

Som nævnt andet steds havde vi planlagt også at gøre dette dokument tilgængeligt. Desværre viser det sig at en sådan offentliggørelse strider mod normerne for det at være medlem af en gruppe der arbejder med sådanne Standarder. Følgende er skrevet før jeg blev gjort opmærksom på pågældende norm. Alligevel mener jeg indholdet kan være af interesse og læse med udbytte uden muligheden for at selve Standarden.

Dokumentet ISO/PC 230 N 62 beskriver Standarden for ”*Procedures and methods to assess people in work and organizational settings*”. Selvom indholdet ikke er den endelige Standard, vil det kun være småting i de enkelte paragraffer der eventuelt bliver ændret. Det vi gør ved de internationale møder er primært at finpudse og indgå kompromisser. Således kan man roligt gå ud fra at de i dokumentet beskrevne standarder vil være dem der skal danne basis for en certificeringsproces.

Min opfattelse er, at de beskrevne normer udgør en **eminent** systematisk gennemgang af de problemstillinger man må overveje før, under og efter anvendelsen af assessmentværktøjer indenfor alle HR-områder. I virkeligheden foreligger der – med Standarden – en fantastisk struktur for en grundlæggende lærebog om emnet. Standarden indeholder alt hvad man skal tage hensyn til, nogle gode definitioner, etiske regler og overvejelser osv. osv. Således skal det understreges at mit indlæg **ikke** handler om at de foreliggende standarder ikke er gode og ikke så vidt muligt altid bør følges.

Nej mit indlæg handler om ISO-certificeringen. Ideen med standarderne, er jo netop, at de skal operationaliseres således at værktøjsudviklere og udbydere som Garuda, samt konsulentvirksomheder der udbyder HR-processer (rekruttering, lederudvikling, coaching osv.) hvori indgår en eller anden form for assessmentmetode, samt Interne HR-personer der gennemfører sådanne processer ved hjælp af assessmentværktøjer, skal kunne lade sig Certificere efter de i Standarden givne normer.

Problemet er altså ikke standarden som sådan, men vanskelighederne med at operationalisere normerne. At dette er et problem, erkendes direkte i Standarden. Hvor man som afslutning på afsnittet om Scope (hvem og hvad der er omfattet af Standarden) skriver:

This standard does not define technical quality requirements applicable to particular Assessments. No specific technical professional standards are directly incorporated into this Standard (but see Section 2).

Sektion 2 opremser godt 20 referencer til bøger og artikler omkring emnet ”Standards for Educational and Psychological Testing”. Heri ligger en erkendelse af at forskellige assessmentmetoder (test, surveys, strukturerede spørgeskemaer osv.) kræver forskellige valideringsmetoder. Således er arbejdet kun halvt gjort. For hvem skal så fastlægge valideringsmetoderne; de krav som de test der ud bydes på markedet skal leve op til?

Men også på andre områder vil der opstå problemer med at opstille specifikke Certificeringskrav. F.eks. opstilles der i Standardens pkt. 4.4. Assurance of Service Competence følgende Standarder:

4.4 Assurance of Service Competence

The Service Provider should ensure that they, and anyone whose work they control, is competent to carry out the assessment services. The Service Provider should:

- (1) Conduct their work using appropriate technical quality standards to select or develop Evidence-based Assessments;
- (2) Have sufficient knowledge of theories, methodology, and measurement practice relating to assessment in work and organizational settings.
- (3) Have sufficient knowledge of the available assessment methods used in work and organizational settings;
- (4) Keep up with developments and advances in relevant areas;
- (5) Know the limits of the competence of each person providing services and ensure that those people are not required to work outside the limits of their competence.

Ingen kan vel være i tvivl om at dette er relevante og fornuftige krav. Imidlertid; hvordan dokumenterer ”Service Provideren” (Garuda, HR-konsulentvirksomhederne, HR-konsulenterne og evt. også det interne HR-personale) at de lever op til kravene. Hvad er f.eks. en ”sufficient knowledge of the available assessment methods.....”. Hvilke eksaminer skal man have bestået, hvilke kurser skal man have gennemgået og hvordan dokumenterer man (HR-konsulenterne) at de er i besiddelse af denne viden?

Jeg skal ikke komme med flere eksempler, blot understrege mine foreløbige konklusioner. Standarden er god, men helt uegnet til en egentlig ISO-certificeringsnorm. En eventuel norm vil give en masse ekstraarbejde og bureaukrati til dem som måtte ønske at blive certificeret, mens en certificering ikke vil være garanti for kvalitet i en specifik sammenhæng.

Må jeg opfordre alle med interesse for emnet til at komme frem med deres opfattelser.

Finn Havaleschka