Zeitschrift: Fachzeitschrift Heim

Herausgeber: Heimverband Schweiz

Band: 73 (2002)

Heft: 9

Buchbesprechung: Schlüsselqualifikation in Personalauswahl und Personalentwicklung : ein Arbeitsbuch für die Praxis [Claudia Eilles-Matthiessen, Natalija el Hage, Susanne Janssen, Antja Osterholz]

Autor: [s.n.]

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Mehr erfahren

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. En savoir plus

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. Find out more

Download PDF: 26.07.2025

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, https://www.e-periodica.ch

Zur Neuerscheinung
von Claudia Eilles-Matthiessen, Natalija el Hage, Susanne Janssen und Antja Osterholz

SCHLÜSSELQUALIFIKATION IN PERSONALAUSWAHL UND PERSONALENTWICKLUNG

Ein Arbeitsbuch für die Praxis aus dem Verlag Hans Huber, Bern

pd/rr. Schlüsselqualifikationen wie Eigeninitiative oder Zeitmanagement gewinnen im Arbeitsleben zunehmend an Bedeutung. Man findet inzwischen kaum mehr eine Stellenanzeige, die nicht über Begriffe wie Teamfähigkeit oder Leistungsbereitschaft das Anforderungsprofil der zu besetzenden Position zu beschreiben versucht.
Obwohl sich die Idee der Schlüsselqualifikation im Arbeitsleben sowohl in der Personalauswahl als auch in der Potenzialeinschätzung oder im Trainingsbereich durchgesetzt hat, existiert kaum praxisorientierte Literatur zu diesem Thema. Zwar sind verschiedene Veröffentlichungen zu finden, die sich mit der Sinnhaftigkeit und den Auswirkungen der Idee der Schlüsselqualifikationen beschäftigen, anwendungsorientierte Literatur im Sinne einer praktischen Hilfestellung im Umgang mit dem Konzept der Schlüsselqualfikation findet sich bislang jedoch kaum.
Das nun vorliegende Buch soll dazu beitragen, diese Lücke zu schliessen.

Fast jede Organisation arbeitet mit selbst aufgestellten Schlüsselqualifikationen. Häufig werden diese immer wieder neu zusammengestellt und definiert, etwa wenn eine Stelle neu zu besetzen ist. Auch die wiederkehrenden Diskussionen, mit welchen Verfahren wohl welche Qualifikation erfasst werden könne, zieht sich wie ein roter Faden durch die Beobachtungen der Autorinnen, welche während ihrer studiums- und dissertationsbegleitenden Nebentätigkeiten auf die Idee des Buches kamen. Das Problem an dem Konzept der Schlüsselqualifikation scheint ihrer Meinung nach weniger die intuitive Nachvollziehbarkeit, sondern vielmehr die klare Definition und valide Erfassung derselben zu sein. Diese gewinnt aber in dem Masse an Bedeutung, in dem die Nützlichkeit und nicht zuletzt die Kosteneffizienz von psychologischer Personalauswahl und Personalentwicklung begründet werden muss.

Im Buch werden Schlüsselqualifikationen klassifiziert und definiert, es werden positive und negative Verhaltensbeispiele aufgeführt und diagnostische Verfahren zugeordnet, mit deren Hilfe die Schlüsselqualifikationen erfasst werden können.

Dabei wird trotz der Nützlichkeit von Vereinheitlichungen und Standardisierung der Gedanke berücksichtigt, dass jede Organisation und jede zu besetzende Position über Spezifika verfügt, die eine flexible Anwendung der vorgestellten Schlüsselqualifikationen und Verfahren erfordern. Definitionen, Indikatoren und standardisierte (Test)-Verfahren werden daher ergänzt durch Checklisten und Hinweise zur Erstellung von nicht-standardisierten Bausteinen wie Fallstudien oder Rollenspiele. Die organisations- und positionsspezifisch flexible Konzeption und Zusammenstellung von Personalauswahl- und -entwicklungsverfahren soll dadurch erleichtert werden.

Herausforderung einer modernen Personalauswahl

So beinhaltet Kapitel eins des Buches die notwendigen Grundlagen für die Anwendung der Klassifikation diagnostischer Instrumente. Nach diesen grundlegenden Überlegungen werden in Kapitel zwei die wichtigsten diagnostischen Bausteine, die in der Personalauswahl zum Einsatz kommen können, im Überblick beschrieben. Kapitel drei beinhaltet die ausführliche Klassifikation der Schlüsselqualifikationen zunächst als Überblickstabelle. Nach einer Definition der einzelnen Schlüsselqualifikationen (zum Beispiel Teamfähigkeit) findet sich eine Reihe positiver und negativer Indikatoren – verhaltensnahe und beobachtbare Merkmale – die auf eine hohe oder niedrige Ausprägung der Schlüsselqualifikation schliessen lassen. Im Anschluss an die Überblickstabellen werden in Anlehnung an die Darstellungsweise bewährter Testdokumentationen diagnostische Verfahren vorgestellt, die zur Erfassung der jeweiligen Schlüsselqualifikationen herangezogen werden können. Dabei werden neben klassischen paper-pencil-Verfahren auch computergestützte Instrumente berücksichtigt.

Die Literaturliste zeigt eine Auswahl weiterführender Literatur. Im Anhang findet sich ein Adressteil.

Mit dieser Konzeption zielt das Buch darauf ab, einen praktischen Beitrag zur Bewältigung der vielfältigen Herausforderungen eines modernen Personalmanagements zu leisten.

Leseprobe aus Kapitel 1:

Schlüsselqualifikationen – eine etwas unübersichtliche Landschaft

Begriff und Bedeutung von Schlüsselqualifikationen

Die Landschaft der Schlüsselqualifikationen ist unübersichtlich, teilweise noch unerschlossen und erfreut sich doch einer zunehmenden Zahl von interessierten Besuchern und Besucherinnen aus Wissenschaft und Praxis.

Gründe für dieses Interesse an überfachlichen Qualifikationen sind die rasante Geschwindigkeit von Wissenszuwachs und technologischer Innovation, die eine verkürzte Lebenszeit der einmal erworbenen fachlichen Kompetenzen nach sich zieht. Einschneidende Veränderungen der Arbeitswelt wie die wachsende Bedeutung von Kundenorientierung als Wettbewerbsfaktor, der Trend zu flacheren Hierarchien und die damit einhergehende Zunahme von Gruppen- und Projektarbeit, sind weitere Faktoren, die zu einer stärkeren Orientierung

an überfachlichen Kompetenzen führen. Die erfolgreiche Bewältigung und aktive Mitgestaltung dieser einschneidenden Veränderungen erfordert ein hohes Mass an Fähigkeiten und Kompetenzen, die über die fachliche und methodische Qualifikation eines Stelleninhabers bzw. Stellenbewerbers hinausgehen. Schlüsselqualifikationen sind gefragt. Was aber verbirgt sich hinter diesem Begriff?

Die Durchsicht der Literatur zeigt, dass kaum ein Konzept der Arbeitswelt mit so vielen unterschiedlichen Begriffen versehen wird wie das Konzept der Schlüsselqualifikationen. Da ist von Querschnittsqualifikationen, Kernkompetenzen, soft skills und competencies die Rede. Überfachliche Qualifikationen, Sozialqualifikationen oder gar Transferfähigkeit (!) werden verlangt. Das Konzept scheint sich in ein Schlagwort zu verwandeln – theoretisch nicht ausreichend fundiert, von der Praxis nicht selten mit Erwartungen überfrachtet.

Die kritische Frage, ob die Idee der Schlüsselqualifikationen in dieser Situation überhaupt verwendet und/oder weiterentwickelt werden sollte, ist durchaus nicht unberechtigt. Schliesslich liegt mit der traditionellen Klassifikation psychologischer Merkmale in Eigenschaften (Dispositionen), Fähigkeiten und Fertigkeiten bereits eine etablierte und bewährte Grundlage psychologischer Diagnostik vor. Das Konzept der Schlüsselqualifikationen erscheint gegenüber dieser traditionellen Klassifikation psychologischer Merkmale noch unausgereift und zeichnet sich nicht zuletzt durch eine gewisse Beliebigkeit der unter diesem Begriff subsumierten Merkmale aus. Trotz dieser (und weiterer) Einwände gegen das Konzept der Schlüsselqualifikationen wird in diesem Buch die Auffassung vertreten, dass Schlüsselqualifikationen einen wichtigen und nützlichen Zugang zur Bewältigung der vielfältigen Anforderungen eines modernen Personalmanagements leisten können und daher im Spannungsfeld zwischen Wissenschaft und Praxis einer verstärkten (systematischen) Betrachtung bedürfen.

Wie wird der Begriff der Schlüsselqualifikationen in diesem Buch verwendet und wie kann die Nützlichkeit dieses Konzepts begründet werden?

Unsere Definition von Schlüsselqualifikationen wurde in Anlehnung an die klassische Begriffsbestimmung von Mertens (1974) entwickelt und beschreibt Schlüsselqualifikationen als Merkmale, die zur Bewältigung von gegenwärtigen oder zukünftigen beruflichen Anforderungen, welche über eine aktuelle Position oder Tätigkeit hinausgehen, bedeutsam sind. Im Einzelnen wurden nur solche Merkmale in den Katalog der Schlüsselqualifikationen aufgenommen, die die folgenden Kriterien erfüllen:

1. Das Merkmal besitzt im Arbeitsprozess positions- und tätigkeitsübergreifende Relevanz.
2. Das Merkmal ist im Arbeitsprozess für die Bewältigung zukünftiger Aufgaben bedeutsam.
3. Das Merkmal kann und darf im Rahmen der Personalauswahl erfasst werden.

Das erste Kriterium bezieht sich darauf, dass keine Merkmale als Schlüsselqualifikationen betrachtet werden, die lediglich für eine spezielle Position oder Tätigkeit bedeutsam sind, wie z. B. Vigilanz als Anforderung an Fluglotsen.

Entsprechend dem zweiten Kriterium sollten Schlüsselqualifikationen nicht nur für die Bewältigung gegenwärtiger Anforderungen relevant sein, sondern auch für die Prognose *künftiger* Leistungen hinzugezogen werden können.

Der dritte Aspekt bezieht sich auf juristische und ethische Beschränkungen psychologischer Diagnostik in der Personalauswahl (zum Beispiel Schuler, 1998, S. 188 ff.; Uertz, 1999). Damit werden grundlegende Persönlichkeitsmerkmale ebenso aus dem Katalog der Schlüsselqualifikationen ausgeschlossen wie Werthaltungen oder ethisch-religiöse Überzeugungen, die für den Arbeitsprozess keine unmittelbare Relevanz besitzen und zudem die zu schützende Privatsphäre einer Person betreffen.

Betrachtet man die einzelnen Bestimmungsstücke dieser (oder ähnlicher) Definitionen von Schlüsselqualifikationen, dann wird der Unterschied zwischen dem Konzept der Schlüsselqualifikation und der traditionellen Klassifikation psychologischer Merkmale in Persönlichkeitsmerkmale, Fähigkeiten und Fertigkeiten unmittelbar evident. Letztere Kategorisierung betrachtet psychologische Merkmale aus der Perspektive einer Person, sie versucht *Personen* zu beschreiben oder zu vergleichen. Mit der Konzeption der Schlüsselqualifikationen rückt dagegen der *Arbeitsprozess* in das Zentrum der Betrachtung. Es wird der Frage nachgegangen, welche Merkmale zur erfolgreichen Bewältigung von Arbeitsanforderungen benötigt werden. Dazu wird das Konzept der Schlüsselqualifikationen benötigt. Schlüsselqualifikationen stellen, bezogen auf die traditionelle psychologische Zugangsweise, nicht selten eine Kombination aus Persönlichkeitsmerkmalen, Fähigkeiten und Fertigkeiten dar. Ihr Erklärungswert besteht jedoch darin, dass sie auf arbeits- und berufsrelevante Anforderungen bezogen sind. Damit wird eine andere Perspektive eingenommen und automatisch nur ein Teilbereich der vielfältigen psychologischen Merkmale betrachtet. Gleichzeit wird psychodiagnostisches Wissen auf ein bestimmtes Anwendungsfeld, das Arbeits- und Berufsleben bezogen. Das Konzept der Schlüsselqualifikationen stellt daher keine Alternative zur traditionellen psychodiagnostischen Begrifflichkeit dar, sondern kennzeichnet eine bestimmte Perspektive und einen bestimmten Anwendungsbereich psychologischer Diagnostik.

Die Notwendigkeit der Konzeption Schlüsselqualifikationen wurde bereits mit den vielfältigen Veränderungen von Wirtschaft, Arbeitsmarkt und Organisation begründet. Daneben scheint die relative Bedeutung formaler Qualifikationen gegenüber Schlüsselqualifikationen an Bedeutung zu verlieren und ein Wechsel zwischen mehreren Berufen und/oder Tätigkeiten zunehmend Bestandteil einer üblichen Berufsbiographie zu werden. All dies erfordert eine weitere Fundierung des Konzeptes der Schlüsselqualifikationen, welches – bei sorgfältiger Anwendung – mit einer Reihe von Vorteilen für Individuum und Organisation verbunden ist. Damit das Konzept der Schlüsselqualifikationen jedoch nutzbringend in der Praxis eingesetzt werden kann, sollten eine Reihe von Voraussetzungen erfüllt sein:

- Klassifikation von Schlüsselqualifikationen
- Verhaltensnahe Definition von Schlüsselqualifikationen
- Analyse überfachlicher Anforderungen
- Angemessene Auswahl und Zusammenstellung der Verfahren und Instrumente
- Sorgfältige Anwendung der Verfahren
- Angemessene Rückmeldung der Ergebnisse

Klassifikation von Schlüsselqualifikationen

Grundlage für den Einsatz von Schlüsselqualifikationen in Personalauswahl und Personalentwicklung ist die Verfügbarkeit und Anwendung einer Klassifikation überfachlicher Anforderungen. In der Literatur finden sich eine Reihe von teilweise theoretisch entwickelten, teilweise empirisch fundierten Klassifikationsvorschlägen (im Überblick bei Stangel-Meseke, 1994). Diese haben ihren Ursprung allerdings im wesentlichen im pädagogischen Kontext, sie sind nur teilweise auf das Feld der Personalauswahl und -entwicklung anwendbar und zudem nicht näher operationalisiert. Für die vorliegende Zusammenstellung

diagnostischer Instrumente und Verfahren zur Erfassung von Schlüsselqualifikationen wurde daher zunächst eine Klassifikation von Schlüsselqualifikationen entwickelt.

Verhaltensnahe Definition von Schlüsselqualifikationen

Ein Kennzeichen der vorliegenden Klassifikation von Schlüsselqualifikationen besteht darin, dass diese nicht nur definiert, sondern anhand von positiven und negativen Indikatoren konkretisiert werden. Indikatoren sind verhaltensnahe Beschreibungen, die auf eine hohe oder geringe Ausprägung des entsprechenden Merkmals schliessen lassen.

Der Vorteil einer solchen verhaltensnahen Definition von Schlüsselqualifikationen besteht darin, Klarheit über die Bedeutung einer interessierenden Schlüsselqualifikation zu erlangen. Einander ähnliche Schlüsselqualifikationen können gegeneinander abgegrenzt werden. Die Bedeutung eines Begriffes kann anhand der Indikatoren illustriert werden, die Verwendung der Begriffe als «leere Worthülse» wird verhindert. Daneben haben verhaltensnahe Definitionen von Schlüsselqualifikationen eine Reihe praktischer Vorteile: Sie können im Rahmen von Anforderungsanalysen eingesetzt oder im Rahmen von Beobachterschulungen als Beobachtungsbeispiele verwendet werden. Daneben können sie zur Konkretisierung der Anforderungen und Kriterien einer Position im Gespräch mit einem Bewerber herangezogen werden.

Analyse überfachlicher Anforderungen

Die Güte von Personalauswahl und -entwicklung hängt entscheidend von der Kenntnis der erforderlichen überfachlichen Kompetenzen der zu besetzenden Positionen ab. Diese setzt eine Analyse der überfachlichen Anforderungen voraus. Als Ergebnis dieser Anforderungsanalyse erhält man ein Anforderungsprofil, das Art und Ausprägung der notwendigen Schlüsselqualifikationen im Überblick darstellt. Das Anforderungsprofil wiederum ist Grundlage für die Auswahl und Zusammenstellung geeigneter diagnostischer Verfahren und Instrumente.

Die Klassifikation von Schlüsselqualifikationen kann als Grundlage für die Erstellung der Anforderungsanalyse dazu herangezogen werden, relevante Anforderungsbereiche zu erkennen und zu definieren. Sie bietet damit einen Rahmen, mit dem Beobachtungen strukturiert und systematisch erfasst werden können.

Angemessene Auswahl und Zusammenstellung der Verfahren und Instrumente

Die Güte von Personalentscheidungen hängt zunächst von der angemessenen Auswahl und Zusammenstellung der geeigneten diagnostischen Bausteine ab. Sollen psychologische Testverfahren zum Einsatz kommen? Wenn ja, welches der vielfältigen Verfahren ist für die zu beurteilende Schlüsselqualifikation angemessen? Ist der finanzielle und zeitliche Aufwand für ein Assessment Center gerechtfertigt? Oder lassen sich die erforderlichen Qualifikationen auch durch die Erweiterungen eines Bewerbungsgesprächs um diagnostische Bausteine wie Fallstudien oder Critical Incidents ebenso gut und ökonomischer erfassen?

Diese und weitere Fragen sind zu klären, wenn es darum geht, aus der Vielzahl diagnostischer Möglichkeiten ein Personalauswahlverfahren zu konzipieren. Die generelle Gestaltung eines Personalauswahlverfahrens hängt zunächst von den konkreten Rahmenbedingungen einer Stellenbesetzung ab. Finanzielle und personelle Ressourcen, das Qualifikationsniveau und die Bedeutung der zu besetzenden Position sowie die (erwartete) Anzahl qualifizierter Bewerber sind Kriterien, die bei der Konzeption eines Auswahlverfahrens berücksichtigt werden müssen. Daneben sollte auch die Passung von Auswahlverfahren und Unternehmenskultur sowie die Möglichkeit, dem Bewerber bereits im Auswahlprozess Aspekte der Unternehmenskultur zu vermitteln, bedacht und bei der Entscheidung für oder gegen situative Verfahren und/oder standardisierte Tests berücksichtigt werden.

Ist die generelle Konzeption eines Auswahlverfahrens geklärt, dann leisten die sogenannten Testgütekriterien Hilfestellung bei der Aufgabe, einzelne diagnostische Bausteine zusammenzustellen. Testgütekriterien informieren über die psychodiagnostischen Eigenschaften diagnostischer Verfahren. Sie geben zum Beispiel Auskunft darüber, wie genau ein Merkmal mit Hilfe eines Verfahrens erfasst werden kann und wie gut die Prognose von einem Testergebnis auf den Berufserfolg möglich ist. Neben diesen Kriterien existieren jedoch eine Reihe weiterer Aspekte, die für oder gegen die Angemessenheit eines bestimmten diagnostischen Verfahrens sprechen können. Im Unterschied zu den Testgütekriterien, die ausschliesslich über die Eigenschaften der Verfahren selbst informieren, beziehen sich diese Aspekte – etwa der Zeitaufwand oder die Kosten eines Verfahrens – auf die konkrete Implementierung des Personalauswahlverfahrens innerhalb der vorliegenden organisationalen Rahmenbedingungen. Zur Unterscheidung gegenüber den Testgütekriterien werden diese Kriterien, die letztendlich nur vom Anwender eines Verfahrens beurteilt werden können, auch als Zusatzkriterien bezeichnet.

Sorgfältige Anwendung der Verfahren

Der Aspekt der sorgfältigen Anwendung diagnostischer Verfahren bezieht sich auf die Durchführung und Auswertung von Testverfahren. Handelt es sich nicht um standardisierte Testverfahren, sondern um situative Verfahren wie Fallstudien, Gruppendiskussionen oder Critical Incidents, dann sollte der Konstruktion und Vorbereitung dieser Bausteine besondere Beachtung geschenkt werden. Eine wesentliche Voraussetzung für die Qualität der meisten diagnostischen Bausteine ist die Schulung der Beobachter, die das Verhalten des Bewerbers während einer Übung oder während eines Interviews beobachten und protokollieren sollen.

Angemessene Rückmeldung der Ergebnisse

Nach Auswahl, Zusammenstellung oder Konstruktion einzelner Instrumente und anschliessender Durchführung des Personalauswahlverfahrens gilt es, den Bewerbern das Ergebnis desselben mitzuteilen. Insbesondere bei Einsatz eines Assessment Centers, bei dem die Bewerber oft über mehrere Tage intensiv gearbeitet haben, ist die adäquate Ergebnisrückmeldung von zentraler Bedeutung. Sie prägt den Eindruck, den die Bewerber von der Organisation mitnehmen als auch nach aussen transportieren und sollte in angemessener und rücksichtsvoller Weise erfolgen. Eine angemessene Ergebnisrückmeldung sollte transparent und nachvollziehbar sein sowie in rücksichtsvoller, selbstwertachtender Art und Weise vorgebracht werden.

Die Erhebung und Beurteilung überfachlicher Anforderungen und Qualifikationen ist, wenn sie in der oben beschriebenen Art systematisch und sorgfältig erfolgt, mit einer Reihe von Vorteilen für Individuum und Organisation verbunden, von denen einige kurz skizziert werden:

Vorteile für Individuum und Organisation

- Eine präzise Definition der überfachlichen Anforderungen stellt das Kernstück von Personalauswahl und Per-

sonalentwicklung dar. In der Personalauswahl bilden Kenntnis und Definition relevanter Schlüsselqualifikationen die Grundlage für Auswahl und Zusammenstellung diagnostischer Instrumente und Verfahren. In der Personalentwicklung dienen sie der gezielten Förderung suboptimal ausgeprägter Schlüsselqualifikationen und/oder der Förderung zukünftig an Bedeutung gewinnender Kompetenzen wie zum Beispiel Sprachkenntnisse oder Selbstmanagementkompetenzen.

- Eine Person, die über die für eine Position relevanten Schlüsselqualifikationen verfügt, sollte in der Lage sein, sich schnell mit den Anforderungen ihrer Position vertraut zu machen, ihre fachlichen Qualifikationen effizient einzusetzen und gegebenenfalls weiterzuentwickeln und nicht zuletzt den sich ändernden Anforderungen einer Position gerecht zu werden.
- Eine sorgfältige Erfassung der für eine Position relevanten Schlüsselqualifikationen trägt dazu bei, suboptimale Personalentscheidungen zu vermeiden. Dies spart Kosten, da eine personale Fehlentscheidung mit hohem finanziellem Aufwand für eine Organisation verbunden ist.
- Einem Bewerber dienen präzise definierte und erfasste Schlüsselqualifikationen – eine kompetente Ergebnisrückmeldung vorausgesetzt – auch im Falle einer Ablehnung als wichtige Informationsquelle bezüglich des eigenen Kompetenzprofils.
- Die Verwendung des Konzeptes der Schlüsselqualifikationen ermöglicht es, die Anforderungen, die mit einer Position oder Tätigkeit verbunden sind, zu beschreiben und diese dem Bewerber in einem Gespräch präzise zu erläutern. Dies wiederum bedeutet Transparenz für den (potenziellen) Stelleninhaber und erleichtert auch dessen Entscheidung, eine Stelle anzunehmen oder gegebenenfalls abzulehnen.

Anhang:
Verlag Hans Huber, Bern
Claudia Eilles-Matthiessen et al.
Schlüsselqualifikationen in Personalauswahl und Personalentwicklung
Ein Arbeitsbuch für die Praxis

2002. 199 S., 6 Abb., 2 Tab., Kt.
Euro 22.95 / CHF 39.80
ISBN 3-456-83820-4 ■

Jahreskonferenz LAK
(Luzerner Altersheimleiter- und -leiterinnen-Konferenz)

WERNER STEIGER NEUER PRÄSIDENT

Von Simone Gruber

Die diesjährige Jahreskonferenz der LAK in Malters verlief speditiv und ohne Überraschungen. Es hiess jedoch Abschied nehmen vom langjährigen Präsidenten und Gründungsmitglied Ignaz Amrhyn, der seinen Rücktritt bekannt gab. Sein Nachfolger, Werner Steiger, wurde einstimmig gewählt und übernimmt ein vorbildlich geführtes Amt.

Schon der musikalische Einstieg durch das Seniorinnen-Chörli aus Malters liess erahnen, dass über der diesjährigen Konferenz etwas Wehmut liegt. Ignaz Amrhyn hatte seinen letzten Auftritt als Präsident. Als langjähriger Präsident und Gründungsmitglied von 1994 blickt er auf etwa 56 LAK-Sitzungen, 300 Besprechungen, über 3000 Telefonate und viele, viele Kleinigkeiten, Besuche, Gespräche zurück. In dieser Zeit hat er mit wenig Budget sehr viel erreicht mit seinem grossen Engagement und Einsatz. Mit dem einstimmig neu gewählten Präsidenten, Werner Steiger, glaubt das Präsidium einen guten und fähigen Mann für die Nachfolge gefunden zu haben. Steiger ist Heimleiter des Staffelnhofes in Littau und freut sich auf eine enge und gute Zusammenarbeit mit den Mitgliedern. Er stellte sogleich das Tätigkeitsprogramm für das kommende Jahr vor. Es ist eine Herbstkonferenz geplant, und die verschiedenen Arbeitsgruppen (KORE, Vertrag KVG-Beiträge, LGS-Lohngruppenstatistik und Besoldungsvernehmlassungen, Internet) werden weiterhin an ihren Themen arbeiten.

Verabschiedet wurden auch Richard Kolly als KO/A/U-Mitglied und delegierter Vertreter im SVL und Peter Steinemann als Rechnungsrevisor. Als neuer Rechnungsrevisor wurde einstimmig Isidor Affentranger, Heimleiter des Murhofs der Gemeinde Pfaffnau, gewählt.

Sowohl das Protokoll als auch der Jahresbericht des Präsidenten, der Kassa- und Revisionsbericht sowie das Budget wurden genehmigt und verdankt. Einstimmig wurde auch beschlossen, den Jahresbeitrag gleich zu belassen. Kurzfristige Projekte würden allenfalls separat berechnet.

Als eigentlicher Höhepunkt der Tätigkeiten im vergangenen Jahr kann die Gründung des Ausbildungsverbundes LAP vom 23. November bezeichnet werden, die gesamtschweizerisch Beachtung fand. Die LAK nahm im vergangenen Jahr auch an verschiedenen Vernehmlassungen des Kantons teil: Änderung des Stimmrechtsgesetzes (Abschaffung Wanderurne in Heimen), Vernehmlassung zur Lohnentwicklung in der Pflege bei Pflegenotstand, Vernehmlassung zum Personalgesetz und zur Besoldungsverordnung. Beschäftigt hat zudem auch die Meldung der Tötungsdelikte in verschiedenen Innerschweizer Heimen. Die Teilnahme an der ZEBI (Zentralschweizerische Berufsbildungsmesse) in Luzern hat sich als sehr wertvoll herausgestellt. Eine Arbeitsgruppe hat sich mit der Einführung der KORE intensiv beschäftigt und steht für Beratung zur Verfügung.

Termingerecht ging der Antrag für einen Einbezug der *LAK-Mitglieder* bei Vernehmlassungen sowie das Schaffen eines Raumes für Meinungsbildung für LAK-Mitglieder ein. Aus der folgenden Diskussion ging hervor, dass bereits eine Plattform im Internet für Meinungsaustausch besteht (LAK-Homepage) sowie Informationen über laufende Vernehmlassungen und Tätigkeit der Arbeitsgruppen ebenfalls im Internet mit dem heimeigenen Passwort abrufbar sind. Man ist bestrebt, diese Infos in Zukunft noch besser zu bewirtschaften und man hofft auf vermehrte Nutzung dieses Mediums. Im Projekt Internet wurde im vergangenen Jahr die Archivierung vereinfacht und die Stellenausschreibung verbessert. Zudem bietet die LAK der LAP Gastrecht auf ihrer Homepage.

Aufgrund eines Antrags wurde beschlossen, den Weg für den Beitritt in den neuen Verband CuraViva vorzubereiten und an der nächsten Konferenz zu orientieren. An der Herbstkonferenz wird zudem auch das Thema der Qualitätssicherung erörtert.

Als Abschluss der Konferenzversammlung hielt Regierungsrat *Dr. Markus Dürr* ein Referat über laufende Projekte.