

■ In eigener Sache

Liebe Leser,

in den vergangenen Monaten wurde Humatics in weiteren Unternehmen implementiert. Die Unternehmen haben eine gezielte Personalentwicklung als Ziel formuliert, um die Anforderungen der Zukunft zu meistern. Im Jahre 2014 werden durch die demographische Entwicklung 20 % weniger Arbeitskräfte auf dem Arbeitsmarkt vorhanden sein. In einigen Branchen haben wir schon heute einen eklatanten Fachkräftemangel, der durch ausländische Mitarbeiter nicht mehr ausgeglichen wird.

Unternehmen, die Mitarbeiter vorrangig als einen Kostenfaktor sehen werden schon mittelfristig Schiffbruch erleiden. Nur wer über das notwendige Mitarbeiterwissen verfügt und es managen kann hat heute noch eine Chance. Die stetig steigende Zahl von Humatics Anwendern zeigt, dass die praktischen Verfahren HR- Management mit dem Controlling verknüpfen und einen Mehrwert darstellen.

Viel Freude beim Lesen.

Ihre hn Redaktion

■ Humatics und das Competence-WEB



Teilnehmer der Task-Force-Sitzung in Potsdam

grenzte derart die erfolglos finanzierten WEB-Anwendungen der Jahre vor 2001 von denen ab, die inzwischen zu einem großen Erfolg geführt haben. In diesem WEB-2 steht nach Analyse von Krefte weiterhin die menschliche Kommunikation, Information im Vordergrund, wie es auch schon bei Katalogbestellungen, Lexika oder Atlanten bisher gegeben war. All diese WEB-Anwendungen sind nach Krefte dadurch charakterisiert, dass "Im WEB-2 der Mensch bleibt, wie er ist".

Ein Sprung zu einer völlig neuen WEB-Anwendung, dem WEB-3, von Krefte als Competence-WEB bezeichnet, sieht er, wenn der Umgang mit dem WEB den Menschen z. B. durch Aus- und Fortbildung kompetenter macht. In diesem Falle ändert sich der Mensch, indem er sich neue oder höherwertige Kompetenzen aneignet. Krefte sieht diese Entwicklung als ähnlich revolutionär an, wie Menschen infolge der Buchdruckkunst sich Wissen durch Lesen von Büchern angeeignet haben, womit die Neuzeit erst ihren Siegeszug antreten konnte. Letztlich, so die geäußerte Vermutung, wird das WEB derart zum größten technischen System der Menschheitsgeschichte zur Veränderung der Lebenseinstellungen der Menschen.

Anhand der Folie 1 wurden vielfältige Beispiele aufgeführt, deren Kompetenz erhöhende Wirkung für Menschen heute

Auf der letzten Sitzung der Humatics Task- Force am 19./20.5. (s. Foto) im Ausbildungszentrum der Ostdeutschen Sparkassenakademie in Potsdam diskutierten Humatics - Experten eine völlig neue WEB-Anwendung, das Competence-WEB. Was ist darunter zu verstehen?

H.-D. Krefte hatte in seinem dortigen Vortrag eine Analyse zur Situation im WEB vorgestellt. Er erläuterte, wie die heutigen WEB-Anwendungen z. B. in Form von Google, Amazon, Wikipedia, ebay den WEB-Nutzer in das Geschehen mit einbeziehen. Als Beispiele führte er an, wie im WEB gekauft, verkauft wird, wie man sich aus der Satellitenperspektive hinab bis zu seinem Wohnort zoomt oder in internationaler Zusammenarbeit das größte und aktuellste Lexikon der Menschheitsgeschichte, das Wikipedia mit gestaltet. Diese Entwicklung des WEB wird in Anlehnung an den bekannten amerikanischen WEB-Autoren O'Reilly als WEB-2 bezeichnet. O'Reilly



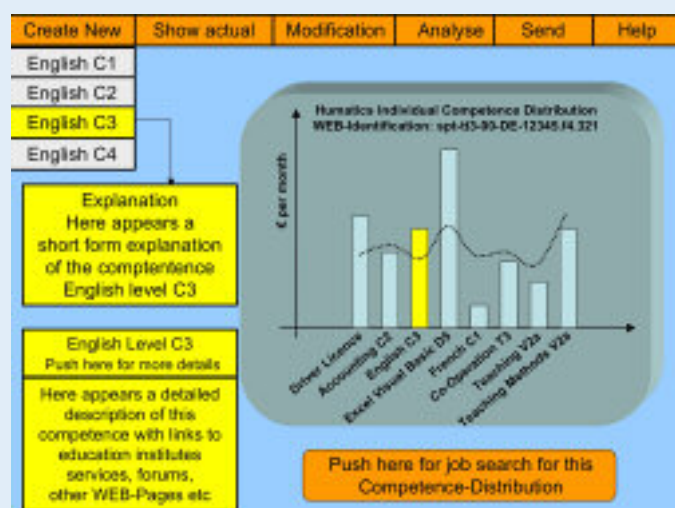
Folie 1

schon absehbar ist. So werden zukünftig Menschen gegen ein Standardschachprogramm im WEB ihre Schachkompetenz bestimmen können. Führerscheine werden ähnlich wie Pilotenscheine in Simulatoren getestet, bevor das Üben im Straßenverkehr erfolgt. Angehende Ärzte werden an sehr real reagierenden Puppen ihre Kunst probieren, bevor sie als Jungärzte in Unfallwagen eingesetzt werden usw. All dies wird sich im Competence-WEB realisieren lassen, sofern folgende Bedingungen erfüllt sind:

1. Es müssen standardisierte, per WEB abrufbare Programme vorliegen, so dass z. B. ein Führerscheintest in Hamburg vergleichbar mit einem in Turin ist.
2. Es muss Authentizität sicher gestellt sein, d. h. die Person, die eine Kompetenz per WEB nachweisen will, muss auch vor dem PC sitzen, indem z. B. eine Erkennung per Kamera oder per Fingerabdruck etc. erfolgt.
3. Kompetenzleistungen müssen quantitativ vergleichbar sein, d. h. Kompetenz muss messbar sein.

Genau für diesen letzten Punkt bietet die Humatics mit ihren Kompetenzfunktionen (auch Wissensfunktionen) eine Lösung. Bekanntlich legt die Humatics das pro Kopfbeinkommen (auch Umsatz) eines Menschen auf seine einzelnen Kompetenzen um, womit sich Balkendiagramme ergeben, die als Kompetenz- oder Wissensfunktionen bezeichnet werden (siehe Darstellung Folie 2). Aus diesen Kompetenzfunktionen wird mit den mathematischen Methoden der Humatics als Quantität für Kompetenzmengen das "human bit" (hbit) abgeleitet.

Um den Menschen nun einen ersten Einstieg in das Competence-WEB zu geben, wurde unter Leitung von Kreft ein Projekt gestartet, das hier anhand der Folie 2 erklärt wird. Dort ist übersichtlich ein Browserfenster dargestellt, d. h. eine solche Darstellung erscheint auf dem PC des Nutzers, wenn eine bestimmte WEB-Seite aufgerufen wird. In der oberen Reihe sehen wir einige Menüfunktionen, von denen beispielhaft "Create New" geöffnet ist. Es erscheinen dort verschiedene Kompetenzstufen (C1 bis C4) für die Kompetenz "Englisch sprechen". Wird z.B. "English C3" angeklickt, erscheint eine Kurzerläuterung dieser Kompetenz, zu der ein weiteres Fenster (siehe unten links) zu öffnen ist, in dem sich eine ausführliche Erläuterung zu dieser Kompetenz ergibt. Hier kann man genau ablesen, was unter "English Level C3" zu verstehen ist, wo man und wie man die entsprechenden Tests ablegen kann, wer weiterhilft etc. Ist nun der Nutzer der Meinung, er erfüllt die Anforderung "English C3", zieht er diese Kompetenz in seine Kompetenzfunktion (rechts im Bild der Folie 2). Derart kann jeder Mensch sich im WEB sein individuelles Kompetenzspektrum zusammenstellen.



Folie 2

Ist nun der Nutzer der Meinung, seine Kompetenzbewertung (z. B. von English C3) müsste anders sein, kann er den entsprechenden Euro-Wert in seiner Kompetenzfunktion verändern und sie zum WEB-Competence-Server (WCS) absenden. Im WCS erfolgt nun ein Abgleich mit den Kompetenzfunktionen aller anderen WCS-Nutzer. Auf dem Server werden also sämtliche eingehenden Einzelkompetenzen in ihrem Wert abgeglichen, es bildet sich ein statistischer Wert. Auf dem Schirm des Nutzers ist diese Änderung durch die gestrichelte Linie in Folie 2 angedeutet. Die individuelle Kompetenzfunktion wird im WEB in den drei Kompetenzen "Driver License", "English C3", "Excel Visual Basic D5" gegenüber der Selbsteinschätzung des Nutzers geringer bewertet. In den restlichen hat sich der Nutzer tiefer bewertet. Kurz, auf diese Art gibt es durch die WEB-Community eine erste wechselseitige Bewertung von Kompetenzen, womit sich für Kompetenzen vergleichbare, dynamische Darstellungen ergeben, wie sie als veränderliche Darstellungen von Börsenkursen für Firmen bekannt sind.

Eine nächste Stufe ist gegeben, wenn Firmen ihre Kompetenznachfrage ins WEB stellen und derart kompetente Mitarbeiter suchen. Für diesen Fall können die Selbsteinschätzungen des WEB mit denen der Firmen verglichen werden, womit sich für die WEB-Community eine Objektivierung der Bewertung von Kompetenzen aus Firmensicht ergibt. Man weiß also, was die Wirtschaft bereit ist, für Kompetenzen zu zahlen. Ein Ausgleich von Angebot und Nachfrage von Kompetenzen kann sich ergeben, wenn die Nutzer des Competence-WEB ihre Kompetenzfunktionen für eine Jobsuche als Nachfrage einstellen. Derart stellt sich ein ähnlicher Ausgleich zwischen Angebot und Nachfrage für Kompetenzen ein, wie es für Güter und Dienstleistungen gegeben ist.

Von Vorteil ist, dass Kompetenzfunktionen grundsätzlich anonym sind, nur der Nutzer kennt sein Passwort, woraus sich eine unverwechselbare, individuelle Kennung für jede Kompetenzfunktion ergibt (z. B. spt-tt3-00-DE-12345.f4.321 in Folie 2) ohne dass der dazugehörige Nutzer seine Identität preisgibt.

■ **Perjaa!** hilft Entscheidern zu entscheiden

Sie haben die richtige Mannschaft an Bord. Stimmt auch die Aufstellung? Auf der richtigen Position entfaltet man die beste Leistung. Menschen und Umstände ändern sich aber stetig.

Heutige Unternehmen verstehen deshalb Mitarbeiterentwicklung als Erfolgsfaktor und Teil der Unternehmenskultur. Die demographische Entwicklung erfordert eine gezielte Mitarbeiterentwicklung. Eine systematische Mitarbeiterentwicklung ist daher der Schlüssel für den bleibenden Erfolg.

Perjaa! erfasst alle Zielsetzungen, die Unternehmen mit der Bewertung von Mitarbeiterkompetenzen verbinden und stellt sie in einen monetären Kontext.

Perjaa! ist für jedes Unternehmen individuell. Durch den skalierbaren Rahmen werden die unterschiedlichen Kompetenzstände der Mitarbeiter messbar. Die Wahl der Parameter, die Unternehmensziele und auch zukünftige Anforderungen können durch das Programm individualisiert dargestellt werden. Die Diagnose- und Simulationseigenschaften unterstützen und geben im Vorfeld Sicherheit.

Perjaa! steht für Wachstum. Ein offenes Programm, das zukünftige modulare Ergänzungen ermöglicht.

Nachfolgend sind nur einige Ergebnisse von **Perjaa!** aufgeführt.

■ Reduzierung der Risiken von Mitarbeitermaßnahmen durch die Möglichkeit der Simulation von Personalentscheidungen.

■ Höhere Wertschöpfung durch Spezialisierung der Mitarbeiter.

■ Zukunftsorientierter Wissensaufbau durch gezielte Mitarbeiterentwicklung für neue Geschäftsfelder.

■ Klare Transparenz für eine externe Beurteilung durch Kunden, Banken, Analysten, Investoren, durch die Abbildung der unsichtbaren Vermögenswerte.



*Rolf Schwitters, Inhaber von HUMATICS MANAGEMENT und Vater von **Perjaa!***

Perjaa! ist ein Programm von HUMATICS – MANAGEMENT. Weiterführende Informationen erhalten Sie unter info@humatics-management.de