

Lehrstellen im Schnelldurchlauf Seite K 16

Neues Freizeitregime in Seoul Seite K 4

derStandard.at/Karriere

Spezial Internationale
Karrieren: weiterlesen
bis 12. Mai auf
dSt.at/Karriereinternational

PERSONAL MOVES

KARIN BAUER

Entregeln, wo es geht



Regeln, was geht: welche Grußkultur, dass am Klo die Hände zu waschen sind, dass man am Freitag ein

bissal legerer bekleidet kommen darf. Dann noch paternalistische Gesundheits- und Ernährungstipps und Anleitungen für das „richtige“ Leben. Trotzdem klappt es nicht mit der Innovationskultur? Hm, komisch. Alternativvorschlag: Lasst doch die Leute mal in Ruhe. Nehmt die Mitarbeiter, alle Experten in ihren Bereichen, mit ihrem Wissen einmal ernst und versucht nicht, durch noch engmaschigere Kontrolle jedwede Diversität im Denken und Handeln zu unterbinden. Versucht mal durch echtes Vertrauen Spielraum zu geben, nehmt mal hin, dass viele Ideen und Persönlichkeiten und Geschwindigkeiten notwendig sind, um den vielen Varietäten in den Umfeldern gerecht zu werden – und im besten Fall voraus zu sein. Klappt das Regelbuch in allen wo auch immer möglichen Bereichen zu und beruft euch nicht dort auf Compliance und Reporting-Anforderungen, wo es gar nicht nötig ist, sondern nur der vermeintlichen Absicherung der eigenen Position dient. Hört mal zu und lasst die Leute mal machen – es wird nicht nur dem gemeinsamen Ganzen dienen. Sondern auch euch.



Illustration: Getty

Per Online-Spiel global zum Traumjob?

Gamifizierung: Immer mehr international aufgestellte Unternehmen setzen bei der Auswahl von Bewerbern auf Computerspiele. Gute Idee. Und unterhaltsam. Doch: Was kann diese Methode?

Adrian Lobe

München – Der Erfolg des Smartphone-Spiels *Pokémon Go* hat vor Augen geführt, wie Menschen mit Spiele-Apps und Augmented-Reality-Anwendungen zu Höchstleistungen angestachelt werden können. Millionen Menschen jagen an entlegensten Orten virtuellen Monstern nach. Mittlerweile ist diese Erkenntnis auch in Personalabteilungen durchgedrungen: Immer mehr Unternehmen setzen bei der Auswahl von Bewerbern auf Gamifizierungselemente.

So greift der Konsumgüterkonzern Unilever beim Einstellungsprozess neuerdings auf Online-Spiele zurück, die speziell für Millennials entwickelt wurden. In dem vierstufigen Bewerbungsprozess füllen Bewerber zunächst ein Online-Formular aus, das sie mit ihrem Linked-in-Profil synchronisieren können. Erfolgreiche Kandidaten werden dann zu einem Spiele-Assessment eingeladen, bei der 20 Mi-

nuten lang verschiedene Spielsimulationen getestet werden. Mit Daddelei à la *Mario Kart* oder *Donkey Kong* hat das wenig zu tun: Eine Software analysiert jede Mausebewegung und jeden Klick und leitet daraus ein detailliertes Psychogramm ab. Diese Datenpunkte sollen ein Gesamtbild ergeben, das mehr verrät als ein Bewerbungsgespräch. „Das Erfordernis, einen Lebenslauf zu schreiben, ist nicht mehr notwendig“, verkündet Unilever auf seiner Webseite.

Stattdessen setzt das Unternehmen auf Datenanalyse. „Die Spiele wurden nicht entwickelt, um ein digitalaffines Zielpublikum anzusprechen und zu unterhalten, sondern darum, die Fähigkeiten abzuprüfen, die notwendig sind, um eine Führungskraft in verschiedenen Abteilungen des Unternehmens zu werden.“ Zeig mir, wie du spielst, und ich sage dir, ob du managen kannst. In einem dritten Schritt führen die Kandidaten Interviews auf ihrem Tablet, ehe die letzten verbliebenen

Bewerber in einem Discovery-Center virtuell mit Konkurrenten kooperieren. 250.000 Bewerbungen erhielt Unilever im vergangenen Jahr. Da versteht es sich von selbst, dass man in der Flut der Bewerbungen aussieben muss. In den Augen der Personaler sind Games ein geeigneter Filter.

Auch der Kosmetikerhersteller L'Oréal setzt auf Spiele und bevorzugt die erfolgreichsten Gamer einer Spiele-App beim Bewerbungsprozess. Nutzer mit dem höchsten Score beim Spiel *Temple Run*, einem kostenlosen Geschicklichkeitsspiel, bei dem man als Abenteurer durch versunkene Städte rennt, durften Bewerbungsschritte überspringen. Der Gewinner bekam am Ende ein bezahltes Praktikum. Die Idee dahinter ist, neue Talent-Pools zu erschließen. Alex Bennett, Talent-Manager bei der Irland-Filiale von L'Oréal, sagte dem Branchendienst T3: „Mobile Gamifizierung macht den Arbeitgeber relevanter für seine Zielgruppe und so zum idealen Weg, Talente zu identifizieren, anzusprechen, einzuladen und anzuheuern.“

Auch Unternehmensberatungen wie Deloitte rekrutieren Nachwuchskräfte per Spiele-App. Das US-Start-up Knack setzt Videospiele ein, um Kreativität und Multitasking-Fähigkeit

▷ Fortsetzung auf Seite K 2