Datum: 01.02.2017
Der Standard

Österreich

Argus der Presse AG

Medienart: Korrespondentenartikel
Auflage: 83 616

UNIVERSITÄT LIECHTENSTEIN

Themen-Nr.: 377.011
Abo-Nr.: 1090629
Seite: 0
Fläche: 49 302 mm²

Medium *Der Standard*
Auflage *83.616*
Ausgabe *01/02/2017 (Täglich)*
Seite *9*

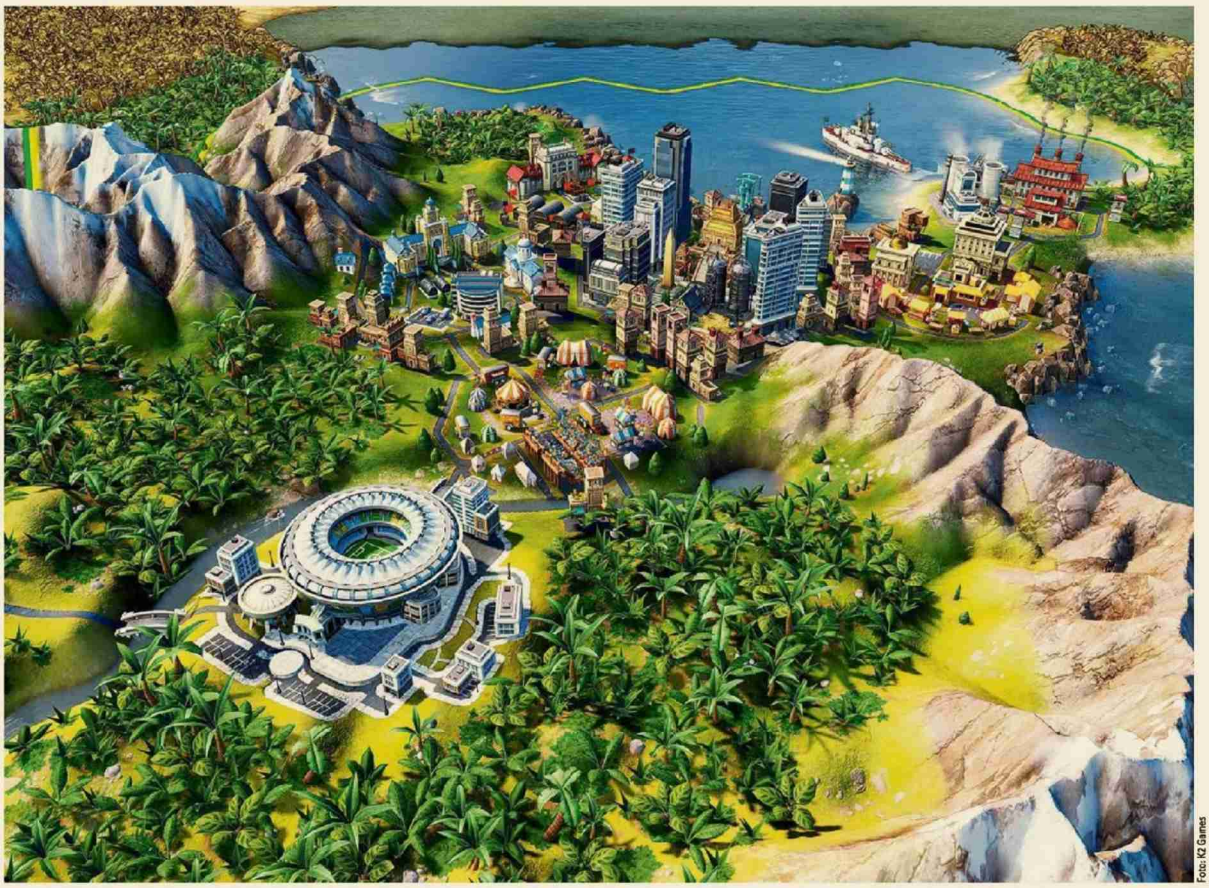

Foto: K2 Games

Der Spiele-Klassiker „Civilization": Studierende waren in einem simulierten Personalauswahlverfahren erfolgreich, wenn sie davor beim Strategiespiel gut waren.

Der Mensch spielt nun auch, wenn er arbeitet

Datum: 01.02.2017
Der Standard

Österreich

Argus der Presse AG

Medienart: Korrespondentenartikel
Auflage: 83 616

UNIVERSITÄT LIECHTENSTEIN

Themen-Nr.: 377.011
Abo-Nr.: 1090629
Seite: 0
Fläche: 49 302 mm²

Gamification ist als Zauberwort in Strategien vieler Unternehmen eingezogen. Dabei werden Prinzipien des Computerspiels im Arbeitsalltag angewandt. Studien beweisen den Erfolg. Forscher warnen davor, Spiele als Ersatz für soziale Errungenschaften zu sehen.

Johannes Lau

Wien – Wer spielt, arbeitet nicht, sondern amüsiert sich und geht keiner produktiven Tätigkeit nach. Diese Ansicht war lange Zeit verbreitet. Inzwischen sind Spiele aber auch in der erwachsenen Mitte der Gesellschaft angekommen: Zahlreiche mit Videogames sozialisierte Jahrgänge wurden inzwischen erwachsen und haben dem Controller trotzdem nicht abgeschworen. Die Computerspielindustrie setzt ihre Milliardenbeträge auch mit ihrem Geld um.

Angesichts dieses kollektiven Spieltriebs fragen sich Wissenschafter und IT-Experten schon seit einer Weile, ob man diese Energie für andere Bereiche nützen kann, in denen sonst der Ernst des Lebens dominiert – in der Arbeitswelt oder im Schulwesen.

Gamification heißt das neudeutsche Wort, mit dem viele dieser Gedanken zusammengefasst werden. Die Grundidee: Wenn man Prinzipien und Mechanismen aus Computerspielen mit entsprechenden Technologien in nichtspielerischen Bereichen anwendet, würden sonst mühsam erscheinende Tätigkeiten mit mehr Begeisterung und entsprechend produktiver verrichtet. Einer der zentralen Köpfe der Gamification-Bewegung, die US-amerikanische Spieleentwicklerin Jane McGonigal, sieht in diesem Ansatz weitreichende Möglichkeiten: „Warum sollten wir das Potenzial von Spielen auf eskapistische Unterhaltungszwecke reduzieren? Was wäre, wenn wir den Alltag spielerischer gestalten, Betriebe und Kommunen wie Spielentwickler leiten und die Lösungen realer Probleme wie Computerspieltheoretiker angehen?"

Ein bejubelter Ansatz

Doch wie lässt sich dieser vor allem im Silicon Valley euphorisch bejubelte theoretische Ansatz praktisch umsetzen? Wie Computerspiele in der Arbeitswelt eingesetzt werden können, überlegt man aktuell in Vaduz: „Während man sich früher wissenschaftlich eher mit den negativen Auswirkungen von Videospielen beschäftigt hat, untersuchen wir jetzt die positiven Aspekte – insbesondere im Blick auf betriebswirtschaftliche Potenziale", sagt Alexander Simons vom Institut für Wirtschaftsinformatik der Uni Liechtenstein. In einer jüngsten Studie in Kooperation mit der Universität Münster fanden Simons und sein Team heraus, dass Studierende in simulierten Personalauswahlverfahren besonders gut abschnitten, wenn sie zuvor auch in dem Strategiespielklassiker „Civilization" erfolgreich waren. „Das bedeutet aber nicht automatisch, dass häufiges Spielen zum beruflichen Erfolg führt", schränkt Simons ein.

Vielmehr zeige sich im Umgang mit diesem recht komplexen Spiel, wer über auch im Management gefragte Kompetenzen wie Organisationstalent, Kommunikationsfähigkeit und Verhandlungsgeschick verfüge. Darauf aufbauend will man nun im weiteren Verlauf, die Spielmechanismen genauer analysieren, um Spiele zur Messung von beruflichen Qualifikationen für Auswahlverfahren zu entwickeln.

Derartige Rückschlüsse von Spielemechanismen wiederum für Lernprozesse zu ziehen, versucht man derzeit an der FH Joanneum in Graz. Anastasia Sfiri vom Institut für Innovative Lernszenarien fasst das Forschungsanliegen zusammen: „Wir beschäftigen uns mit Lernprozessen, die von Spielern angewendet werden und durch Spiele gefördert werden. Dabei fragen wir uns auch, wie man Lernziele in einen Game-Design-Prozess einbetten kann."

Diese Erkenntnisse fließen aktuell in das Erasmusprojekt GameHub ein, das zum Ziel hat, Technikstudierende und arbeitslose Ingenieure in der Ukraine für den Einsatz in der Spieleindustrie fortzubilden. Dazu analysierte man unter anderem auch das beliebte Handyspiel „Candy Crush".

Ausgehend von den Erfahrungen der spielenden Probanden ermittelte man, dass während des Spielprozesses hier insgesamt 16 lernfördernde Prinzipien wie die Interaktivität oder die eigene Produktion ebenso zum Tragen kommen wie in üblichen Lernprozessen.

Müssen also einfach alle Lerninhalte nur gamifiziert werden, und schon lernen wir mit spielerischer Leichtigkeit? So einfach ist das nicht, warnt Sfiri: „Spielen ist ein Prozess, bei dem wir trotz bestehender Regeln viele Freiheiten haben, mit denen wir entsprechend experimentieren dürfen. Wenn aber ein Spiel verpflichtend wird, kann das sehr schnell kontraproduktiv werden."

Bessere Zahlen in der Bilanz

Freiwilligkeit ist für die Produktivität von Gamfication-Ansätzen auch für Alexander Pfeiffer vom Zentrum für Angewandte Spieleforschung der Donau-Universität Krems ein wichtiger Aspekt – ganz besonders im Arbeitsleben: „Gamification ergibt für mich hier nur Sinn als optionaler Ansatz, den man im Idealfall aber so unterhaltsam und motivierend gestalten kann, dass immer mehr Mitarbeiter mitmachen wollen. Natürlich nutzen Firmen Gamification nicht aus Spaß an der Freude, sondern weil sie am Ende des Jahres bessere Zahlen in der Bilanz haben wollen – die aber vielleicht auch durch zufriedenere Mitarbeiter erwirtschaftet werden."

Dass solche Ansätze durchaus zwanghaft und zur reinen Produktivitätssteigerung eingesetzt werden können, zeigt auch, dass man in Fachkreisen für dieses Phänomen bereits einen eigenen Begriff hat. Statt von Gamification sprechen Wissenschafter dann von „Ludefaction".

Diesen Trend sollte man daher nicht uneingeschränkt enthusiastisch begrüßen, rät Eugen Pfister vom Institut für Kulturwissenschaften und Theatergeschichte der Österreichischen Akademie der Wissenschaften (ÖAW) in Wien. Der Mitbegründer des Arbeitskreises Geschichtswissenschaft und Digitale Spiele betrachtet die Gamification des Berufslebens mit großer Skepsis: „Hier könnten Menschen durch vermeintlich Spielerisches wie Bestenlisten und Vergleichstabellen noch mehr zum Konkurrenzdenken erzogen werden."

Deshalb sei Gamification auch kein Allheilmittel. Pfister mahnt vor allem spielende Arbeitnehmer, traditionelle Gratifikationen nicht völlig aus den Augen zu verlieren: „Der Idee des Spiels würde es auch widersprechen, wenn Unternehmen Gamification-Instrumente dazu missbrauchten, um Angestellte von sozialpolitischen Errungenschaften wie Freizeitregelungen und Betriebsräten durch einen Fokus auf den Spaß an der Arbeit abzulenken."