abschreibungen, div. Aufwand	1'687.20	1'400.00	1'021.15
TOTAL Aufwand	26'773.45	29'950.00	31'693.25

Jahresrechnung - Erfolgsrechnung

Ertrag	Rechnung 2023	Budget 2024	Rechnung 2024
Mitgliederbeiträge D/H/P	6'128.70	6'500.00	4'409.95
Beitrag SBK-ASI	11'560.00	11'000.00	13'640.00
Spenden	1'810.00	1'800.00	1'500.00
Partnerorganisationen/Pflege Assistenz	1'750.00	2'000.00	1'500.00
Sponsoring	4'000.00	4'000.00	6'875.00
Einnahmen Tagungsgebühren	2'500.00		
Inserate Fachtagung			
Standgebühren, Messen			
TOTAL Ertrag	27'748.70	25'300.00	27'924.95

Jahresrechnung - Erfolgsrechnung

	Rechnung 2023	Budget 2024	Rechnung 2024
TOTAL Aufwand	26'773.45	29'950.00	31'693.25
TOTAL Ertrag	27'748.70	25'300.00	27'924.95
Gewinn	975.25	-4'650.00	-3'768.30

Jahresrechnung - Bilanz

Aktiven	Rechnung 2023	Rechnung 2024
Flüssige Mittel	46'873.42	43'085.12
Homepage	2'450.00	1'470.00
TOTAL Aktiven	49'323.42	44'555.12
Passiven		
Verbindlichkeiten Verband Pflegeassistenz	2'515.99	1'515.99
Noch nicht bezahlter Aufwand	200.00	200.00
Verbandsvermögen	46'607.43	46'607.43
TOTAL Passiven	49'323.42	48'323.42
Verlust		-3'768.30

Der Verlust wird mit dem Verbandsvermögen verrechnet.

Revisionsbericht

Bericht der Revisionsstelle zur eingeschränkten Revision an die Hauptversammlung der:

Fachgruppe LangzeitSchweiz des Schweizerischen Berufsverbandes der Pflegefachfrauen und Pflegefachmänner SBK.

Als Rechnungsrevisorin habe ich die Jahresrechnung (Bilanz und Erfolgsrechnung) der Fachgruppe LangzeitSchweiz des Schweizerischen Berufsverbandes der Pflegefachfrauen und Pflegefachmänner, SBK, für das am 31. Dezember 2024 abgeschlossene Geschäftsjahr geprüft.

Für die Jahresrechnung ist der Vorstand verantwortlich, während meine Aufgabe darin besteht, diese zu prüfen. Ich bestätige, dass ich die gesetzlichen und statutarischen Anforderungen hinsichtlich Befähigung und Unabhängigkeit erfülle.

Anlässlich meiner Prüfung habe ich festgestellt, dass

- die Buchhaltung ordnungsgemäss und sauber geführt worden ist,
- die Bilanzsumme CHF 44'555.12 beträgt,
- die Erfolgsrechnung mit einem Verlust von CHF 3'768.30 abschliesst und
- das Eigenkapital per 31.12.2024 CHF 42'839.13 beträgt.

Bei der Revision bin ich nicht auf Sachverhalte gestossen, aus denen man schliessen müsste, dass die Jahresrechnung nicht dem Gesetz und den Statuten entspricht.

Ich empfehle, die vorliegende Jahresrechnung zu genehmigen, und beantrage, der Buchhaltung unter Verdankung ihrer sauberen Arbeit für die Jahresrechnung 2024 Entlastung zu erteilen.

Obersaxen, 11. Februar 2025

Die Rechnungsrevisorin



Marlise Alig

Jahresrechnung/Bilanz/Revisionsbericht

Antrag:

Der Vorstand beantragt die Jahresrechnung, die Bilanz, die Gewinnverwendung und den Revisionsbericht zu genehmigen.

Abstimmung: einstimmig angenommen

Entlastung

Antrag auf:

Entlastung des Vorstandes mit Präsidium für die
Verbandstätigkeit im Jahr 2024

Abstimmung: einstimmig angenommen

Budget 2025 und Planung 2026

Aufwand	Budget 2025	Planung 2026
Fachtagung	15'000.00	
Vorstand	9'000.00	9'000.00
SBK-Projekte (Futuro)	2'000.00	2'000.00
Mitgliederversammlung	300.00	300.00
Leistungen SBK-ASI	2'500.00	2'500.00
Beitrag an Institutionen, Verbände	-	-
Werbeaufwand	1'000.00	1'000.00
Verwaltungsaufwand, IT	6'650.00	6'650.00
Sekretariatsführung	7'000.00	7'000.00
Abschreibungen, div. Aufwand	750.00	500.00
TOTAL Aufwand	44'200.00	28'950.00

Budget 2025 und Planung 2026

Ertrag	Budget 2025	Planung 2026
Mitgliederbeiträge D/H/P	4'500.00	5'000.00
Beitrag SBK-ASI	13'500.00	13'500.00
Spenden	1'500.00	1'500.00
Partnerorganisationen/Pflege Assistenz	1'500.00	1'500.00
Sponsoring	6'000.00	6'000.00
Einnahmen Tagungsgebühren		
Inserate/Sponsoring Fachtagung	12'000.00	
TOTAL ERTRAG	39'000.00	27'500.00

Budget 2025 und Planung 2026

	Budget 2025	Planung 2026
TOTAL Aufwand	44'200.00	28'950.00
TOTAL Ertrag	39'000.00	27'500.00
Gewinn / Verlust	-5'200.00	-1'450.00

MEEEEERCI

- An **unser Sekretariat** des SBK
St. Gallen, Thurgau, beider Appenzell
- An **Andrea Bühner von der textbühne**
- Unseren Sponsoren:

Hauptsponsor



Sponsor



- Unseren Partnerorganisationen



Wahlen

Information:

Gemäss den Statuten ist die Erneuerungswahl des Präsidiums und des Vorstandes festgehalten

Art. 20 regelt die Amtsdauer der Präsidentin und Vizepräsidentin. Diese beträgt 4 Jahre mit zweimaliger Wiederwahl

Art. 25 lit. B regelt die Wahl des Vorstandes. Die Amtsdauer beträgt 4 Jahre, eine zweimalige Wiederwahl ist möglich.

➤ **Gesamterneuerungswahlen finden spätestens 2028 statt.**

Wahl Co-Präsidium

Kurze Erläuterung der Gründe
und
der Anmerkung eines Mitglieds



Zusammen um
den ambulanten Bereich (Yvonne) und
dem stationären Bereich (Dominique)
gleichberechtigt zu vertreten.



Wahl Co-Präsidium

Wahl zur Co-Präsidentin

Dominique Elmer

Abstimmung: einstimmig angenommen

Wahl zur Co-Präsidentin:

Yvonne Schmitz

Abstimmung: einstimmig angenommen

Wiederwahl Vizepräsidentin Marlies Petrig

Marlies Petrig

Gerne lernen wir im gesamten Vorstand weiter von all den wertvollen Erfahrungen von Marlies

Abstimmung: einstimmig angenommen



Wiederwahl restlicher Vorstand

Von oben links nach unten rechts:

Mirjam Fässler

Christine Schor

Esther Tonini

Larissa Schmidli

Abstimmung: einstimmig



Wahl der Revisionsstelle

Gemäss den Statuten Art. 27 wird die Revisionsstelle jährlich wiedergewählt.

Der Vorstand empfiehlt die Wiederwahl:
Marlise Alig, MarNic, Tobel 13, Obersaxen

Abstimmung: einstimmig angenommen

Wahl Delegierte und Ersatzdelegierte für 2025

Delegierte:

Marlies Petrig

Esther Tonini

Christine Schor

Yvonne Schmitz

Ersatzdelegierte:

Larissa Schmidli

Dominique Elmer

Mirjam Fässler

Abstimmung: einstimmig angenommen

Fragen ?/Varia?

Merci wart ihr mit dabei und Merci für euren täglichen Einsatz !

Ihr seid mit uns

... die Stimme der
Langzeitpflege

