

Businessplan Komitee 249

1 Titel und thematischer Aufgabenbereich

1.1 Titel

de: Dienstleistungen und Prozesse der Personal- und Organisationsentwicklung
en: Services in Human Resource Planning and Organizational Development

1.2 Thematischer Aufgabenbereich

Aktive Mitarbeit und Vertretung österreichischer Interessen in der europäischen und internationalen Normung im Bereich Personal- und Organisationsentwicklung. Das Komitee nimmt die Spiegelfunktion von CEN und ISO-Gremien wahr.

Erarbeitung von ÖNORMEN zu Prozessen in der Personaleinstellung, Personaltraining, und –beratung (basierend auf den Grundlagen der Arbeits-, Wirtschafts-, und Organisations-Psychologie) sowie zur Festlegung von Anforderungen an Dienstleistungen und Dienstleistungsanbieter im Bereich der Personalauswahl sowie der Personal- und Organisationsentwicklung.

2 Markt, Umfeld und Ziele des Komitees/Workshops

2.1 Marktsituation

2.1.1 Grundsätzliche Informationen über den Markt

Das Ziel der Personal- und Organisationsentwicklung, sowohl in der wissenschaftlichen Forschung als auch in der Praxis, ist die Analyse und die Optimierung der Strukturen und Prozesse in Organisationen. Dies betrifft sowohl individuelle Aspekte (z.B. Personalauswahl, Führungskräftefeedback) als auch gruppen- und organisationsbezogene Aspekte (z.B. Teamprozesse, Organisationsabläufe).

Als wichtige Bestandteile der Prozesse der Personal- und Organisationsentwicklung sind folgende Bereiche zu nennen:

- Personalauswahl
- Personalentwicklung (incl. insbesondere Fort- und Weiterbildung)
- Bildungsbedarfserhebung und -bewertung
- Organisationsentwicklung
- Betriebliche Gesundheitsförderung
- Evaluation von Personal- und Organisationsentwicklung

In der Analysephase müssen sowohl für Individuen als auch für Gruppen die Qualitätsanforderungen an Vorgehensweisen als auch Instrumente, z.B. psychologische Testverfahren, hohen Vorgaben genügen.

2.1.2 Interessensträger des Themas

Die Nutzenwender der Normen des Komitees 249 sind sowohl die Anbieter von Dienstleistungen der Personal- und Organisationsentwicklung als auch die Nachfrager und Nutzer dieser Dienstleistungen. Für letztgenannte bieten die Normen des Komitees 249 die Möglichkeit, die methodische Qualität der angebotenen Dienstleistungen und die entsprechenden Ansprüche ihrer Anbieter anhand relevanter Qualitätskriterien vergleichend zu bewerten. Für die Anbieter von Dienstleistungen der Personal- und Organisationsentwicklung bieten die Normen des Komitees 249 die Möglichkeit, ihre Kompetenz marktwirksam unter Beweis zu stellen.

Die Nutzenwender der Normen des Komitees 249 sind

- Unternehmen und Organisationen mit Personalverantwortung, im speziellen Personalverantwortliche selbst;
- Dienstleister im Bereich Personalrecruiting und -entwicklung;
- Dienstleister im Bereich Betrieblicher Gesundheitsförderung;
- Wissenschaft und Dienstleister auf dem Gebiet der Verfahren der Arbeits-, Organisations- und Wirtschaftspsychologie;
- Fördergeber und Förderstellen (z.B. WAFF, SFG, WKO, AMS)
- Organisationen der Interessensvertretung der Arbeitnehmer;
- Organisationen der Interessensvertretung der Arbeitgeber;
- Präventivfachkräfte des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes inkl. Fachpersonal
- Institutionen der Erwachsenenbildung
- Öffentliche Verwaltung der staatlichen Weiterbildungs- und Arbeitsmarktprogramme

2.1.3 Marktstruktur

Die Funktion der Personal- und Organisationsentwicklung ist wichtiger Bestandteil der Management-aufgabe einer jeden Organisation. Somit findet man diese in Organisationen und Unternehmen jeglicher Größenordnung und jeglicher Ausrichtung. Externe Dienstleister in diesem Bereich sind ebenfalls entsprechend breit gefächert, von Einpersonen-Unternehmen über Generalisten oder auf einzelne Aspekte spezialisierte Unternehmen bis hin zu breit aufgestellten internationalen Dienstleistern. Im Bereich der Fort- und Weiterbildung besteht ein Nebeneinander von staatlichen, privaten und firmeninternen Organisationen, welche diese Dienstleistungen anbieten.

Die Vorgehensweisen und Verfahren, welche hierbei zum Einsatz gelangen sind höchst unterschiedlich, ebenso deren Qualität oder Effizienz.

2.1.4 Europäische und internationale Perspektiven

Zu den ersten Standards im Bereich der Personal- und Organisationsentwicklung zählt die DIN 33430 "Anforderungen an Verfahren und deren Einsatz bei berufsbezogenen Eignungsbeurteilungen" Inzwischen wurde das ISO TC 260 "Human Resource Management" <https://www.iso.org/committee/628737.html> gegründet, welches die Beschreibung und Beurteilung der Prozesse des Personalmanagement auf breiter Basis standardisiert. Im Bereich der Fort- und Weiterbildung sind ebenfalls umfassende Bestrebungen der Standardisierung der jeweiligen Kriterien und Prozesse auf ISO Ebene im TC 232 "Education and Learning Services" <https://www.iso.org/committee/537864.html> im Gange. Ein erstes Projekt auf Europäischer Ebene stellt der CEN WS 95 dar welcher ein "European Quality Framework for Internships" erarbeitet.

2.2 Rahmenbedingungen

2.2.1 Politische Faktoren

Die Gestaltung der Arbeitsplatzverhältnisse und Zugang zu Weiterbildung sind von jeher wichtigen politischen Themen.

2.2.2 Wirtschaftliche Faktoren

Die Fähigkeit einer Volkswirtschaft die Ressource "Mensch" mit aktuellem Wissen auszustatten (und ausgestattet zu halten) und im Produktionsprozess optimal zum Einsatz zu bringen hat direkte und bedeutende Auswirkungen auf deren Einkommens- und Vermögensniveau. Eine hohe Qualität im Bereich der Personal- und Organisationsentwicklung leistet also einen unverzichtbaren Beitrag zum Wertschöpfungsprozess. Die Bedeutung dieser Fähigkeit wird auch durch die steigende Zahl von Dienstleistern in diesem Bereich reflektiert.

2.2.3 Gesellschaftliche Faktoren

Die qualitätsvolle Vorgehensweise nach dem aktuellen Stand der Wissenschaft hat nicht nur direkte Auswirkungen auf betriebswirtschaftliche Kennzahlen, sie beeinflusst auch im Positiven die psychische und physische Leistungsfähigkeit und Gesundheit von Mitarbeitern.

2.2.4 Umweltfaktoren

Das Komitee 249 orientiert sich an den Sustainable Development Goals (SDGs) der United Nations. Relevante Faktoren für Personal- und Organisationsentwicklung sind insbesondere Umwelt-, Klimaschutz- und Chancengleichheitsaspekte. Es ist daher im Sinne der Nachhaltigkeit darauf zu achten, diese bei der Erstellung von Standards zu berücksichtigen und sie in die Standards möglichst zu integrieren.

Personal- und Organisationsentwicklung leisten mit zahlreichen Projekten einen Beitrag zum Erkenntnisgewinn über Bedeutung und Bewertung von Nachhaltigkeit in unserer Gesellschaft.

2.2.5 Technische Faktoren

Das wachsende Wissen im Bereich der Personal- und Organisationsentwicklung muss in den praktischen Prozess der Beratung integriert werden. Normen unterstützen diesen Prozess.

2.2.6 Rechtliche Faktoren

Es gibt zahlreiche Gesetze, Verordnungen und Vereinbarungen, welche in die Rechte und Pflichten der Arbeitgeber und Arbeitnehmer eingreift, z. B. das Angestelltengesetz, Urlaubsgesetz, Arbeitsstättenverordnung, Kollektivverträge oder Betriebsvereinbarungen und Einzelvereinbarungen. Es gibt jedoch keine Bestimmungen, welche die Verfahren der Dienstleister in der Personal- und Organisationsentwicklung regelt bzw. Anforderungen an diese formuliert.

2.2.7 Europäische und internationale Faktoren

Im Zuge der Globalisierung sind auch Arbeits- und Ausbildungsmärkte zunehmend grenzüberschreitend und einem höheren Wettbewerbsdruck ausgesetzt, und es besteht vermehrt Bedarf Entscheidungen evidenzbasiert zu begründen, vergleichbar zu machen und zu übergreifend zu steuern.

2.3 Zielsetzungen und Strategie des Komitees/Workshops

2.3.1 Zielsetzungen des Komitees/Workshops

Das Komitee hat folgende Ziele:

- Definition einer klaren Sprachregelung für den Bereich der Prozesse und Dienstleistungen der Personal- und Organisationsentwicklung;
- Erhöhte Transparenz des Marktes der Personal- und Organisationsentwicklung und der angebotenen Dienstleistung(en);
- Qualitätssicherung in Bezug auf die Dienstleistung durch Definition eines "code of good practice" (Stand der Wissenschaft) in Bezug auf die Dienstleistungserbringung; und
- Sicherstellung des Qualifikationsniveaus der Leistungsanbieter

2.3.2 Strategie zur Zielerreichung

Entwicklung von nationalen Normen und Mitentwicklung von internationalen Normen im Besonderen für folgende Bereiche:

- Objektive Erfassung des Zustands von Personen, Gruppen, Organisationen
- Strategien und Verfahren zur Mitarbeiterförderung,
- Strategien und Verfahren in der Betrieblichen Gesundheitsförderung
- Eignung von Stellenbewerbern
- Evaluierung von Stelleninhabern
- Optimierung von Prozessen und Strukturen

Die Anwendung der NORMEN des Komitees 249 soll Fehlentscheidungen in Unternehmen vorbeugen und beitragen, dass unnötige Kosten im Vorfeld vermieden werden.

Die Auswahl von externen Dienstleistern für den Bereich Human Ressourcen, Personalrecruiting und –entwicklung soll durch die Festlegungen der ÖNORMEN des Komitee 249 sowie durch ein damit verbundenes Zertifizierungsverfahren auf eine objektivierte Basis gestellt werden.

2.3.3 Risikoanalyse

Die Personal- und Organisationsentwicklung bewegt sich in der Regel in einem Spannungsfeld zwischen Kosten, Qualität und Zeit. Als sogenannte "good practice" definierte Normen verhindern auf der einen Seite unrealistische Orientierungen von Auftraggebern in diesem Spannungsfeld. Auf der anderen Seite erschweren sie ausgesprochenen Billiganbietern den Markteintritt.

3 Arbeitsprogramm

<https://www.austrian-standards.at/de/standardisierung/komitees-arbeitsgruppen/nationale-komitees/committees/10708/details>