

Rezension für Tests und Arbeitsmittel
für den Anwendungsbereich der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung in der Schweiz

Verfahren

KAIROS – Spielbasiertes Coachingtool für die berufliche Neuorientierung

Föhn, H. (2015). Pfäffikon, Romont GmbH.

Kategorie

Arbeitsmittel

1 Beschreibung

1.1 Fragestellung / Anwendungsbereich

KAIROS ist ein analoges Coachingtool in Form eines Planspiels und wird in beruflichen Veränderungsprozessen verwendet. Es verhilft Klienten, spielerisch neue Lösungswege bei Laufbahnfragen zu finden und sich dabei intensiv zu coachen. Gefördert werden dabei auch die eigene Kreativität, die intuitive Aufmerksamkeit und die Achtsamkeit. Das Tool ist so konzipiert, dass es alleine gespielt werden kann.

1.2 Zielgruppe (Testpersonen)

Das Coachingtool ist einerseits geeignet für Personen, die sich selbst spielbasiert und kreativ coachen wollen und andererseits für Coaches, die Klienten bei beruflichen Veränderungsprozessen begleiten. Ein Teil des Coachingtools (Themen und Zielkarten) fokussiert dabei auf Erwachsene im Alter von 35 bis 50 Jahren, die sich in einer beruflichen Übergangsphase befinden. Im Gegensatz dazu können die Aufgabenkarten unabhängig von der beruflichen Phase angewendet werden.

1.3 Konzept / Theoretische Grundlagen

KAIROS ist ein Planspiel, das als Coachingtool eingesetzt wird. KAIROS fundiert dabei auf Methoden der Planspieltheorie, der monomythischen Heldenreise sowie des Veränderungs- und Laufbahncoachings.

- Mit Planspielen können unterschiedliche Lebensbereiche simuliert werden. Dadurch ist es möglich, Wissen und soziale Kompetenzen zu erweitern sowie ein tieferes Verständnis für bestehende Prozesse und konkrete Alternativen zu entwickeln (Kriz & Nöbauer, 2003). Da jedes Spiel seine eigenen Regeln besitzt, grenzt es sich räumlich und zeitlich vom realen Leben ab und gibt dem Spieler ein Gefühl von Sicherheit (Salen & Zimmermann, 2004).
- Laufbahncoaching aktiviert, fördert und begleitet die Gestaltungsbereitschaft und den Gestaltungswillen für ein autonomes Selbstmanagement. Die gegenwärtige Situation wird reflektiert, es wird zukunftsorientiert nach Fragen und Antworten gesucht, ein Schluss gezogen und gehandelt (Dubois, 2006).
- Im Modell des Monomythos wird der Held durch ein Ereignis vom anfänglichen Zustand der harmonischen Einheit getrennt. Nach anfänglichem Widerstand, muss er eine Vielzahl von Prüfungen bestehen, bis er schliesslich zurück zu Harmonie und Vollkommenheit findet (Campbell, 1999).

Diese drei Modelle bilden die Basis des vorliegenden Planspiels, da sie eine Gemeinsamkeit haben: In allen Modellen muss eine Schwelle überwunden werden, eine Lern- oder Spielphase durchlaufen und die Schwelle erneut überwunden werden, um das nächste Level zu erreichen (Föhn, 2016).

1.4 **Material**

Das Basistool enthält ein Kartendeck (8 Standortkarten, 15 Aufgabenkarten, 3 Jokerkarten), ein Spieljournal und eine Spielanleitung. Für das Coaching ist ein komplettes Tool erforderlich. Da es nur einmal verwendet werden kann, wird zusätzlich ein 5er Bausatz angeboten, sodass das Verbrauchsmaterial ersetzt werden kann (Föhn, 2016).

Für Laufbahncoaches empfiehlt sich zusätzlich das Manual mit ausführlicher Planspielbeschreibung inkl. Anleitung und theoretischen Grundlagen des Instrumentes.

1.5 **Anwendungen**

1.5.1 *Durchführung und Auswertung*

Das Spiel läuft in drei verschiedenen Phasen ab:

1. Briefing (Standortbestimmung)

Mithilfe von je vier Themen- und Zielkarten wird erkundet, wo der Klient derzeit beruflich steht und was er beruflich erreichen möchte. Der Klient kann sich bei der Wahl je einer Themen- und Zielkarte von seinen Impulsen inspirieren lassen oder die beiden Karten nach den eigenen persönlichen Bedürfnissen interpretieren. Sowohl das gegenwärtige Thema als auch das Ziel werden schriftlich im Spieljournal festgehalten, wobei sich das Ziel im Verlaufe des Spiels noch verändern kann.

2. Spielrunden (Simulation)

Für die gesamthaft fünf Spielrunden ziehen die Klienten jeweils drei Spielkarten (je eine Sammel-, Inkubations- und Experimentierkarte). Die Sammelkarten stellen Aufgaben zur Sammlung von beruflichen Wünschen und Möglichkeiten. Die Inkubationskarten stellen Aufgaben, um neue Ideen reifen zu lassen. Die Experimentierkarten stellen Aufgaben, um mit den Wünschen und Möglichkeiten zu spielen. Bis zum nächsten Beratungstermin müssen die Aufgaben der Spielrunde gelöst sowie ein persönliches Fazit notiert werden. In der Beratung wird das Fazit besprochen. Zudem werden die nächsten drei Karten gezogen.

3. Debriefing (Umsetzung)

Nach der 5. Spielrunde werden in der Beratung alle Fazits durch den Klienten zusammengefasst und die Ergebnisse werden mit dem Ziel aus der Standortbestimmung abgeglichen. Danach formuliert er das Vorhaben zur Umsetzung in einem Satz. Bei erfolgreicher Bewältigung der Aufgaben belohnt sich der Klient mit einer zu Beginn festgelegten Belohnung. Bei nicht erfolgreicher Bewältigung der Aufgaben wird mit den Jokerkarten weitergearbeitet.

Im Anschluss wird ein Kontrolltermin in der Zukunft (ca. in zwei Monaten) vereinbart, um einerseits die bereits gemachten Schritte zur Zielerreichung zu überprüfen und andererseits um bei Bedarf zu intervenieren.

1.5.2 *Interpretation*

Keine eigentliche Interpretation vorhanden, da es sich um prozessbegleitendes Tool handelt.

1.6 **Gütekriterien, Literatur**

1.6.1 *Von den Autoren geltend gemachte Gütekriterien*

Objektivität

Es ist bei Planspielen nicht möglich, die Objektivität an den erzielten Spielergebnissen oder am Spielverlauf zu messen.

Reliabilität

Die Reliabilität kann bei der Beurteilung von Planspielen nicht als aussagekräftige Kennzahl herangezogen werden, da jedes Spiel einen anderen Verlauf nimmt und es so zu unterschiedlichen Ergebnissen kommt.

Validität:

Für die Methodvalidierung wurden 16 Probanden zum Prototyp des Coachingtools nach einer vierwöchigen Spielphase online befragt. 15 Probanden beteiligten sich an der Umfrage. Insgesamt waren sie zufrieden mit dem Spiel, ihre Erwartungen wurden erfüllt. Die Illustration kamen mehrheitlich gut an. Für neun Probanden diente das Instrument als Unterstützung für eine Neuorientierung. Kritisiert wurde von acht Probanden der Transfer in den Alltag sowie von vier Personen die Alltagstauglichkeit insgesamt. Vereinzelt gab es weitere Beanstandungen. Aufgrund der Rückmeldungen wurde der Prototyp nochmals angepasst, was zu dem vorliegenden Endprodukt geführt hat.

1.6.2 *Zusatzinformationen und Beurteilung in der Literatur*

-

1.6.3 *Normen*

-

1.7 Literaturhinweise

Campbell, J. (1999). *Der Heros in tausend Gestalten*. Frankfurt und Leipzig: Insel Verlag.

Dubois, M. (2006). Coaching bei Laufbahnfragen. In: Lippmann, E. (Hrsg.), *Coaching – Angewandte Psychologie für die Berufspraxis*. (S. 214-221). Heidelberg: Springer.

Föhn, H. (2016). *KAIROS - Manual zum spielbasierten Coachingtool für berufliche Neuorientierung*. Pfäffikon: Rotmont.

Kriz, W. & Nöbauer, B. (2003). Debriefing von Planspielen. In: *Planspiele der beruflichen Bildung*. www.scholar.google.ch, pdf von zms.dhbw-stuttgart.de.

Salen, K. & Zimmermann, E. (2004). *Rules of play: games design fundamentals*. Cambridge MA, London: MIT Press.

2 Einschätzung der Fachgruppe Diagnostik

2.1 Anwendungsqualitäten

Das Instrument ist nutzerfreundlich und alltagstauglich konzipiert und ansprechend gestaltet. Die Themen- und Zielkarten bieten zahlreiche Impulse für eine eingehende Analyse des gegenwärtigen Themas sowie der Zielbestimmung. Die Experimentier-, Sammel- und Inkubationskarten enthalten vielseitige und anregende Ideen und motivieren auf spielerische Art und Weise sich mit der eigenen Person und der beruflichen Veränderung auseinanderzusetzen. Im Manual werden die Entwicklung des Spiels sowie die theoretischen Grundlagen ausführlich und nachvollziehbar beschrieben.

2.2 Kritik / Grenzen

Es gibt keine empirischen Angaben zum Nutzen bei Planspielen. Dies erschwert eine Aussage über die Güte des Instruments. Mehr Angaben zum Nutzen sind wünschenswert.

Das Instrument erfordert einen grossen Zeitaufwand. Der spielerische Ansatz spricht nicht jede Person an. Für eine erfolgreiche Zielerreichung muss eine hohe Eigenmotivation zur intensiven, spielerischen Auseinandersetzung, eine hohe Selbstdisziplin und auch die Fähigkeit zur Selbstbelohnung gegeben sein.

Das Tool wurde grundsätzlich als Selbstcoachingtool konzipiert. Die Spieltests haben jedoch gezeigt, dass Klienten, die in der Selbstführung oder im Umgang mit Kreativitätstechniken nicht geübt sind, auf einen Coach angewiesen sind, damit sie das Erarbeitete in den Alltag transferieren können.

2.3 Gesamtbewertung für den Anwendungsbereich Berufsberatung

KAIROS erlaubt einen spielerischen Zugang in beruflichen Veränderungsprozessen. Bei Klienten, die sich davon angesprochen fühlen, kann es durchaus zu einer intensiven und vielseitigen Auseinandersetzung mit den Herausforderungen im Rahmen dieses Prozesses führen.

2.4 Anmerkungen

-

Die Fachgruppe Diagnostik des SDBB hat u.a. die Aufgabe, Tests und Arbeitsmittel zuhanden der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung zu besprechen und zu bewerten. Sie tut dies in Form dieses Labels, das den Fachleuten aus der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung Entscheidungshilfen für den Einsatz von Tests und Arbeitsmitteln bieten soll.