

# Neue Standards für die Personalarbeit

**HR-CHECK.** Gute Personalarbeit braucht verbindliche Standards. Diese Überzeugung greift um sich. In die Riege der Initiativen, die Maßstäbe setzen wollen, reiht sich seit kurzem das renommierte Personalernetzwerk „Selbst-GmbH“ mit einem „HR-Check“ ein. Doch welcher der vielen Standards wird zur Norm?

Wenn ein Engländer von Standard spricht, kann er durchaus eine „Norm“ meinen. Also eine in einem Normungsverfahren abgesegnete, allgemein gültige sowie veröffentlichte Regel zur Lösung eines Sachverhalts. Was aber meint die Selbst-GmbH, wenn sie von ihren „Qualitätsstandards der Personalarbeit“ spricht? Solche Standards will nämlich ein HR-Check setzen, den das renommierte Personalernetzwerk Anfang Dezember in Frankfurt/Main präsentierte.

Das Netzwerk um den Personalvorstand der Continental AG, Thomas Sattelberger, und den ehemaligen Bereichsvorstand Personal der Deutschen Bank, Professor Heinz Fischer, laviert in dieser Frage. Selbstbewusst reihen die Vordenker des deutschen Personalwesens die Vorzüge ihres HR-Checks auf, den es in einer Kurzform mit 17 Fragen und einer Langform von 20 Druckseiten gibt. Der als Self Assessment gestaltete Fragebogen, so betonen die Autoren,

- sei von Praktikern für Praktiker entwickelt,
- sporne zur Verbesserung an,
- sei international einsetzbar und
- eigne sich für eine Rundumbewertung der eigenen Personalarbeit.

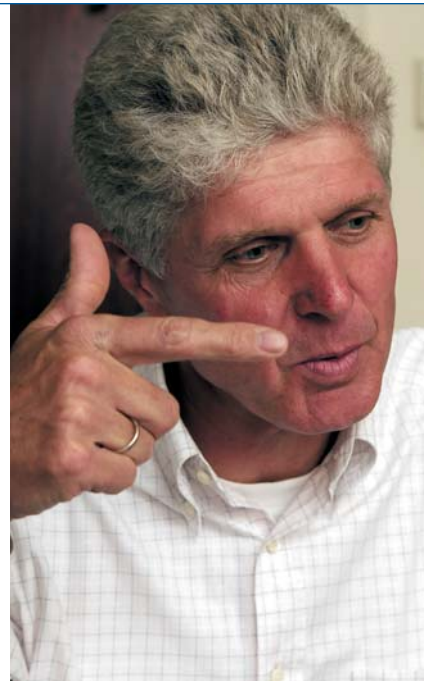
## Die Mitglieder der Selbst-GmbH verteilen freundliche Ohrfeigen

Die Fragen zielen auf die wichtigsten Gebiete, in denen Personalarbeit einen strategischen Wertbeitrag leistet. Die Systematik ist von Dave Ulrich, Managementkoryphäe an der University of Michigan Business School, entlehnt. Die Fragen lassen nur die Antwort Ja oder Nein zu. Ein Nein komme dabei einer „freundlichen Ohrfeige“ gleich und zwingt zum Handeln. Da die Fragen eindeutig und leicht verständlich formu-

liert seien, eigne sich der Bogen auch dazu, Kunden von Personalabteilungen die Arbeit von HR bewerten zu lassen.

Doch ist die Selbst-GmbH mit ihren Standards nicht allein. Kodices und Self Assessments, die darüber aufklären, wie professionelle Personalarbeit zu gestalten ist, haben in letzter Zeit Konjunktur. Einen Schritt in Richtung Standardisierung der Personalarbeit hat die Deutsche Gesellschaft für Personalführung (DGFP) im Sommer gemacht. Ihr Professionalisierungsindex PIX bewertet Personalarbeit entlang vorgegebener Kriterien – und zwar aus Sicht von Personalern, Führungskräften sowie Arbeitnehmervertretern. Der Standard manifestiert sich hier in einer Kennzahl, die den Professionalisierungsgrad der Personalarbeit in einem Unternehmen angibt.

Als Konkurrenz empfinden sich die beiden Parteien nicht. „Wir freuen uns, wenn durch die Initiative der Selbst-GmbH die Diskussion um die Professionalisierung des Personalwesens weiter in Gang kommt“, betont Dr. Sascha Armutat, bei der DGFP unter anderem für das Projekt PIX verantwortlich. Und auch Professor Heinz Fischer von der Selbst-GmbH beteuert: „Ich sehe unseren Check als ein Instrument der Organisationsentwicklung, das PIX ergänzt.“ Dennoch hält man in den Reihen der Selbst-GmbH nicht damit hinterm Berg, dass man den eigenen Check für wesentlich praxisrelevanter erachtet. „Vom Messen und Wiegen wird die Sau nicht fett“, stichelt Continental-Vorstand Sattelberger. Im Blick hat er dabei, dass der PIX Problemlagen und Leistungsgrade auf einen Zahlenkorridor von ein paar Zehntel verenge – was dem Praktiker bei der Verbesserung der eigenen Personalarbeit nicht weiterhelfe.



© Bernd Roselieb Photography, Frankfurt/M.

**EIN FINGERZEIG** auf gute Personalarbeit: Professor Heinz Fischer, Selbst-GmbH.

## Viertausend HR-Audits

Auch das **PERSONALmagazin** hatte den Bedarf erkannt und bereits im Frühjahr sein „großes HR-Audit“ veröffentlicht. Der Selbstcheck für Personalmanager ermöglicht ebenfalls anhand von 51 Fragen eine Standortbestimmung der betrieblichen Personalarbeit. Das Audit wurde über 4.000 Mal von unserem Online-Portal heruntergeladen (Rubrik „Praxis und Wissen“, Stichwort „Arbeitshilfen“). Es basiert auf Standards der Personalarbeit, die ein Autorenteam um Professor Christian Scholz von der Universität Saarbrücken im Haufe-Werk „Personalprozesse gestalten und optimieren“ niedergelegt hat. Was also wird aus all den Standards?

„Der Härtest zeigt, welcher Standard sich durchsetzt“, meint dazu lakonisch Professor Fischer. Und Dr. Sascha Armutat von der DGFP sieht ohnehin einen großen Konsens darüber, was gute Personalarbeit ausmache. Eine DIN-Norm zur guten Personalarbeit hat daher noch keine der Initiativen im Blick. Allerdings träumt die Selbst-GmbH schon von einem Gütesiegel für gute Personalarbeit. Der HR-Check läge dieser Auszeichnung zugrunde. (raj)

[www.selbst-gmbh.de](http://www.selbst-gmbh.de)  
[www.personal-magazin.de](http://www.personal-magazin.de)  
[www.dgfp.de/praxisedition](http://www.dgfp.de/praxisedition)