

# Das Problem öffentlich machen

**Personaldienstleister können bei der Auswahl von Mitarbeitern hilfreich sein – doch fehlen die Fachkräfte, wird auch die Vermittlung immer schwieriger**

Als alarmierend bezeichnet Personalberaterin **Anneli Dörfler** die Entwicklung in der Vermittlung von Pflegefachkräften für die Häusliche Pflege. Der Markt sei wie leergefegt, und das sei erst die „Spitze des Eisbergs“. Die Autorin berichtet über die Schwierigkeiten, qualifiziertes Personal für die Pflegeeinrichtungen zu akquirieren, formuliert Lösungswege aus der Misere und fordert zum Handeln auf.



Anneli Dörfler

Die Autorin ist Krankenschwester, Dipl. Soziologin und Mitinhaberin der Personalberatung Sudhoff & Dörfler GbR in Berlin, PB.Sudhoff.Doerfler@gmx.de

Personaldienstleistungen haben Konjunktur. Immer häufiger wenden sich ambulante Pflegeeinrichtungen an private Vermittler, in der Hoffnung ihren Bedarf an qualifizierten Pflegekräften auf diesem Wege abdecken zu können. Die Pflegeverantwortlichen wissen, dass sie die gesetzlichen Auflagen zur Qualitätssicherung (PQsG, LQN und viele andere mehr) nur mit qualifiziertem Personal einhalten können. Menschlich und einfühlsam zu sein reicht allein längst nicht mehr aus, um den Qualitätsansprüchen zu genügen. Beobachtungsgabe, gute schriftliche und mündliche Ausdrucksfähigkeit,

Zahl der Pflegebedürftigen:  
Tendenz steigend

versierte Orts- und Straßenkenntnisse, Selbständigkeit und Eigenverantwortung, Konflikt- und Stresstoleranz sind wichtige Voraussetzungen, um in der Häuslichen Pflege tätig zu werden. Angesichts der hohen Anforderungen an

ambulantes Pflegepersonal stellt sich die Frage, welchen Beitrag Personaldienstleistungen bei der Beschaffung von qualifiziertem Personal tatsächlich leisten können? Wo sind ihre Grenzen?

## Agenturen übernehmen die Akquise und Vorauswahl des Personals

Personaldienstleister können ambulante Pflegedienste entlasten, indem sie ihnen entsprechend ihrer Profession die Akquise und (Vor)-Auswahl von Personal abnehmen. Da Vermittler nicht direkt im Pflegeprozess stehen, laufen sie weniger Gefahr aus der Not heraus Einstellungen vorzunehmen. Einstellungen, die unter Bauchschmerzen und Termindruck erfolgen, rechnen sich nicht, noch weniger als unbesetzte Stellen. Sie haben negative Rückwirkungen auf das Image der Einrichtung und binden

wichtige Kapazitäten. Personaldienstleister ersparen den Personalverantwortlichen in der ambulanten Pflege viel Zeit und Frust. Um wirklich qualitativ auswählen zu können, muss eine Vielzahl an Gesprächen geführt werden. Im Durchschnitt können bei 80 Bewerbungen im Pflegehelferbereich nur zwei geeignete Personen weitergeleitet werden.<sup>1</sup> Noch lässt sich hier der Anspruch an eine qualitative Auswahl aufrechterhalten. Anders sieht es im Bereich der Auswahl examinierter Pflegekräfte aus. Die Anzahl der Bewerbungen im ambulanten Bereich geht bei gleicher Akquiseleistung (kontinuierliches Schalten von Anzeigen in unterschiedlichen Medien, Kontaktpflege zu Ausbildungseinrichtungen ...) kontinuierlich zurück. Auch durch immer ausgefeiltere Akquisestrategien lässt sich dieser Trend nicht aufhalten. Doch ohne eine ausreichende Anzahl an BewerberInnen kann keine qualifizierte Auswahl stattfinden. Hier stoßen wir auf ein strukturelles Problem, das die Grenzen von qualitativer Auswahl aufzeigt: Der Beruf der Krankenschwester oder des Altenpflegers wird immer unattraktiver: Anforderungen werden immer höher, die Arbeitsbedingungen immer schlechter, der Zeitdruck größer. Die gesellschaftliche Anerkennung der Pflegeberufe tendiert gegen Null.

## Die Qualitätsanforderungen steigen

In krassem Widerspruch hierzu stehen die immer höheren Qualitätsanforderungen an die Pflege. Diese werden ad absurdum geführt, wenn es kein geeignetes Personal, sprich qualifizierte und mo-

### Checkliste

- Vermittler laufen weniger Gefahr, aus der Not heraus Einstellungen vorzunehmen
- Bei 80 Bewerbungen können nur etwa zwei geeignete Personen im Helferbereich an Einrichtungen weitergeleitet werden
- Grenzen der Vermittlungsbemühungen: Pflegeberufe werden immer unattraktiver

<sup>1</sup> Diese Angaben beruhen auf eigenen statistischen Auswertungen der Personalberatung Sudhoff & Dörfler.  
<sup>2</sup> Die Statistik ist im Internet unter [www.destatis.de/allg/d/veroe/proser4fsoz\\_d.htm](http://www.destatis.de/allg/d/veroe/proser4fsoz_d.htm) oder unter [www.vincenz.net/ahdownload/downloads\\_ambulant\\_kostenlos\\_abrufbar](http://www.vincenz.net/ahdownload/downloads_ambulant_kostenlos_abrufbar).

tivierte Pflegekräfte, gibt. Zu fragen bleibt auch, ob der zunehmende Verwaltungsaufwand, der im Sinne der Qualitätsverbesserung betrieben wird, noch gerechtfertigt ist und nicht wichtige Kapazitäten und Kompetenzen bindet. Manchmal kann man sich des Eindrucks nicht erwehren, dass das, was durchaus positiv gedacht war, nämlich die Qualität der Pflege zu verbessern, zu einem Schuss nach hinten wird, ganz nach dem Motto: Wir sind mit guter Absicht auf dem Holzweg.

## Wer wird die steigende Zahl Bedürftiger künftig versorgen?

Um es nochmals deutlich zu machen: Wir stehen erst am Anfang eines immensen Personalnotstandes, der langfristig auch über angeworbene Pflegefachkräfte aus dem Ausland nicht zu decken sein wird. Im Dezember 2001 waren in Deutschland laut der jüngst veröffentlichten „Pflegestatistik 2001 – Deutschlandergebnisse“ des Statistischen Bundesamtes 2,04 Millionen Menschen pflegebedürftig.<sup>2</sup> Nahezu drei Viertel der im Sinne des Pflegeversicherungsgesetzes Pflegebedürftigen wurden zu Hause versorgt. Die Tendenz ist steigend, da die Zahl der chronisch Kranken im fortgeschrittenen Alter weiter zunimmt und sich traditionelle Familienstrukturen mehr und mehr auflösen. Durch die Umstrukturierung in Krankenhäusern und die Einführung der DRGs wird der Pflegebedarf im ambulanten Bereich noch weiter zunehmen. Wer wird die frühzeitig Entlassenen denn zukünftig versorgen?

**Qualitätsgesicherte Häusliche  
Pflege benötigt examinierte  
Fachkräfte – die sind aber immer  
schwieriger zu finden**

