

# Fakultät für Informatik

# **Gamification bei der Arbeit:**

# **Alles nur ein Spiel?**

Prof. Dr. Frank Dopatka





# Über mich...

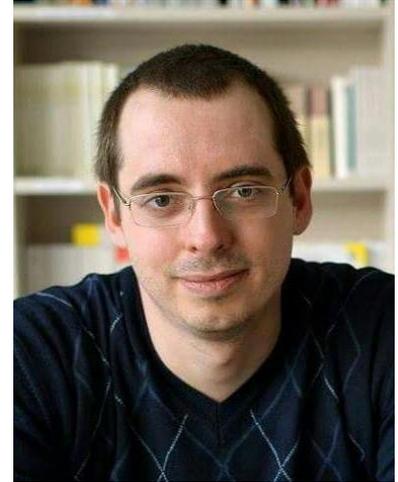


- 1978 geboren in Bergneustadt, NRW
- verheiratet, 2 Töchter
- seit 2017  
Professor für Web-Development und  
Game Engineering an der Hochschule Mannheim
- 2010 - 2017  
Professor der Medieninformatik an der Hochschule Reutlingen
- 2010 - 2015  
Mitglied im Aufsichtsrat des IT-Schulungsunternehmens  
GFU Cyrus AG, Köln;  
zuvor 3 Jahre lang Angestellter





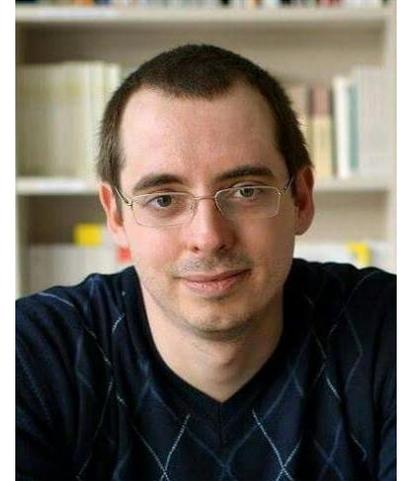
- 2004 - 2008 Universität Siegen  
Dr. rer. nat. im Umfeld der
  - Automatisierungstechnik
  - Informatik
  - Mathematik
- 2003 - 2004 Universität Siegen  
Diplom der Angewandten Informatik  
mit Anwendungsfach Medienwissenschaft
- 2002 - 2003 FH Köln  
M. Sc. der Medieninformatik
- 1998 - 2002 FH Köln, Abt. Gummersbach  
Diplom (FH) der Technischen Informatik





- meine Kontaktdaten:

- [dopatka@hs-mannheim.de](mailto:dopatka@hs-mannheim.de)
- <https://frank-dopatka.de/>
- <https://x.com/FrankDopatka>
- <https://www.linkedin.com/in/frank-dopatka/>
- [https://www.xing.com/profile/Frank\\_Dopatka](https://www.xing.com/profile/Frank_Dopatka)



- meine YouTube-Kanäle „Wissen & Bildung für Alle“:

- @InformatikGrundlagen
- @FinanzielleAllgemeinbildung



# Was motiviert Sie bei Ihrer täglichen Arbeit?



# Was motiviert Sie bei Ihrer täglichen Arbeit?



- Ist es das Geld oder sind es die Scheine im Studium?
- Sind es die Aufstiegschancen, also die Karriere?
- Ist es das Ansehen und der Ruhm,  
der mit Ihrer Tätigkeit verbunden ist?

**Dann sind Sie extrinsisch motiviert!**



# Was motiviert Sie bei Ihrer täglichen Arbeit?



- Oder ist es eher der Wunsch, etwas Bedeutsames für Andere zu leisten?
- Etwas persönlich Herausforderndes zu tun und daran persönlich zu wachsen?
- Einfach zu arbeiten, weil es Ihnen Spass macht!

**Dann sind Sie intrinsisch motiviert!**



- Sie ist geleitet von der Aussicht auf konkrete Vorteile oder Belohnungen von außen.
- Beispiele:
  - Ein Musiker möchte Geld verdienen,
  - ein Verkäufer erzielt Umsatz als Zwischenschritt auf der Karriereleiter in die Geschäftsführung und
  - ein Autor hofft darauf, einen Bestseller zu schreiben und berühmt zu werden.
- Diese Quelle der Motivation hat einen starken Bezug zum Machtmotiv: Eine flache Hierarchie hilft hier wenig...



- Sie besteht darin, dass jemand eine Aufgabe um ihrer selbst willen bewältigt.
- Beispiele:
  - Ein Musiker spielt mit Begeisterung Gitarre,
  - ein Verkäufer führt engagiert Gespräche mit Kunden, weil es ihm Spaß macht oder
  - ein Autor schreibt selbstlos Artikel für Wikipedia.
- Sie denken nicht lange darüber nach, warum sie das machen und welche Vorteile oder Belohnungen sie dafür bekommen.



# Geht die eine Motivation ohne die andere?



- Jemand ist nur extrinsisch motiviert...
  - „Hauptsache, das Geld stimmt!“
  - „Ich arbeite ausschließlich für Geld / Ruhm / Wohlstand!“
  - Der Rest ist egal, der Job selbst interessiert mich nicht.
  - Ich habe auch keine ethischen Bedenken oder so...
  - ICH stehe im Vordergrund!

## **Ist das ein gesundes Arbeiten?**



# Geht die eine Motivation ohne die andere?



- Jemand ist nur intrinsisch motiviert...
  - Ich liebe meine Arbeit über alles!
  - Ich tue etwas Wichtiges, etwas Bedeutendes!  
Aber nicht für mich, sondern für Andere!
  - Ja, ich bekomme fast kein Geld dafür,  
aber das ist OK für mich...

**Ist das ein gesundes Arbeiten?  
Eher nur für den Arbeitgeber...**



# Ein reales Fallbeispiel...



# Klatschen für die Krankenpfleger während der Corona-Pandemie...



- Artikel der Ärztezeitung von März 2020:  
„Spanien: Täglicher Beifall für die Coronavirus-Bekämpfer“
- Das spanische Gesundheitssystem stößt wegen des sich stark ausbreitenden SARS-CoV-2 langsam an seine Grenzen.
- Seit Samstag spielt sich jeden Abend um 20 Uhr ein Ritual in Spanien ab...
  - Im ganzen Land treten um diese Zeit zigtausende Menschen an die Fenster und Balkone, um zu applaudieren.
  - Die Bevölkerung beklatscht Ärzte und Pflegekräfte für ihren unermüdlichen Einsatz.



- Was macht Deutschland?

## Der „Pfleger-Bonus“ ...

- Wegen der Covid-19-Pandemie hatte die Bundesregierung entschieden, dass Arbeitgeber ihren Mitarbeitern einen steuerfreien Corona-Bonus von bis zu 1.500 Euro überweisen können...
- 2020 und 2021 haben Pflegekräfte die Corona-Prämie erhalten, 2022 gab es den Pflegebonus.
- Steuerfrei waren beide, allerdings nur unter bestimmten Voraussetzungen.



# Klatschen für die Krankenpfleger während der Corona-Pandemie...



- In dieser Zeit erschien folgendes Buch als Spiegel-Bestseller...

NINA BÖHMER

»Euren Applaus  
könnt ihr euch  
sonst wohin  
stecken«

Pflegenotstand,  
Materialmangel,  
Zeitnot –  
was alles in unserem  
Gesundheitssystem  
schiefläuft

HarperCollins

**SPIEGEL  
Bestseller**





# Klatschen für die Krankenpfleger während der Corona-Pandemie...



- Das Problem dabei war...
  - Vorwiegend intrinsisch motivierte Arbeiter werden für kurze Zeit extrinsisch belohnt mit etwas Geld.
    - Ja, das ist ein (kleines) Zeichen der Anerkennung gewesen.
  - Die extrem harten Bedingungen und Zustände im Pflegebereich wurden aber (bis heute) nicht wirklich verbessert.
    - Das wäre zu teuer/aufwendig.
    - Und das führte letztlich zu noch mehr Frust...



# Intrinsisch vs. Extrinsisch



# Welche Motivation ist stärker? Was meinen Sie?



- Der Effekt von äußerlichen Belohnungen oder Anerkennung ist sehr vergänglich...
- Daher hält intrinsische Motivation in der Regel länger an als extrinsische Motivation, denn sie entsteht von innen heraus:
- Der "Treibstoff" der extrinsischen Motivation muss regelmäßig wieder aufgefrischt werden.
  - Die Freude über eine Gehaltserhöhung oder über eine Beförderung hält nicht sehr lange an.
- Intrinsische Motivation ist für ein Unternehmen wesentlich wertvoller und günstiger:
  - Dies ist stärker zu fördern!

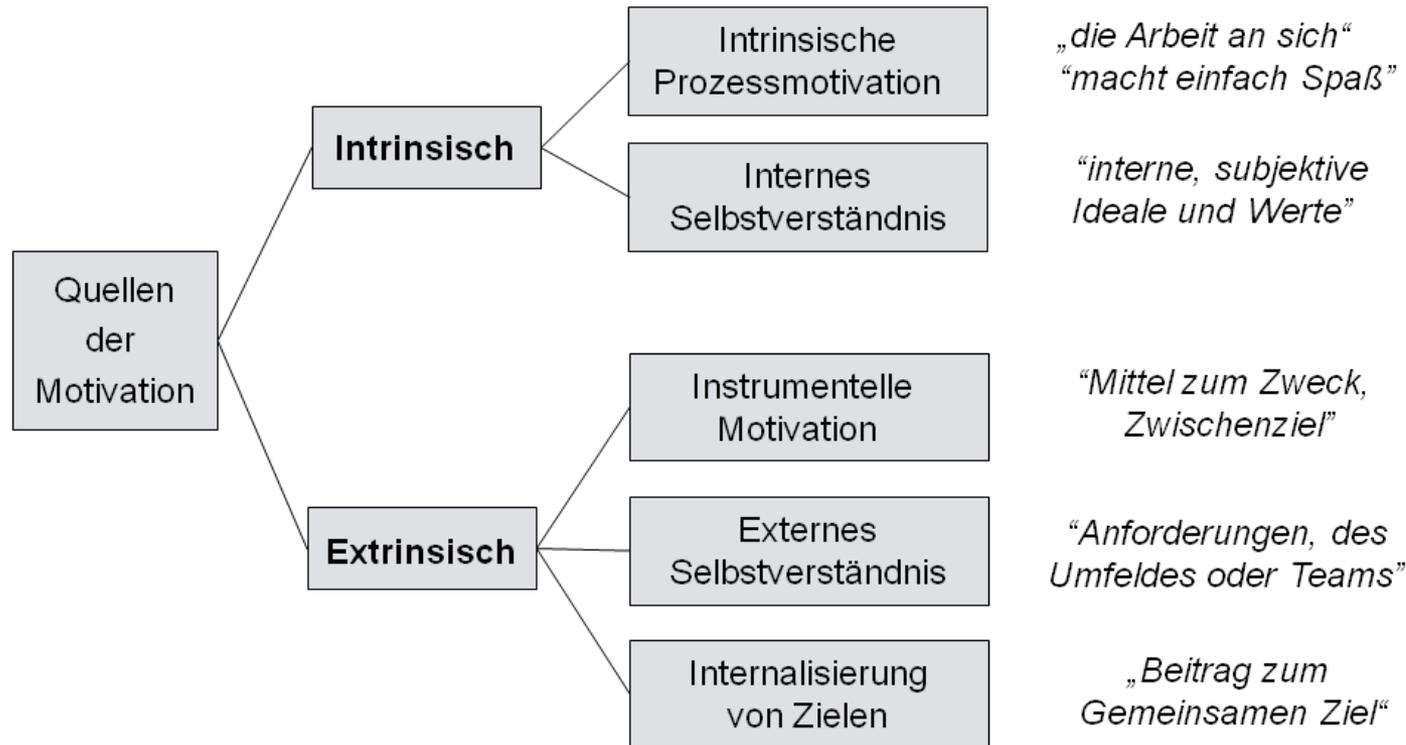


- Intrinsische Motivation kann durch extrinsische Belohnungen bedroht werden, denn...
  - wenn ein Verhalten nur durch äußere Anreize gesteuert wird, so sinkt die innere Beteiligung, da so das Gefühl der Selbstbestimmung unterwandert wird.
  - Dadurch kann die Selbstmotivierungsfunktion außer Kraft gesetzt werden, derentwegen die Freude als eine der Tätigkeit selbst entspringende erlebt wird (Flow).
    - s. Corona-Bonus für Pflegekräfte!



## Die Fünf Quellen der Motivation nach Barbuto

(Prinzip des Motivation Sources Inventory)



Quelle: Institut für Management-Innovation, Prof. Dr. Waldemar Pelz

[https://upload.wikimedia.org/wikipedia/de/4/48/Quellen\\_der\\_Motivation.png](https://upload.wikimedia.org/wikipedia/de/4/48/Quellen_der_Motivation.png)



# Was ist Gamification?



Games  
Wirtschaft

# Games-Umsatz 2022

## in Deutschland im Branchen-Vergleich



Quellen: Branchenverbände / GfK • Angaben gerundet • Abbildungen: Unternehmen • Stand: 11. Juli 2023 (v3)  
 \* Datenträger und Download \*\* Unterhaltungs-Segment (ohne Ratgeber, Reise-Literatur, Lehrbücher etc.)



- Als Gamification wird „*die Anwendung spieltypischer Elemente in einem spielfremden Kontext*“ bezeichnet.
- Durch die Integration dieser spielerischen Elemente soll im Wesentlichen eine Motivationssteigerung der Personen erreicht werden, die ansonsten
  - wenig herausfordernde,
  - als zu monoton empfundene oder
  - zu komplexe Aufgaben erfüllen müssen.



- Datenanalysen von gamifizierten Anwendungen zeigen teilweise signifikante Verbesserungen in Bereichen wie
  - Benutzermotivation,
  - Lernerfolg,
  - Kundenbindung,
  - ROI oder
  - Datenqualität.
- In Anwendungen des Gesundheitsbereiches (z.B. Bewegungs-Apps) ist das Ziel neben der Motivationssteigerung eine Verhaltensänderung bei Anwendern.



- Software zur Selbstverbesserung:  
Tägliche Ziele als Rollenspiel, auch im Team!

## Mach Dein Leben zum Spiel

Habitica ist eine kostenlose Anwendung zur Gewohnheitsbildung und Steigerung der Produktivität, die Dein Leben wie ein Spiel behandelt. Mit Belohnungen und Bestrafungen als Motivation und einem starken sozialen Netzwerk als Inspiration kann Habitica Dir helfen, Deine Ziele zu erreichen und gesund, fleißig und glücklich zu werden.

The screenshot shows a list of tasks in the Habitica app. Each task is represented by a horizontal bar with a colored header (green for completed, blue for active) and a white body. The tasks are: 'Floss teeth at night' (green header, checkmark, progress 2), 'Go to the gym' (blue header, checkmark, progress 3), and 'Drink water' (blue header, plus sign on the left, minus sign on the right). Below the list, there is a section titled 'Behalte den Überblick über Deine Gewohnheiten und Ziele' with a descriptive paragraph.

**Behalte den Überblick über Deine Gewohnheiten und Ziele**  
Bleibe verantwortungsbewusst, indem Du Deine Gewohnheiten, Tagesaufgaben und To-Dos mit Habiticas benutzerfreundlichen Mobile-Apps und der Webseite dokumentierst und organisierst.



- Software zur Selbstverbesserung:  
Tägliche Ziele als Rollenspiel, auch im Team!



**Verdiene Belohnungen für  
Deine Ziele**

Erledige Aufgaben um Deinen Avatar aufzuleveln  
und schalte Spielfunktionen wie zum Beispiel  
Schlacht-Rüstungen, mysteriöse Haustiere,  
magische Fähigkeiten und sogar Quests frei!



**Bezwinge Monster mit  
Freunden**

Bezwinge Monster mit anderen Habiticanern!  
Kaufe mit Deinem verdienten Gold In-Game- oder  
selbst erstellte Belohnungen, wie eine Episode  
Deiner Lieblingsserie im Fernsehen ansehen.



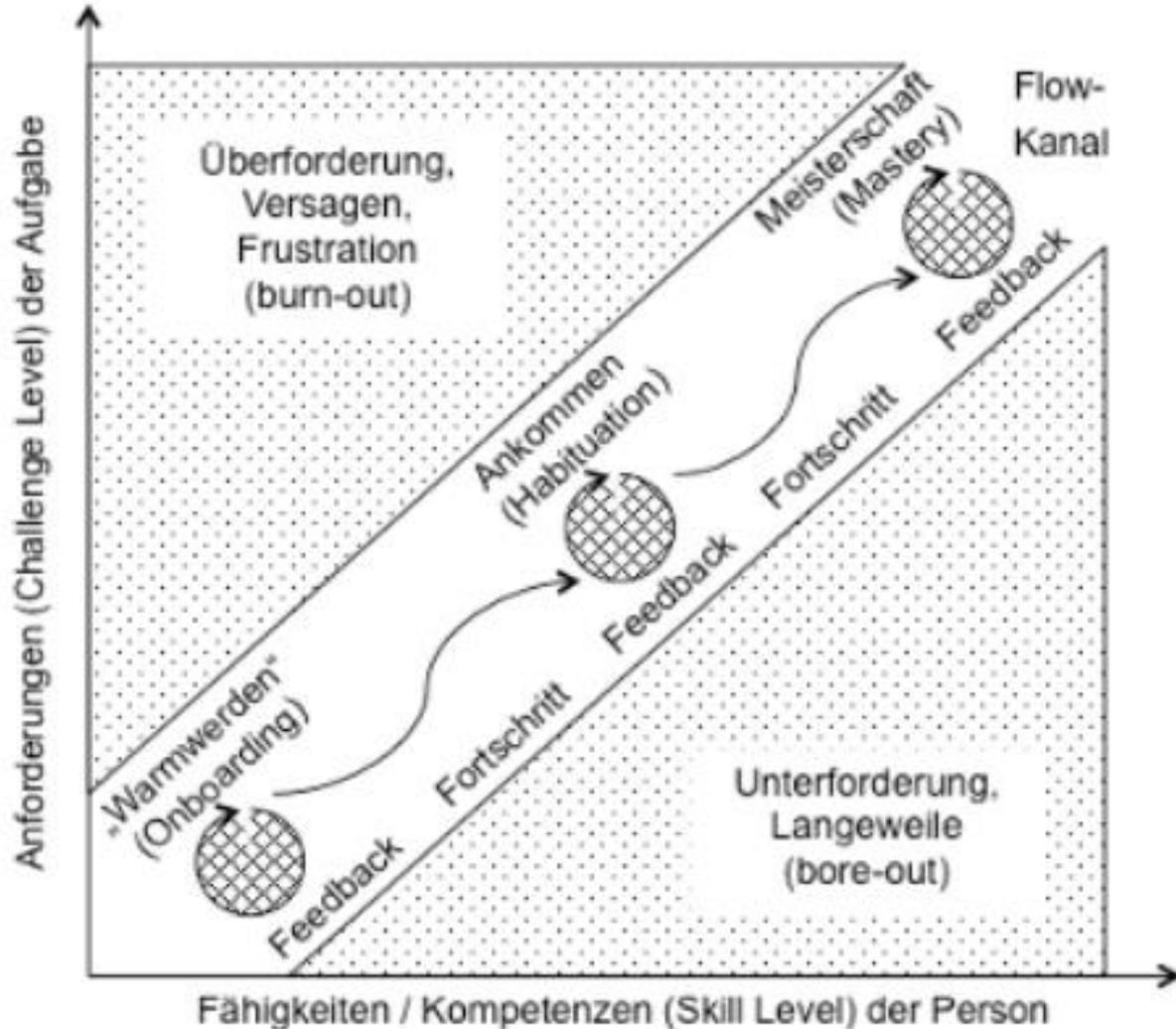
# Elemente der Gamification und deren mögliche Einbettung ins Unternehmen



<https://www.juuuport.de/infos/ratgeber/games>

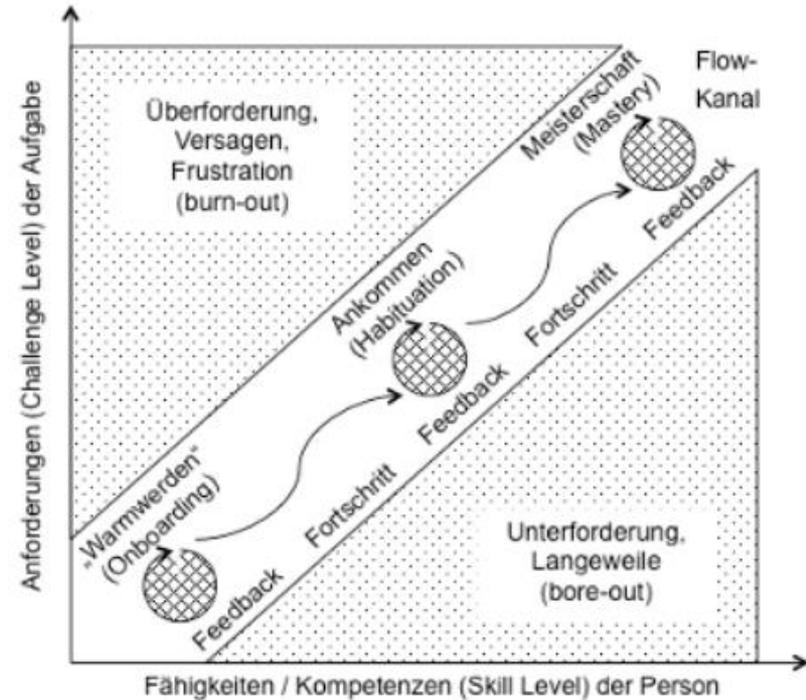


- **Der Flow** ist sehr individuell.
- Eine Spielsucht ist möglich!





- Auch wenn man nicht denkt, dass diese Idee aus der Gamification kommt...
- Über-/Unterfordern Sie Ihre Mitarbeiter nicht:
  - Dies ist aber sehr individuell!
- Fördern Sie den Fortschritt, die Entwicklung Ihrer Mitarbeiter!
  - Geben Sie regelmäßig Feedback.
- Begleiten Sie neue Mitarbeiter fließend in Ihr Unternehmen hinein.
  - Onboarding, Mentoring





- Transparente und faire **Punktesysteme** im gesamten Unternehmen bei erfolgreichen
  - Aktivitäten,
  - Projekten, ggf. für das gesamte Team sowie bei
  - individuellen Weiterbildungen.
- Was bringen die Punkte dann?
  - Gehaltserhöhung
  - (Persönliche) Auszeichnungen
  - Benefits wie mehr Urlaub, Diensthandy,...
  - Beförderung in einer viel-stufigen Hierarchie



# Hierarchien: Level für extrinsisch Motivierte...



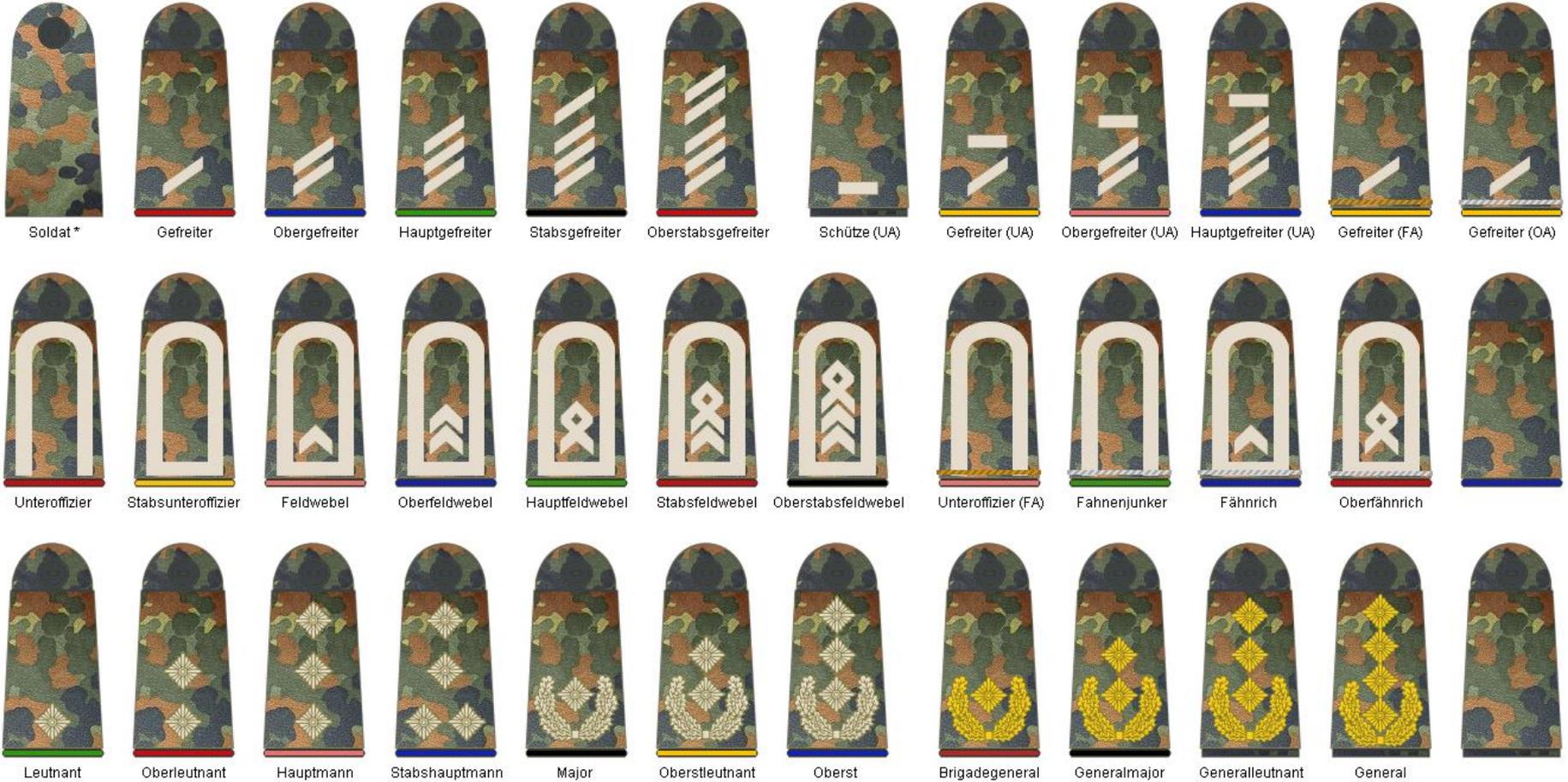
- Die **Level** in einem Spiel:

Du benötigst noch 4.895.369.483 (gesamt bisher erspielte) Credits bis zur Beförderung.

Level	Benötige Credits
Probie	0 Credits
Firefighter	200 Credits
Senior Firefighter	10.000 Credits
Fire Apparatus Operator	100.000 Credits
Lieutenant	1.000.000 Credits
Captain	5.000.000 Credits
Staff Captain	20.000.000 Credits
Battalion Chief	50.000.000 Credits



• Dienstgrade der Bundeswehr:



[https://upload.wikimedia.org/wikipedia/commons/d/de/Dienstgradabzeichen\\_Bundeswehr.png](https://upload.wikimedia.org/wikipedia/commons/d/de/Dienstgradabzeichen_Bundeswehr.png)



- Besoldungstabelle für Beamte in BW (Höherstufung nach Zeit):

**Landesbesoldungsordnung A**

**Grundgehaltssätze (Monatsbeträge in Euro)**

Gültig ab 1. Dezember 2022

BesGr.	Stufe									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	3-Jahres-Rhythmus					4-Jahres-Rhythmus				
A 7	2.769,20	2.855,37	2.941,50	3.027,63	3.113,83	3.175,34	3.236,87	3.298,44		
A 8	2.844,06	2.954,49	3.064,87	3.175,28	3.285,72	3.359,31	3.432,90	3.506,54	3.580,10	
A 9	3.008,17	3.126,01	3.243,82	3.361,66	3.479,46	3.560,50	3.641,52	3.722,51	3.803,52	
A 10	3.245,03	3.395,98	3.546,95	3.697,93	3.848,90	3.951,32	4.054,27	4.157,23	4.260,20	
A 11	3.587,36	3.742,07	3.897,31	4.055,56	4.213,82	4.319,35	4.426,29	4.533,95	4.641,59	4.749,19
A 12		4.090,48	4.216,26	4.406,03	4.598,46	4.726,79	4.855,07	4.983,39	5.111,71	5.240,02
A 13			4.715,53	4.923,35	5.131,19	5.269,75	5.408,29	5.546,85	5.685,44	5.823,96
A 14			5.011,08	5.280,59	5.550,10	5.729,75	5.909,46	6.089,09	6.268,77	6.448,47
A 15				5.799,35	6.095,64	6.332,70	6.569,73	6.806,80	7.043,83	7.280,91
A 16				6.397,21	6.739,89	7.014,09	7.288,26	7.562,39	7.836,54	8.110,70

## für extrinsisch Motivierte...



- Was spricht dagegen, für verschiedene Berufsgruppen eine solche Hierarchie einzuführen?
- Jede Stufe ist mit einer (ggf. kleinen) Gehaltserhöhung oder mit anderen Benefits verbunden.
  - Je größer Ihr Unternehmen, desto mehr Stufen gibt es...
- Jede Stufe ist mit einem eigenen Abzeichen (Badge) verbunden...





- Ereignisse, die nicht ins momentane Denkmuster passen, regen unser Gehirn an.
- Nicht zu wissen, was im Spiel als nächstes passiert oder was hinter der nächsten Ecke ist...
- Dies erzeugt Spannung und sorgt dafür, dass sich Menschen mit Dingen über längere Zeit beschäftigen.



# Unberechenbarkeit & Neugier in Ihrem Unternehmen...



- Eine Möglichkeit ist hier die sogenannte „**Mystery Box**“:  
Eine unbekannte Belohnung für eine bestimmte Leistung.
- Ein freier Tag.
- Ein Gutschein.
- ...
- Hier ist nicht die Belohnung selbst das motivierende Element,  
sondern die Neugier.
- Achtung: Dies kann auch zu Enttäuschung führen!



- Wir verlieren nicht gerne, weder Spiele noch Besitz.
- Die Reaktion auf ***drohenden Verlust*** ist daher eine zusätzliche Motivation, dieses Ding zu behalten oder auch die Verlustereignisse abzuwenden.
- Ein Beispiel ist das zeitlich befristete Angebot in einem Online-Shop („Black Friday“):
  - Haben wir das Angebot bereits öfter betrachtet und uns vorgestellt, das Angebotene zu besitzen, können diese Verlustängste greifen und wir schlagen (unüberlegt) zu.
  - So kann die Verlustmotivation in eine Kaufmotivation umgewandelt werden.



# Angst vor Verlust in Ihrem Unternehmen



- In einem Unternehmen kann man diese Angst vor Verlust beispielsweise in Form von zeitlichen Deadlines nutzen:
  - Übernehmen Sie die (unliebsame) Aufgabe XY verbindlich als Erster, so erhalten Sie einen Bonus B.
  - Wird die (unliebsame) Aufgabe XY bereits bis zum Datum D fertig, so erhalten Sie einen Bonus B.



- Beziehungen zu anderen Menschen können motivierend wirken.
- Der Mensch als soziales Wesen definiert sich auch darüber, was ihm von anderen Menschen zurückgespiegelt wird:
  - Was andere über einen denken und wo andere im Vergleich zu einem selbst stehen, ist daher essenziell.
  - Der Wettkampf mit Anderen ist daher die Grundlage der meisten Spiele.
  - Zudem kann der Zusammenschluss mit anderen Menschen synergetisch wirken und helfen, Problemstellungen besser und schneller zu bewältigen.



- Ein Gamification-Element sind hier **Group Quests**, bekannt vor allem aus Rollenspielen.
- Dabei finden sich Spieler zusammen, um gemeinsam eine Aufgabe oder Queste zu bestreiten.
- Die Belohnung sind meist Verbesserungen an der eigenen Spielfigur in Form von verstärkten Eigenschaften oder Gegenständen sowie zuweilen andere, spielrelevante Items.



<https://www.minecraft.net/de-de/marketplace/pdp?id=96b5a6a9-13b4-47a8-8988-ecf6273b897f>



- Um den eigenen sozialen Einfluss zu stärken, kann beispielsweise ein Mentoren-Element eingeführt werden.
- So können sich erfahrene Mitarbeiter als Mentor zur Verfügung zu stellen und andere Mitarbeiter unterstützen und anleiten:
  - Mitarbeiter, denen geholfen wird, fühlen sich gut aufgenommen.
  - Die Mentoren erfahren die positive Wirkung, gebraucht und geschätzt zu werden.
  - Beiden Parteien gewinnen dabei; dies stärkt die sozialen Bindungen.



- Sehr schwierige Probleme oder Entscheidungen könnten Sie als Challenges herausgeben...
- Mitarbeiter bilden beispielsweise 5 Teams a 2 Personen.
  - Wer findet zuerst die Lösung?
  - Welche Lösung ist am Besten?



- Der Mensch muss erkennen, zu welchem Zweck er eine Aufgabe erfüllt.
- Er muss hinter seinem Handeln eine **tieferere Bedeutung** sehen, die sich nicht nur auf sein eigenes Leben auswirkt, sondern größer, weitreichender ist.
- Wenn er das Gefühl hat, von Bedeutung zu sein, wird er motiviert voranschreiten....
- Prince of Persia: Nur Sie können die Prinzessin retten!
- XCOM: Nur Ihre Einheit steht zwischen der Erde und den Außerirdischen!



# Epische Bedeutung in Ihrem Unternehmen



- Wieso ist Ihr Unternehmen generell so wichtig, was leistet Ihr Unternehmen besonderes?
  - Wieso ist die Aufgabe X jetzt für Ihr Unternehmen so wichtig?
  - Was ist das Ziel Ihres Unternehmens, wem helfen Sie womit?
- Können Ihre Mitarbeiter die „epische Bedeutung“ glaubhaft nachvollziehen, so stärkt dies die wertvolle intrinsische Motivation!



# Fazit & Tipps



- Die Idee eines individuellen Flows jedes Mitarbeiters ist auf jeden Fall sinnvoll und wertschätzend.
- Viele Gamification-Elemente sind bereits Gegenstand guter Personalführung...
- Die Unternehmen sollten sich damit beschäftigen in kontinuierlicher, aktiver und individueller Zusammenarbeit mit ihren Mitarbeitern, denn jeder tickt anders:
  - Nehmen Sie dabei die Mitarbeiter mit!
  - Entscheiden Sie nicht von oben herab!
- Zu komplexe Spielregeln können die Teilnehmer jedoch auch überfordern.



- In laufenden Projekten ist es ratsam, nacheinander einzelne Elemente auszuprobieren und in einem Review zu evaluieren.
- Die gleichzeitige Einführung mehrerer Elemente ist in der Regel kontraproduktiv.
- Erweisen sich einzelne Elemente als nicht effektiv, sollte man diese Elemente verwerfen.
- In einer anschließenden kreativen Phase kann man dann die Integration von anderen Elementen prüfen.

**Richtig ist, was bei Ihnen funktioniert!**



- <https://www.alexanderthamm.com/de/blog/beispiele-fuer-gamification-in-unternehmen/>
- Neun Beispiele für Gamification aus der Praxis:
  - Salesforce Vertriebssoftware: gamifizierte Lernplattform Trailhead
  - AI Adventure: Bildungsplattform für komplexe Themen wie AI
  - Khan Academy: Bildung und Lernen
  - Commercial Tribe: Motivation & Verkaufstraining
  - Nike: Loyalitätsprogramme
  - LetGamify: Lead-Generierung für Neukunden
  - Moven: finanzieller Gesundheits-Score
  - Fitbit: Gesundheits- und Wellness-Apps



**Vielen Dank für Ihre  
Aufmerksamkeit!**

**Noch Fragen/Anmerkungen?**