

Modell zur Einschätzung von Freiwilligen

Immer wieder haben sich Menschen damit befasst, die Vielfalt menschlicher Charaktere in eine Ordnung zu bringen. Solche Modelle können helfen, sich selbst und Andere besser zu verstehen und die eigene Menschenkenntnis zu erweitern. Darüber hinaus kann man damit herausfinden, wo Entwicklungschancen der jeweiligen Charaktere liegen und welche Unterstützung besonders hilfreich ist.

Die meisten dieser Modelle unterscheiden nicht nach gut/schlecht. Trotzdem entsteht sich die Versuchung, Charaktereigenschaften positiv oder negativ zu bewerten. Das sollte man vermeiden!

Bei unterschiedlichen Aufgaben helfen bestimmte Charaktereigenschaften oder sind weniger günstig. Zum Beispiel liegt es temperamentvollen Menschen meistens, bei Veranstaltungen öffentlichkeitswirksam mitzuwirken; persönliche Beratungsgespräche sind dagegen nicht immer deren Stärke.

Vorsicht: Die Gefahr der Fehleinschätzung ist sehr groß! Deshalb regen seriöse Persönlichkeitsmodelle dazu an, Selbsteinschätzung (wie ich mich selbst sehe) und Fremdeinschätzung (was andere von mir halten) in Bezug zu setzen und so ein realitätsgerechtes Bild zu erhalten.

Aus Holland (von der Organisation Movisie) stammt ein Modell zur Einschätzung von Freiwilligen, das sich beispielsweise als Grundlage bei Entwicklungsgesprächen mit Engagierten bewährt. Auch im Konfliktfall ist es hilfreich darüber nachzudenken, ob eine allzu große Ähnlichkeit der Charaktere oder charakterliche Unterschiede die Zusammenarbeit belasten. Darüber hinaus lassen sich Elemente des Modells gut bei der Gewinnung und dem passgenauen Einsatz von Freiwilligen nutzen.

Vier Engagementstile (Holländisches Modell)

1. InitiatorInnen sehen ihr freiwilliges Engagement als Herausforderung und als eine Möglichkeit, eigene Ideen zu verwirklichen. Ihnen ist es wichtiger, ihre Talente auszuleben, als von Anderen Anerkennung zu erfahren. InitiatorInnen sind sehr aktiv, ergreifen gerne die Initiative und sind daran interessiert, Aufgaben auch zu Ende zu bringen und Ziele zu erreichen. Sie sind offen, nehmen Einfluss und brauchen entsprechende Spielräume. Durch ihren Ideenreichtum können sie Andere begeistern und mitreißen.

2. AnimateurInnen sehen ihr Engagement als persönliche Chance und Herausforderung. Kontakt, Anerkennung und gegenseitige Unterstützung sind ihnen aber ebenso wichtig. Sie arbeiten sehr gerne im Team und können sich gut auf Neues einstellen. Gemeinsame Planung, Erfahrungsaustausch und Feedback sind für sie selbstverständliche Grundlage der Zusammenarbeit. AnimateurInnen sorgen für gute Stimmung und sind darauf bedacht, dass sich wirklich alle beteiligen können.

3. DienstleisterInnen legen Wert auf die Anerkennung durch ihr soziales Umfeld und suchen in ihrem Engagement nach Stabilität. Sich um andere zu kümmern und von Anderen respektiert und anerkannt zu sein, ist ihnen besonders wichtig. Sie sind sehr zuverlässig, brauchen aber klare Ziele und transparente Strukturen. Die eindeutige Definition ihrer Aufgaben gibt ihnen die Sicherheit, die sie in ihrer ehrenamtlichen Tätigkeit brauchen.

4. OrganisatorInnen sind, genau wie DienstleisterInnen, darauf bedacht, dass alles zuverlässig und geordnet zugeht. Sie tragen gerne Verantwortung und können auch gut eine Aufsichtsposition einnehmen. Die Meinungen ihres Umfelds sind für sie weniger wichtig als das, was sie selbst für richtig halten. Es liegt ihnen, strategische Überlegungen anzustellen und ein planvolles Vorgehen zu gewährleisten. Sie treffen gerne klare Absprachen und vereinbaren Regeln, die sie auch selbst zuverlässig einhalten.

Zu beachten ist, dass Freiwillige im Engagement häufig eine Seite von sich ausleben möchten, die sie bisher in Beruf oder Familie nicht verwirklichen konnten.

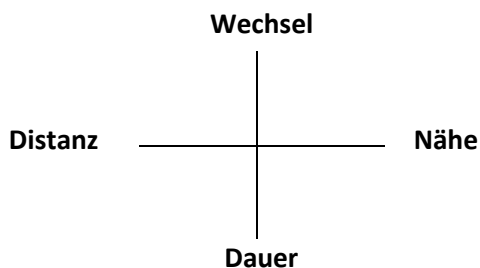
Der Sozialpsychologische Hintergrund

Der Psychoanalytiker Fritz Riemann hat ein sehr bekanntes Modell zur Einschätzung von Persönlichkeiten entwickelt. Dieses Modell wird inzwischen in vielen Varianten (z.B. auch von Friedemann Schulz von Thun) in der Beratung und Personalentwicklung verwendet. Persönlichkeitstests (z.B. "Brigitte-Tests") beruhen oft auf diesem Modell. Auch das holländische Modell zur Einschätzung von Freiwilligen ist vor diesem Hintergrund entstanden.

Unterschieden werden vier menschliche Grundstrebungen, die in verschiedener Weise und in unterschiedlichem Ausmaß erlebt werden:

- Einerseits tragen wir den Wunsch nach **Nähe, Verbindung und Gemeinschaft** in uns, andererseits das Bedürfnis nach **Unabhängigkeit, Selbstverwirklichung und Distanz**.
- Darüber hinaus leben wir in einem Spannungsfeld zwischen der Sehnsucht nach **Beständigkeit, Verlässlichkeit und Dauer** und der Lust auf **Wechsel, Herausforderung und Risiko**.

In ein Schema gebracht, ergeben sich daraus vier Pole, denen man vier Persönlichkeitsstile zuordnen kann:



Die meisten Menschen sind Mischtypen. Wenn wir extrem in eine Richtung neigen, ist das nicht gesund [jedem Extrem kann ein neurotisches Krankheitsbild zugeordnet werden: ‚hysterisch‘, ‚schizoid‘, ‚zwanghaft‘, ‚depressiv‘].

In der Spannung zwischen Dauer und Wechsel (senkrechte Linie) wird es immer Freiwillige geben, die in ihrem Engagement die Herausforderung suchen. Freiwillig aktiv zu sein bedeutet für sie, etwas auszuprobieren und zu riskieren. Sie möchten Neues schaffen und gestalten. Anderen Freiwilligen kommt es dagegen in ihrem Engagement auf Verlässlichkeit, Sicherheit und Struktur an und sie wünschen sich Regeln, Routine und Anleitung.

Zwischen Nähe und Distanz (waagerechte Linie) gibt es Freiwillige, denen es besonders wichtig ist, mit anderen Menschen zusammenzukommen. Sie sind besonders kooperativ und können sich gut in ein Großes Ganzes einpassen. Andere sind wiederum mehr an der Sache interessiert und möchten sich in ihrem Engagement eher selbst und ihre eigenen Ideen verwirklichen. Sie brauchen Spielräume und Möglichkeiten, ihre Talente zu entfalten.

Literatur:

Fritz Riemann: Grundformen der Angst. München 1969

Friedemann Schulz von Thun: Miteinander Reden 3: Das „innere Team“ und situationsgerechte Kommunikation. Reinbek bei Hamburg 1998

Eberhard Stahl: Dynamik in Gruppen. Handbuch der Gruppenleitung. Weinheim 2002