



ISO zertifiziert

2016 kommen ISO-Standards für Human Resources

HR Performance im Gespräch mit Diplom-Psychologe Harald Ackerschott

Die Diskussion über gemeinsame Standards im Personalwesen hat vor einigen Jahren in der deutschen HR-Community zu hitzigen Debatten geführt. Da kein Konsens in der Sache absehbar war, galt das Thema in Deutschland als verbrannt. Im Gegensatz zu den angelsächsischen HR-Verbänden, haben die Personalverantwortlichen in Deutschland HR-Standards bisher nicht vermisst. Es überrascht deshalb nicht, zu hören, dass sich seit fünf Jahren mehrere Working Groups des ISO Technical Committee mit HR-Standards beschäftigen.

Deutschland stimmte dagegen

Harald Ackerschott, Diplompsychologe aus Bonn, ist als einer von mehreren deutschen Vertretern seit über vier Jahren in der HR Working Group des ISO Technical Committees tätig. 24 Länder arbeiten seit fünf Jahren aktiv daran, weltweit Normen für den HR-Bereich zu entwickeln. Weitere 18 Staaten haben Beobachterstatus. Der US-amerikanische Verband für Personalverantwortliche Society for Human Resources Management (SHRM) hatte über das US-Normungsinstitut ANSI den Wunsch nach HR-Standards an den Weltnormungsdachverband ISO

herangetragen. Obwohl sich bei der ersten Abstimmung über die Entwicklung von globalen HR-Standards u.a. Deutschland, Korea und Argentinien dagegen aussprachen, stimmte die große Mehrheit für HR-Standards. „Wir wollten dem deutschen Mittelstand ein neues Bürokratiemonster ersparen. Wir waren von der Relevanz der Standards nicht überzeugt. Da sich aber die Mehrheit dafür ausgesprochen hatte, war klar, dass es zukünftig HR-Standards auf ISO-Ebene geben wird. Als Verlierer hätten wir uns zurückziehen können. Das wäre aber nicht im Interesse unseres Landes gewesen. Wir, das heißt die deutsche Verhandlungsdelegation und der deutsche Arbeitsausschuss ‚Personalmanagement‘ mit Vertretern von Hochschulen, Unternehmen, Arbeitgeber- und Personalverbänden, haben insgesamt eine konstruktive Rolle übernommen. Die Interessen der Angelsachsen liegen eher im Bereich Metrics. Sie möchten möglichst viele Messkriterien für und rund um HR entwickeln. Dabei geht es vornehmlich um solide Informationen für Kapitalgeber und Investoren. Der deutsche Mittelstand sieht HR anders. Deshalb haben wir in langen Diskussionsrunden das Konzept in Richtung Educational Guidelines verändert. Seit zwei Jahren habe ich im Gremium die Rolle des neutralen Obmanns

inne. Mit unseren konstruktiven Vorschlägen gelingt es uns, die Standards mitzugestalten“, betont Harald Ackerschott im Gespräch mit der HR Performance. Im Committee gilt das Partizipationsprinzip: Wer mitwirkt, kann auch mitgestalten. Wer bei Abstimmungen mit Nein stimmt, muss das begründen und Alternativen vorlegen. Das bedeutet einen erheblichen Arbeitsaufwand für die Experten.

Seit zwei Jahren hat Ackerschott die Aufgabe des Obmanns des Deutschen Spiegelkomitees inne. Das deutsche Team, das er regelmäßig informiert und koordiniert, umfasst mittlerweile 20 Mitarbeiter und noch sechs Gäste mit Antrag auf Aufnahme, die sich vier- bis fünfmal im Jahr treffen. Hinzu kommen noch Telefonkonferenzen.

„In den ersten beiden Jahren ging es um das Grundkonzept. Wie können HR-Standards aussehen? Lassen sich überhaupt übergreifende allgemeingültige Punkte festlegen? Sehr bald erkannte das Gremium, dass es besser ist, HR in Bereiche zu zerlegen und als Grundlage den Employee Life Cycle zu nehmen. Das fängt beim Recruiting an und endet beim Thema Pension. Somit wird es also eines Tages eine Familie von HR-Standards geben, die in sich vernetzt sein werden. Am weitesten fortgeschritten sind wir mit dem Thema Recruiting. Im Herbst dieses Jahres laufen die letzten Abstimmungen. Im Frühjahr 2016 dürfte der ISO-Standard für Recruiting dann offiziell verkündet werden“, betont Harald Ackerschott.

Educational Guidelines statt Metrics

Dann wird sich zeigen, wie viele Educational Guidelines oder Rezepturen und wie viele Messgrößen die neue ISO haben wird. Die Standards für weitere HR-Bereiche, wie für Human Governance, Workforce Planning, Knowledge Management, HR Metrics, HR Terminology und die Vorgabe für die Norm für „sustainable employability of staff“ stecken laut Ackerschott ebenfalls in der Endphase.

Im technischen Bereich großer Unternehmen gibt es Spezialisten und Abteilungen, die sich nur mit Standards und Qualität von Produkten und Dienstleistungen beschäftigen. Der Weg hin zu einer ISO- oder DIN-Norm ist dort viel leichter als im HR-



Harald Ackerschott, Diplom-Psychologe –
Foto: © schafgans dgph

Zukunft Personal, Research-Vortrag

Intuition oder Ratio? Standards oder Individualität? Agilität oder Stabilität?

Diplom-Psychologe Harald Ackerschott, Obmann,
DIN-Normungsausschuss „Personalmanagement“
15.9.2015, 9.30 bis 10.00 Uhr, Praxisforum 7, Halle 3.1

Bereich. Wer sich einmal mit der HR-Welt verschiedener Länder beschäftigt, wird schnell feststellen, dass auch die Franzosen und die Pakistaner Komplexität lieben, so die Erfahrung des Deutschen Obmanns.

Die Entstehung der Norm ist ein komplexer Prozess mit vielen Schritten. Die mitarbeitenden Experten in den nationalen Normungsinstituten, wie DIN in Deutschland, können am Ende entscheiden, ob sie die ISO-Norm vollständig als ISO/DIN-Norm übernehmen, oder eine eigene DIN-Norm daraus entwickeln. Sie können auch Vorgaben liefern, wie die jeweiligen Normen in der Unternehmenspraxis umgesetzt werden sollten.

Wie bereits eingangs betont, ist der amerikanische Personalverband SHRM nicht nur Impulsgeber, sondern als größte HR-Organisation auch weltweit aktiv und verfolgt seine wirtschaftlichen Interessen. Für das Schulungs- und Qualifizierungsgeschäft sind Standards für die Zertifizierung unentbehrlich. Die beiden deutschen Personalverbände Bundesverband der Personalmanager (BPM) und die Deutsche Gesellschaft für Personalführung (DGFP) sind international fast nicht vertreten. Obwohl sich viele Länder hier mehr globale Präsenz des deutschen Modells und der Kultur der Personalarbeit wünschen, herrscht Flaute. Als Wirtschaftsnation ist Deutschland zwar führend, aber die HR-Dienstleistung, die das alles möglich macht und garantiert, ist global nicht präsent. Auf internationalen Begegnungen muss sich Ackerschott immer wieder den Fragen stellen: „Wo ist Euer HR-Präsident? Wie sieht euer HR-Erfolgsmodell aus?“ (Fla.)

