



Motivationsfaktor GAMIFICATION

Wie kann man positives Verhalten fördern und Neues lernen? Das ÜBZO und Chaincentive wählen den Gamificationansatz. Dabei entwickeln die einen ein Serious Game zur Einarbeitung von Mitarbeitern, die anderen wollen damit die Mitarbeiterzufriedenheit erhöhen.



Bild: adobestock.com_AdSus





ANNA SCHÄTZLER | REDAKTION

REGENSBURG/WEIHERHAMMER.

Egal wie alt man ist: Spielen macht Spaß. Und oft merkt man gar nicht, dass man nebenbei etwas lernt. Es gibt Logikspiele für Kinder auf dem Tablet oder Strategiespiele für Erwachsene am PC – warum also nicht auch Spiele für Mitarbeiter? Laut Professor Dr. Peter Fischer, Sozial- und Arbeitspsychologe an der Uni Regensburg, kann man Spiele nutzen, um positives Verhalten von Mitarbeitern zu fördern und damit die Mitarbeiterzufriedenheit zu stärken. Zusammen mit vier weiteren Co-Foundern gründete er vor eineinhalb Jahren das Unternehmen Chaincentive, das Spiele für Firmen zu genau diesem Zweck entwickelt.

„Wir bieten an, das Engagement im Unternehmen zu erhöhen. Wir bieten eine technologische Lösung, angepasst an die Anforderungen und Problemlagen, die das Unternehmen definiert,“ sagt Marijo Radman, einer der Gründer von Chaincentive. Das Konzept basiert auf einer Kombination aus Verhaltenswissenschaften und dem Gamificationansatz – die Frage: Wie kann man positives Verhalten in der Organisation fördern? „Die Mitarbeiter sind Teil eines Spiels und fangen an, Token, also Punkte, zu sammeln.“ Token gibt es für verschiedenes Verhalten: Wenn der Mitarbeiter zum Beispiel mit dem Rad in die Arbeit fährt, wenn er einen Workshop für seine Kollegen anbietet, eine Firmenfeier plant oder Verbesserungsvorschläge einbringt. Die Anreize, Token zu verdienen, sind individuell an die Kultur des Unternehmens anpassbar. Wer sich positiv verhält und Token sammelt, kann diese in Rewards eintauschen. Es setzt der

Belohnungseffekt ein. Dass der Mensch ein Sammler ist, ist ein weiterer psychologischer Effekt, der hier genutzt wird. Als Nebenprodukt entsteht hilfreiches und positives Verhalten.

Nach einem Test an der TU München, stellten Radman und Fischer fest, dass sich die Teilnehmer nicht nur selbst belohnen wollen: Rewards wie Seminare und Erlebnisstunden kamen weniger gut an als der Vorschlag, die gesammelten Token an eine Wohltätigkeitsorganisation zu spenden. „Wir wissen aus der psychologischen Forschung, dass sich Personen, die spenden oder sich positiv verhalten, wie ein besserer Mensch fühlen. Das ist gut für den eigenen Selbstwert. Die Belohnung ist das gute Gefühl“, so Fischer.

Aber kann es auch funktionieren, eine Weiterbildung mit dem Gamificationansatz anzubieten? Das Überbetriebliche Bildungszentrum in Ostbayern (ÜBZO) will genau dies versuchen und entwickelt ein 3-D-Onlinegame für berufliche Weiterbildung: Mit einem Serious Game will das ÜBZO sein digitales Bildungsangebot weiter ausbauen und so spielerisch ernsthafte Inhalte vermitteln. Gefördert wird dieses Vorhaben durch das vom Bundesministerium für Bildung und Forschung unterstützte Projekt SG4BB (Serious Games für Berufliche Bildung).

Zusammen mit ihren Kooperationspartnern, darunter auch die Technische Universität Darmstadt, wollen sie das bereits vorhandene Serious-Games-Portal SG-IC zu einer Suchmaschine für die zielgruppenspezifische Beschreibung und Suche nach geeigneten Lernspielen in der beruflichen Weiterbildung weiterentwickeln. Zudem soll eine Schnittstelle zu allen gängigen Lernmanagementsysteme-

men geschaffen werden, damit möglichst viele Firmen von dem Angebot profitieren können. Und: zwei Serious Games sollen im Projektzeitraum entstehen. Eines davon, das browserbasierte 3-D-Spiel für Servicetechniker im Bereich der Wellpappenbranche unterstützt von der BHS Corrugated, direkt in Weiherhammer, dem Sitz des ÜBZO. „Servicetechnikern, die neu bei BHS anfangen, werden bestimmte Lerninhalte über dieses Spiel vermittelt. So soll die Einarbeitung digitaler und spielerischer gestaltet werden“, so Angelika Maier, Projektleiterin beim ÜBZO.

Nach dem Projektstart im Mai sind sie derzeit in der Analysephase. Voraussichtlich im Dezember soll mit der Entwicklung des Spiels begonnen werden, damit dieses 2022 erprobt werden kann. „Bis zum Ende des dreijährigen Projekts soll das Spiel voll funktionsfähig sein. In der Evaluationsphase können die Mitarbeiter der BHS unser Spiel und auch das zweite Serious Game zur IT-Sicherheit über die ÜBZO-Lernplattform testen“, so Maier.

Auch in dem Spiel für Servicetechniker soll es Punkte, Level und ein anonymisiertes Ranking geben, um die Akzeptanz und die Motivation unter den Mitarbeitern zu fördern. Die Anforderung an das Spiel ist, dass es ein mobiles, browserbasiertes Angebot ist: „Servicetechniker sind viel unterwegs und müssen oft schon in der Einarbeitungszeit auf Baustellen. Deshalb ist es wichtig, dass sie das Spiel auch auf dem Smartphone oder Tablet während Wartezeiten spielen können. Der Trend geht zum Mobile Learning“, so Maier. Sie erwartet, dass die Einarbeitungsphase neuer Mitarbeiter intensiver gestaltet und durch das Spiel ein neuer Motivationsfaktor gesetzt werden kann. ■

