

Ein Spaß

Mitarbeiter sind Bewertungen wie bei Facebook gewohnt

Joachim Diercks ist Geschäftsführer der Cyquest GmbH, einem Anbieter von sogenannten Recruitment-Lösungen. Die Hamburger Firma entwickelt Online-Testverfahren etwa zur Personalauswahl, Berufsorientierung oder Studienwahl.

„Es entspricht absolut dem Zeitgeist, dass spielerische Elemente wie Punkte, Sterne oder Ranglisten nun auch in der Personalentwicklung Einzug halten. Wir beobachten den Trend zur Gamification ja bereits in anderen Bereichen: Techniken aus Spielen werden für Dinge benutzt, die selbst kein Spiel sind. Das gilt etwa in der Personalgewinnung, wo seit längerem Recruiting-Games eingesetzt werden.

Natürlich hat das Spielerische in der Personalentwicklung den Vorteil, dass durch immaterielle Belohnungssysteme Anreize geschaffen werden. Sterne zu vergeben, ist ein bisschen wie Dinge auf Facebook zu liken – es bedient also ein Nutzungsverhalten, das viele aus Apps und sozialen Netzwerken kennen. Und natürlich ist es völlig in Ordnung, dass Personalentwicklung auch Spaß machen kann.

Aber es besteht die Gefahr, dass ein Anreizsystem geschaffen wird, das mit der Sache nicht mehr viel zu tun hat – schließlich geht es darum, seinen Job gut zu machen und nicht, möglichst viele Sterne zu sammeln. Zudem schwingt hier die Datenschutzproblematik mit: Wenn man eine vermeintliche Transparenz schafft, in der

sich Mitarbeiter gegenseitig vergleichen können, befürchte ich Eigendynamiken, die nicht zielführend sind. Schließlich geht es die anderen Mitarbeiter nicht unbedingt etwas an, wie ein jemand abschneidet. Und wer ohnehin schon unbeliebt ist, wird jetzt unter Umständen auch noch digital gemobbt.

Trotzdem sind die digitalen Kollegen-Bewertungen natürlich kein Teufelszeug.



Joachim Diercks schätzt das Spielerische an immateriellen Belohnungssystemen. In seiner eigenen Firma setzt er jedoch lieber eher auf eine ehrliche Feedbackkultur. FOTO: PRIVAT

Es kommt nur stark darauf an, wie sie umgesetzt werden. Wenn man es richtig machen will, ist es ein enorm komplexes Unterfangen, bei dem man sich genau überlegen muss, welche Kriterien zurückgemeldet werden und wer was einsehen darf. Sonst kann schnell ein interner Brandherd entstehen. Ich hätte als Geschäftsführer Bauchschmerzen, so etwas einzuführen. Bei uns setzen wir eher auf eine ehrliche Feedbackkultur im Berufsalltag – und zwar offline.“