

## Wie möchten Sie sich engagieren? Finden Sie Ihren Engagementstil heraus.

Freiwillige sind in ihren Wünschen, Bedürfnissen und persönlichen Vorlieben sehr verschieden. Etwas Menschenkenntnis und Selbsterkenntnis hilft, gemeinsam den geeigneten Rahmen für das Engagement zu finden und zu entwickeln.

Was brauchen Sie um sich im Engagement wohl zu fühlen? Dieser Fragebogen soll Ihnen helfen, sich in ihren eigenen Bedürfnissen besser kennen zu lernen.

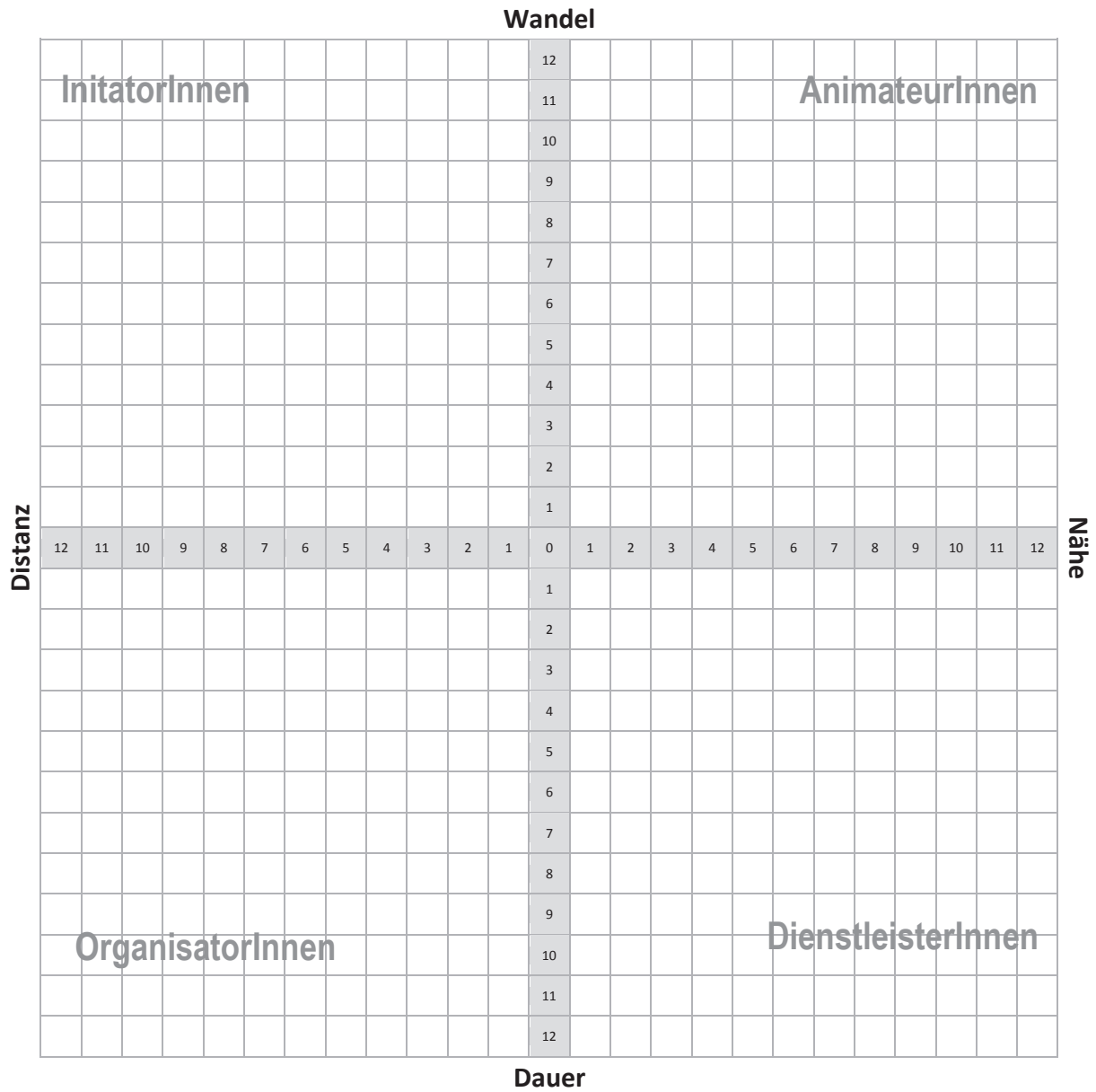
Im Modell der Engagementstile gibt es kein ‚richtig‘ oder ‚falsch‘, sondern nur unterschiedliche Präferenzen. Bitte beantworten Sie die folgenden Fragen spontan und so ehrlich wie möglich.

	Stimmt genau!	Stimmt teilweise	Stimmt eher nicht	Stimmt überhaupt nicht
1. Bei Problemen finde ich am ehesten eine Lösung, wenn ich sie für mich alleine durchdenke.	3	2	1	0
2. Mit Neuerungen arrangiere ich mich nur, wenn es sein muss oder wirklich lohnt.	3	2	1	0
3. Meine Devise lautet: Wenn ich selbst keinen Spaß dabei habe, hat keiner was von meinem Engagement.	3	2	1	0
4. In meinem Ehrenamt denke ich oft darüber nach, ob den anderen gefällt, was ich tue und ob die anderen mich auch so mögen, wie ich bin.	3	2	1	0
5. Bevor es Streit gibt, gebe ich lieber nach.	3	2	1	0
6. Ich schiebe sehr gerne neue Projekte an, ich muss aber nicht bis zum Schluss dabei bleiben.	3	2	1	0
7. Wenn andere persönliche Konflikte austragen, fühle ich mich schnell wie im Kindergarten. Etwas mehr Sachlichkeit wäre sicher hilfreich.	3	2	1	0
8. Nur mit einer sehr genauen Planung erreichen wir gute Ergebnisse.	3	2	1	0
9. In unserer Organisation möchte ich etwas bewegen, verändern und gestalten.	3	2	1	0
10. Wenn ich etwas nicht weiß, schaue ich lieber in einem Handbuch nach oder im Internet, als dass ich jemanden frage.	3	2	1	0
11. Ich kann mich sehr gut in Andere hineinversetzen und unterstütze sie, wann immer sie einen Rat brauchen.	3	2	1	0
12. Ein Verband oder eine Organisation mit Tradition und klaren Strukturen ist der richtige Ort für mein Engagement.	3	2	1	0
13. Wenn Schwierigkeiten auftauchen, muss ich erst mal mit anderen darüber reden.	3	2	1	0
14. Ich bin sehr aktiv. Mein ehrenamtliches Engagement deckt nur einen Teil meiner vielfältigen Interessen ab.	3	2	1	0
15. Durststrecken gibt es in jedem Projekt. Da muss man durch.	3	2	1	0
16. Wenn ich eine gute Idee habe, will ich sie auch durchsetzen.	3	2	1	0

Zählen Sie bitte die Werte der genannten Zeilen zusammen. Auf dem Auswertungsbogen übertragen Sie dann das Ergebnis auf die jeweilige Achse des Schaubilds.

Zeilen 3 + 6 + 9 + 14				Wandel
Zeilen 1 + 7 + 10 + 16				Distanz
Zeilen 4 + 5 + 11 + 13				Nähe
Zeilen 2 + 8 + 12 + 15				Dauer

Engagementstile: Auswertung



**1. InitiatorInnen** sehen ihr freiwilliges Engagement als Herausforderung und als eine Möglichkeit, eigene Ideen zu verwirklichen. Sie wollen ihre Talente einsetzen, Missstände beseitigen und neue Lösungswege finden. Die Meinung und Anerkennung Anderer ist ihnen weniger wichtig als das Erreichen selbst gesetzter Ziele. InitiatorInnen sind sehr aktiv und fühlen sich ihrem eigenen Wertesystem verpflichtet. Sie sind offen und nehmen gerne Einfluss. FreiwilligenmanagerInnen müssen darauf achten, InitiatorInnen die entsprechenden Spielräume zur Verfügung zu stellen und deren Ideenreichtum zu würdigen und zu nutzen. Routineaufgaben haben für InitiatorInnen wenig Reiz.

**2. AnimateurInnen** möchten ihr Engagement in persönlicher und sachlicher Hinsicht gemeinsam mit anderen gestalten. Kontakt, Anerkennung und gegenseitige Unterstützung sind ihnen besonders 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. FreiwilligenmanagerInnen finden in AnimateurInnen Partner auf Augenhöhe. Sie sind der Organisation gegenüber loyal, aber wenn es aber hart auf hart kommt, ist es gut möglich, dass sie ihren eigenen Verein gründen.

**3. DienstleisterInnen** legen Wert auf die Anerkennung durch ihr soziales Umfeld und suchen in ihrem Engagement nach Stabilität. Sie finden sich in den Werten und Zielen der Organisation, für die sie arbeiten, wieder und wollen eingebunden sein. Sich um andere zu kümmern und von Anderen respektiert und anerkannt zu sein, ist ihnen besonders wichtig. Sie sind sehr zuverlässig und loyal, brauchen aber klare Aufgaben, Ziele und Strukturen. Die eindeutige Definition ihrer Aufgaben gibt ihnen die Sicherheit, die sie für ihre ehrenamtliche Tätigkeit brauchen. Veränderungen in der Organisation müssen gut vermittelt und behutsam eingeführt werden.

**4. OrganisatorInnen** sind, ebenso wie DienstleisterInnen, darauf bedacht, dass alles zuverlässig, systematisch und geordnet zugeht. Sie tragen aber gerne Verantwortung und können auch gut eine Aufsichtsposition einnehmen. Sie sind der Organisation gegenüber loyal und achten darauf, dass die vereinbarten Regeln und Grundsätze auch befolgt werden. Es liegt ihnen, strategische Überlegungen anzustellen und ein planvolles Vorgehen zu gewährleisten. Sie fühlen sich stärker der Aufgabe als der Organisation verpflichtet. Bei sachlich begründeten Neuerungen treffen sie klare Absprachen, die sie auch selbst zuverlässig einhalten.

Fällt Ihr Ergebnis nicht ganz eindeutig aus, lesen Sie bitte auch die Beschreibung der anderen Stile. Eventuell wird dadurch klarer, wo Ihre Präferenzen liegen.

Erzielen Sie jedoch auf allen Achsen exakt den gleichen Wert, gehören Sie zu der Gruppe der VermittlerInnen:

**VermittlerInnen** ist es wichtig, dass alle Beteiligten die für sie geeigneten Aufgaben finden, sich einbringen können und zufrieden sind. Mit ihrer Zuversicht, tragen sie dazu bei, Durststrecken durchzustehen und schwierige Situationen zu bewältigen. Ihnen selbst kommt es weniger darauf an, welche Aufgabe sie übernehmen oder mit wem sie zusammenarbeiten – Hauptsache, es geht harmonisch zu. Sie passen sich gut in gegebene Strukturen ein und übernehmen besonders gerne koordinierende Aufgaben. FreiwilligenmanagerInnen finden bei VermittlerInnen viel Unterstützung, sollten aber darauf achten, dass deren Gutmütigkeit nicht ausgenutzt wird.