

FOCUS

# Η STARTUP ΠΟΥ ΜΕΤΕΤΡΕΨΕ ΣΕ ΠΑΙΧΝΙΔΙ ΤΙΣ ΠΡΟΣΛΗΨΕΙΣ

Η Owíwi, ο μεγάλος νικητής του Disrupt Greece, φιλοδοξεί να γίνει το απαραίτητο «διαβατήριο» για κάθε θέση εργασίας.

ΑΠΟ ΤΟΝ ΤΑΣΟ ΖΑΧΟ

TECH

**Η ΑΓΟΝΙΑ ΚΟΡΥΦΩΝΕΤΑΙ.** Οι κριτές παίρνουν θέση στη σκηνή του Disrupt Greece έτοιμοι να υποδεχθούν τις ομάδες που συγκέντρωσαν την υψηλότερη βαθμολογία και πρόκειται να παρουσιάσουν την επιχειρηματική ιδέα τους σε ένα απαιτητικό concept με «μάχες» επί σκηνής. Τα φώτα πέφτουν στον Ηλία Βαρθολομαίο, CEO & Co-Founder της Owíwi, ο οποίος αναλαμβάνει να απαντήσει σε σύντομο χρονικό διάστημα στις ερωτήσεις και να πείσει την κριτική επιτροπή του μεγάλου διαγωνισμού γιατί η εταιρεία του αξίζει την πρώτη θέση. Η ελληνική startup, που έχει ως στόχο να «εκδημοκρατίσει» το σύστημα επιλογής και αξιολόγησης προσωπικού βοηθώντας τα στελέχη των τμημάτων ανθρώπινου δυναμικού να κάνουν καλύτερα την κρίσιμη δουλειά τους, θα κερδίσει τελικά το πρώτο βραβείο των 15.000 ευρώ. «Μου άρεσε το concept του διαγωνισμού – ειδικά στο κομμάτι της “μάχης” με τους άλλους φιναλίστ κατά τη διάρκεια του live challenge, μπροστά σε μια επιτροπή με σημαντικούς εκπροσώπους της αγοράς. Η εμπειρία στη σκηνή σε κάνει πιο σίγουρο για τον εαυτό σου» εξομολογείται ο Ηλίας λίγες ημέρες μετά τον τελικό του Disrupt Greece, του θεσμού καινοτομίας που εγκαίνιασαν Fortune, Industry Disruptors και Παπαστράτος, και κορυφώθηκε με ένα μεγάλο event στις 29 Ιουνίου.

Τη φιλόδοξη ομάδα της Owíwi συμπληρώνουν η Αθηνά-Πολίνα Ντόβα και ο Χριστόφορος Λουτζάκης, COO και CTO αντίστοιχα, που μαζί με τον Ηλία συνίδρυσαν την εταιρεία το 2014, με στόχο το αναγκαίο «disrupt» στην επιλογή προσωπικού. Η SaaS πλατφόρμα τους προσφέρει ένα ψυχομετρικό εργαλείο τελευταίας γενιάς, υπό τη μορφή ηλεκτρονικού παιχνιδιού, σε μια περίοδο που τα αποκαλούμενα «soft skills» θεωρούνται δεξιότητες ύψιστης σημασίας για κάποιον που αναζητά εργασία. Ο συνδυασμός των διαπροσωπικών ικανοτήτων επικοινωνίας, της προσέγγισής του για τη ζωή και την

εργασία, της συναισθηματικής νοημοσύνης του και των βασικών χαρακτηριστικών της προσωπικότητάς του θεωρείται «κλειδί» για κάθε υποψήφιο, όχι μόνο για να κερδίσει, αλλά και για να διατηρήσει μια θέση εργασίας. Η αγορά αξιολόγησης ταλέντων στην οποία δραστηριοποιείται η Owíwi εκτιμάται ότι αποτελεί ένα ιδιαίτερα δυναμικό κομμάτι της «βιομηχανίας» προσλήψεων, με αξία 4 δισ. δολάρια παγκοσμίως το 2015, ενώ, σύμφωνα με τις εκτιμήσεις, θα αυξάνεται με ετήσιο ρυθμό της τάξης του 10%-15% μέχρι το 2020.

Γιατί, όμως, μια επιχείρηση να χρησιμοποιήσει την εφαρμογή της Owíwi προκειμένου να εντοπίσει το ταλέντο; Ο Ηλίας αναφέρει στο Fortune ότι η ομάδα έχει πετύχει την τέλεια ισορροπία μεταξύ ενός αξιόπιστου ψυχομετρικού εργαλείου και μιας διαδικασίας διασκεδαστικής για τον υποψήφιο, που παράλληλα δίνει το απαραίτητο feedback στις εταιρείες που ψάχνουν συγκεκριμένα soft skills για θέσεις που θέλουν να καλύψουν. «Ο υποψήφιος παίρνει μέρος σε έναν φανταστικό κόσμο, σε μια ιστορία που ο ίδιος καθοδηγεί, με τη συμμετοχή του σε ένα παιχνίδι. Η χρήση τεχνικών όπως το gamification αυξάνει την αφοσίωση, την παραγωγικότητα και την πίστη στην εταιρεία» αναφέρει. Η Αθηνά, από την πλευρά της, δίνει βάρος στην εμπειρία του υποψηφίου που «τρέχει» το παιχνίδι, καθώς παίρνει πάντα και άμεσα feedback, ώστε να γίνει καλύτερος στα

στοιχεία στα οποία αξιολογείται.

Οι εταιρείες που χρησιμοποιούν την πλατφόρμα της Owíwi καλούν τους υποψηφίους που ενδιαφέρονται για μια θέση εργασίας να συμμετάσχουν σε ένα παιχνίδι με απλά βήματα. Η ομάδα έχει δημιουργήσει οκτώ διαφορετικούς χαρακτήρες. Ο παίκτης-υποψήφιος επιλέγει χαρακτήρα και, στη συνέχεια, έρχεται αντιμέτωπος με σενάρια και διλήμματα, η αντιμετώπιση των οποίων θα οδηγήσει στη βαθμολόγησή του σε τέσσερα βασικά χαρακτηριστικά: ελαστικότητα-αντοχή, ικανότητα προσαρμογής, ευελιξία και λήψη αποφάσεων. «Τα παραπάνω χαρακτηριστικά αξιολογήθηκαν ως τα πιο σημαντικά, σε μια μεγάλη

WINNERS







έρευνα που κάναμε επί δύο χρόνια με ανθρώπους από τον χώρο των προσλήψεων και του HR, προτού λανσάρουμε την εφαρμογή μας, τον Νοέμβριο του 2016» εξηγεί η Αθηνά και συμπληρώνει: «Είμαστε πλέον έτοιμοι να εντάξουμε ακόμα τέσσερα soft skills στην πλατφόρμα μας, τα οποία οι εταιρείες θα μετρούν μέσα από την ίδια διαδραστική διαδικασία». Τα τελευταία χρόνια, άλλωστε, έχουν έρθει τα πάνω κάτω στην αγορά εργασίας. Η οικονομική κρίση έκανε χαρακτηριστικά όπως η ευελιξία και η αντοχή να είναι ακόμα πιο σημαντικά για τους εργαζομένους, ενώ οι εταιρείες απευθύνονται σε μια νέα γενιά όπως οι millennials (22-35 ετών), η οποία δίνει ιδιαίτερη βαρύτητα στη διαδικασία του recruitment.

Η μεθοδολογία της Owiwi βασίζεται στα στάνταρ του British Psychological Society, του ινστιτούτου της Μεγάλης Βρετανίας το οποίο εγκρίνει ανάλογα ψυχομετρικά εργαλεία. Βάση του παιχνιδιού είναι τα Situational Judgement Tests (SJTs), που θεωρούνται η πιο καινοτόμος προσέγγιση στον χώρο των ψυχομετρικών εργαλείων. «Δεν βγήκαμε να πουλήσουμε την υπηρεσία μας προτού διασφαλίσουμε ότι είναι 100% ακριβής. Στα τεστ αυτά χρησιμοποιούνται πραγματικά case studies από το εργασιακό περιβάλλον των εταιρειών. Εμείς μετατρέψαμε αυτήν τη διαδικασία σε παιχνίδι, χωρίς να χάσουμε καθόλου σε εγκυρότητα και αξιοπιστία. Ακολουθήσαμε όλα τα στάνταρ με τη βοήθεια του δρ Ιωάννη Νικολάου και της ομάδας του» αναφέρει ο Ηλίας. «Οι recruiters που

χρησιμοποιούν την πλατφόρμα μας έχουν στη διάθεσή τους το πλήρες προφίλ του υποψηφίου, στο οποίο, εκτός από τις επιδόσεις του, αναλύονται και συγκεκριμένα soft skills, γιατί είναι σημαντικά, αλλά και το πώς θα επηρεάσουν την απόδοση του υποψηφίου στον εργασιακό χώρο, τι σημαίνει αυτό για την εταιρεία και πώς ο εργαζόμενος μπορεί να «κουμπώσει» σε μια ομάδα ανθρώπων» συμπληρώνει ο Χριστόφορος.

## ΚΛΕΙΝΟΝΤΑΣ ΤΟ «ΚΕΝΟ» ΣΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Καθώς το σύγχρονο εργασιακό περιβάλλον καθιστά απαραίτητες τις συγκεκριμένες δεξιότητες για τους εργαζομένους, ένα βασικό ερώτημα είναι πώς θα καλυφθεί το «κενό» που υπάρχει από τα ελληνικά πανεπιστήμια στην καλλιέργεια των soft skills. Για την Αθηνά, η αδυναμία πολλών εταιρειών να εντοπίσουν το ταλέντο που ζητούν οφείλεται και στο εκπαιδευτικό σύστημα, αλλά και στις ίδιες τις επιχειρήσεις. «Τα πανεπιστήμια δεν δίνουν μεγάλο βάρος στο κομμάτι των soft skills και στη σύνδεση με την αγορά εργασίας. Από την άλλη πλευρά, οι εταιρείες δεν μπορούν να ψάχνουν κάποιον εργαζόμενο που θα λειτουργεί ως «ελβετικός σουγιάς», δηλαδή θα κάνει τα πάντα με ακρίβεια στο υπάρχον σύστημα» εξηγεί. Ο Ηλίας και ο Χριστόφορος συμφωνούν για την αδυναμία του εκπαιδευτικού συστήματος να «τονώσει» την κουλτούρα

## ΤΑ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑ ΕΤΑΙΡΕΙΩΝ ΠΟΥ ΧΡΗΣΙΜΟΠΟΙΗΣΑΝ ΤΗΝ ΕΦΑΡΜΟΓΗ

- 35% μείωση στον χρόνο για προσλήψεις.
- 20% μείωση του κόστους ανά πρόσληψη.
- 25% λιγότερος χρόνος στο «σκανάρισμα» βιογραφικών.
- 25% βελτίωση στα αποτελέσματα επιλογής προσωπικού.



SECTION  
FOCUS

TECH



της επιχειρηματικότητας σε όλα τα στάδια του, αλλά παράλληλα εντοπίζουν πρόβλημα σε μεγάλες εταιρείες να ορίσουν σωστά τις ανάγκες τους. «Εάν δεν γνωρίζεις τι θέλεις όταν ανοίξεις μια θέση εργασίας, δημιουργείς προσδοκίες που δεν μπορούν να επιτευχθούν. Με τη δική μας υπηρεσία δίνουμε στις εταιρείες να καταλάβουν ποια είναι τα soft skills που χρειάζονται» επισημαίνουν. «Η δική μας πρόταση στις εταιρείες είναι αυτό που ονομάζουμε “κρυμμένο κόστος”. Η αξία της καλής πρόσληψης δεν φαίνεται αμέσως. Οι εταιρείες προτιμούν να δώσουν πολλά χρήματα σε training and development. Σύμφωνα με τα στοιχεία που παρουσιάζει το βιβλίο *Working Knowledge*, από την εκπαίδευση που γίνεται σε έναν εργαζόμενο αυτός απορροφά μόλις το 8%. Το υπόλοιπο 92% προέρχεται από την πρόσληψη» προσθέτει η Αθήνα.

## ΤΑ ΣΧΕΔΙΑ ΓΙΑ ΤΟ ΕΞΩΤΕΡΙΚΟ ΚΑΙ Η ΧΡΗΜΑΤΟΔΟΤΗΣΗ

Το παιχνίδι της Owiwi «τρέχει» ήδη σε τρεις γλώσσες: στα ελληνικά, τα αγγλικά και τα ισπανικά. Στα σκαριά είναι και η έκδοση στα τουρκικά, ενώ όποια γλώσσα ζητηθεί μπορεί να χρησιμοποιηθεί σε διάστημα ενός μήνα. Η startup μετρά ήδη σημαντικές εταιρείες στο πελατολόγιό της στην ελληνική αγορά, όπως είναι η L'Oréal, η Leroy Merlin, η Τιτάν και η Motor Oil. Στις εταιρείες προσφέρονται «πακέτα» για 50, 100, 250 assessments και στο τέλος υπάρχει η επιλογή για εξατομικευμένα πακέτα – κυρίως για πελάτες που χρειάζονται μεγάλο όγκο assessments καθ' όλη τη διάρκεια του χρόνου με ειδικές προσφορές. Στον πρώτο γύρο χρηματοδότησης από angel investors η εταιρεία εξασφάλισε τα πρώτα 200.000 δολάρια, τα οποία χρησιμοποίησε για να τελειοποιήσει το προϊόν και το business plan της. Πλέον βρίσκεται σε αναζήτηση στρατηγικού επενδυτή, που θα συμβάλει στα σχέδιά της για επέκταση στο εξωτερικό, αρχίζοντας από την αγορά της Μεγάλης Βρετανίας, αλλά και στην ενίσχυση της

ΤΟ ΠΑΙΧΝΙΔΙ  
ΤΗΣ OWIWI  
«ΤΡΕΧΕΙ»  
ΗΔΗ ΣΕ ΤΡΙΕΣ  
ΓΛΩΣΣΕΣ: ΣΤΑ  
ΕΛΛΗΝΙΚΑ,  
ΣΤΑ ΑΓΓΛΙΚΑ  
ΚΑΙ ΣΤΑ  
ΙΣΠΑΝΙΚΑ.

ομάδας με developers και πωλητές, ώστε να αυξήσει τα έσοδά της. Η ομάδα έχει καταφέρει σε διάστημα μικρότερο του ενός χρόνου να εντείνει το ενδιαφέρον για την υπηρεσία της. Η εταιρεία καταγράφει μηνιαία αύξηση στους χρήστες που επισκέπτονται την πλατφόρμα της τάξης του 50%. «Προσπαθούμε να δείξουμε σε μεγάλες επιχειρήσεις πώς λειτουργεί πλέον το HR: καλείσαι να αναλύσεις δεδομένα πίσω από ανθρώπους και να τους κάνεις καλύτερους. Αυτήν τη στιγμή έχουμε περίπου 5.000 χρήστες. Επίσης, οι εταιρείες που γράφονται για να δοκιμάσουν την υπηρεσία αυξάνονται με ρυθμό της τάξης του 35% μηνιαίως» επισημαίνει ο Χριστόφορος.

## «ΓΙΑΤΙ ΣΥΜΜΕΤΕΙΧΑΜΕ ΣΤΟ DISRUPT GREECE»

Η συζήτησή μας κλείνει όπως ξεκίνησε, με τη συμμετοχή τους στον διαγωνισμό καινοτομίας. Ο Ηλίας,

που ανέλαβε να εκπροσωπήσει την ομάδα την ημέρα του event, αποκαλύπτει ότι ενημερώθηκε τελευταίος, καθώς η κατάθεση της αίτησης υποψηφιότητας τον βρήκε στο Λονδίνο. Η Αθηνά, που υπέβαλε την πρόταση, εξηγεί πώς πήραν την πρωτοβουλία, καθώς είδαν κάτι διαφορετικό σε σχέση με αντίστοιχους διαγωνισμούς: «Κατά τη διάρκεια του event μπορέσαμε να συναντήσουμε επιχειρηματίες και επενδυτές που δεν έχεις την ευκαιρία να γνωρίσεις καθημερινά. Οι κριτές που μας βαθμολόγησαν ασχολήθηκαν μαζί μας ουσιαστικά. Στη δική μας περίπτωση, που θέλουμε να κάνουμε scale-up, είναι χρήσιμο το feedback που μπορούμε να πάρουμε πάνω στο business plan μας».

«Το χρηματικό έπαθλο και το σύνολο των υπηρεσιών που δίνει ο διαγωνισμός και μετά το event είναι σημαντικοί λόγοι. Όμως, το networking με ανθρώπους που μπορούν να σου δώσουν την κατάλληλη ώθηση, όπως ο Jeff Hoffman, ο Νίκος Μπονάτσος και ο Χρήστος Τσόλκας της PMI, που στηρίζει μέσω της Παπαστράτος ενεργά τον διαγωνισμό, είναι κάτι ακόμα πιο σπουδαίο. Στη συγκεκριμένη περίοδο, αυτό το «πακέτο» ήταν πολύ δελεαστικό. Σ' αυτό πρέπει να προσθέσουμε τη δυνατότητα καλύτερης προβολής της υπηρεσίας μας» συμπληρώνει ο Χριστόφορος. «Στην Owiwi μας αρέσει ο ανταγωνισμός. Θέλουμε να συμμετέχουμε και να κερδίζουμε» καταλήγει ο Ηλίας. ■