

## SERVICE

### Nachrichten

GdWZ 9 (1998) 6

#### Academy of Human Resource Development: Jahreskonferenz 1998 in Chicago

Nach dem Geschmack der Wissenschaftler in den USA hatten sich Konferenzen über berufliche Weiterbildung, Personal- und Organisationsentwicklung zu Verkaufsmessen für Wunderheiler entwickelt: Nicht mehr selbstkritische Forschung und seriöse Entwicklung stünden im Mittelpunkt, sondern Werbung für zu verkaufende Programme. Und: Die Konferenzen der betrieblichen Weiterbildung waren für Professoren unerschwinglich teuer. Für Firmen rechnet sich die Investition in die Teilnahmegebühr ihrer Mitarbeiter, wenn auch nur eine einzige Maßnahme, etwa der Einkauf eines erfolgversprechenden Trainings, durch die dort geschaffenen Kontakte zustande kommt. Für Wissenschaftler, die auf diesen Veranstaltungen ohnehin eher auf der Seite der Gebenden als der Nehmenden stehen, gibt es einen solchen Investitionsgewinn nicht, der die Belastung des schmalen Universitätsbudgets oder – wie auch bei uns die Regel – die Bezahlung aus eigener Tasche rechtfertigen würde. Weder die Verkaufsshows noch die horrenden Preise waren für Wissenschaftler tragbar. Vor diesem Hintergrund bildete sich 1993 die AHRD, die Academy of Human Resource Development.

Ziel der AHRD ist, wie im 1998 Conference Overview formuliert, »to encourage the systematic study of human resource development theories, processes, and practices, to disseminate information about HRD research findings, and to provide opportunities for social interaction among individuals with scholarly and professional interests in HRD, from multiple disciplines and from across the globe«. Die Abspaltung von und Konkurrenz zu der American Society for Training and Development ASTD ist unübersichtlich. »Systematische Erforschung«, »Theorien«, »Forschungsergebnisse« und »wissenschaftliches Interesse« sollen deshalb die unterscheidenden programmatischen Orientierungspunkte sein.

Vom 4.–8. März fand die 1998-Konferenz in Chicago statt. Mehr als 300 Wissenschaftler, Forscher und Praktiker nahmen teil und besuchten die 35 Workshops, Plenumsveranstaltungen und Diskussionskreise. Die Veranstaltung zeichnete sich durch ein kollegial-freundschaftliches Klima aus – einerseits ein mehrfach explizit reklamiertes Ziel, andererseits von manchem wohl auch kritisch betrachtet: »Critique and Collegiality in the Academy« war das kontrovers diskutierte Thema des die Konferenz eröffnenden »HRD Town Forums«.

Eine Reihe anderer Länder war auf der Konferenz vertreten, insbesondere eine starke Gruppe aus den Niederlanden, Deutschland nur durch den Schreiber dieses Berichtes. Dies mag auch damit zusammenhängen, daß die in Human Resource Development HRD enthaltene Schnittmenge aus Wirtschaftswissenschaften, Personalwissenschaften, Betriebs- und Organisationspsychologie, Soziologie, Berufspädagogik und Andragogik sich an deutschen Hochschulen kaum als Interessengruppe verstehen. Außerdem ist vieles für den deutschen Teilnehmer irritierend: Die Personalpolitik in den USA ist erheblich anders als in Deutschland. »Hire and fire« – einstellen und feuern ist in den USA immer noch eine probate Strategie. 10 Tage bezahlter Jahresurlaub, maximal 12 bezahlte Krankheitstage pro Jahr, Rückkehr an den Arbeitsplatz zwei Tage nach Geburt eines Babys – und vor allem: billiges Personal ohne die für uns selbstverständliche Berufsausbildung – stellen den Hintergrund der amerikanischen Personalentwicklung dar. Aus dieser Perspektive zeichnete der Soziologe David Knoke in seiner Keynote Presentation mit dem »Externalized Employment Model« die schöne neue Welt eines veränderten Beschäftigungsverhältnisses: anstatt auf eine lebenslange Loyalität der Mitarbeiter zu setzen, sie zu qualifizieren und mit dem Unternehmen zu entwickeln, zeichne sich im Outsourcing und Downsizing ein neues Verhältnis zwischen Mitarbeiter und Unternehmen ab, das auf zeitbegrenzte Projektarbeit baue, auf temporäre Subunternehmer und »On-call Consultants«. Der Mitarbeiter rücke daher immer mehr in die Rolle eines (Schein-) Selbständigen, für seine Qualifikation und seine Vermarktung selbst zuständig, gleichzeitig nicht mehr interessiert an der Entwicklung eines Unternehmens. »Employability« ist es dann, was Weiterbildung zu vermitteln habe. Und er konnte mit Zahlen belegen, wie diese Personalstrategie bereits bei vielen Unternehmen eingeführt wurde (seltsam: War nicht gerade das japanische Modell, bei dem man in eine Firma hineingeboren wird und darin dann auch stirbt, das große Vorbild?).

Bei der Whirlpool-Corporation, so legte Dr. Nancy Snyder, Chief Learning Officer, in der zweiten Plenumsveranstaltung dar, ist das doch ganz anders: Mit den »core values«, »quality, integrity and respect« betonte sie die Unternehmenskultur einer »friendly com-

pany« mit Visionen wie »pride, passion, and performance«, was allen offenbar sehr gefiel. Zumindest für deutsche Verhältnisse höchst befremdlich war, wie sie auf Rückfrage nach der gewerkschaftlichen Beteiligung ihre Firma in selbstverständlicher Herablassung als »unionfree environment« bezeichnete (gewerkschaftsfreie Umwelt, eine Wortbildung analog zu Nichtraucherzonen »smoke-free environment«), ohne jedwede Reaktion im Publikum.

Ein Thema zog sich durch viele Diskussionen: Was zählt letztlich für Personalarbeit – Geld oder Werte? Die vierte Plenumsveranstaltung gab eine eindeutige Antwort: Dorothy Marcic, Vanderbilt University, präsentierte ihren erfolgreichen Buchtitel »Managing through the wisdom of love«. Vertrauensvolle Zuverlässigkeit, Respekt, Einheit, Gerechtigkeit und Bereitschaft zum dienen miteinander sind die magischen Ingredienzien erfolgreicher Personalarbeit. »What you do comes back to you« ist das einfache Rezept, das sie in über 400 Seminaren von der US Air Force bis zu UPS erfolgreich fand.

Amerika, hast du es besser? In der Diskussion um berufliche Weiterbildung, Personal- und Organisationsentwicklung sicher nicht durchweg. Moden und kurzschlüssige Vorlieben gibt es dort wie hier, wobei manche Banalitäten und Wunderrezepte sich auf englisch schon recht eindrucksvoll anhören. Hier hilft Komparatistik – der Vergleich mit dem Ausland –, Abstand vom Gewohnten oder blinder Überzeugtheit zu gewinnen, hilft, im Fremden das Eigene schärfer zu sehen. So kann die Gründungsüberlegung der AHRD, daß Professoren, Wissenschaftler und Forscher in Organisationen, Messen und Kongressen beruflicher Weiterbildung keinen Platz haben (z.B. weil ihr Dienstherr die Teilnahme nicht bezahlt), auch für uns in Deutschland zu denken geben. Und eindrucksvoll ist, in welcher Menge und Qualität diese Konferenz, zu der es bei uns nichts Vergleichbares gibt, Forschung bündelt, die sonst überwiegend in grauen Papieren verstreut und unauffindbar verloren wäre: der fast tausendseitige Ordner mit den etwa 130 Forschungspapieren ist eine mit nichts bei uns vergleichbare Forschungsressource. Die nächstjährige Konferenz findet vom 4. bis 7. März in Arlington »just across the river from Washington, DC.« statt. Information in <http://www.ahrd.org>. Prof. Dr. Jost Reischmann, Universität Bamberg.