



Matching-Strategie: Wie Freiwillige mit Behinderungen und Inklusions-Buddies zusammengebracht werden können

Einführung

Die IMProVE-Matching-Strategie zielt darauf ab, die beste Zusammenarbeit zwischen Freiwilligen, Inklusionsbegleitung und Aufnahmeorganisationen zu finden, um allen Teilnehmenden ein zufriedenstellendes Erlebnis zu bieten.

Es handelt sich um eine Vier-Ebenen-Strategie, die auf Folgendem basiert:

1. Selbsteinschätzung durch die Freiwilligen mit Behinderung
2. Persönliche Einzelgespräche zwischen Koordinator*in und Freiwillige*r sowie zwischen Koordinator*in und Inklusions-Buddy, um Übereinstimmungen herauszufinden
3. Identifizierung der geeigneten aufnehmenden Organisation
4. Informelles Treffen für das Inklusions-Buddy-Freiwilligen-Tandem

1. Selbsteinschätzung der Freiwilligen mit Behinderung

Die erste Stufe der IMProVE-Matching-Strategie besteht darin, dass die Person mit Behinderung, die sich ehrenamtlich engagieren möchte, einen Fragebogen zur Selbsteinschätzung ausfüllt.

Der Fragebogen ermöglicht es, die Kontaktdaten der Freiwilligen sowie einige Informationen über die Lebenssituation der Freiwilligen, die bevorzugten Freiwilligenbereiche, bevorzugte Aufgaben, wöchentliche Zeitverfügbarkeit, Interessen und Fähigkeiten, die Art der Behinderung usw. zu sammeln.

Es wird empfohlen, den Fragebogen am Ende der Informationssitzung den potenziellen Freiwilligen zu übergeben oder ihn auf die Website hochzuladen, damit er für alle frei zugänglich ist, die sich ehrenamtlich engagieren und das Freiwilligenunterstützungsprogramm Ihrer Organisation nutzen möchten. Falls Sie



die Möglichkeit haben oder es den Freiwilligen lieber ist, kann der Fragebogen auch im 1-zu-1-Gespräch von einer verantwortlichen Person ausgefüllt werden.

Für den Selbstauskunftsfragebogen bieten wir drei Möglichkeiten an:

- Anhang 1: Fragebogen
- Anhang 2: Leicht lesbarer und verständlicher Fragebogen
- Anhang 3: Leicht lesbarer und verständlicher Fragebogen in Kurzfassung

Es besteht die Möglichkeit, die Fragebögen auszudrucken und direkt an die potenziellen Freiwilligen auszuhändigen oder sie als Google-Dokument zum Online-Ausfüllen zur Verfügung zu stellen.

2. Persönliche Einzelgespräche

An jedem Arbeitsplatz ist es sehr wichtig, besser zu wissen und zu verstehen, wer vor Ihnen steht. Die Welt der Freiwilligenarbeit ist für alle offen, aber es könnte eine Herausforderung sein, eine passende Beziehung zwischen einem Inklusions-Buddy und einer Person mit Behinderung zu finden, die sich ehrenamtlich engagieren möchte.

2.1 Was bedeutet „passen“?

Diese Art von Aktivität ist notwendig, um eine Person, die Inklusionsexpert:in sein wird, mit einer Person mit Behinderung zusammenzubringen, die sich ehrenamtlich engagieren möchte. Passen bezieht sich dabei darauf, ihre Lebensgeschichte, ihre Fähigkeiten, ihre Grenzen, ihre Eigenschaften und ihre Persönlichkeit zu kennen und herauszufinden, wie sich ihre Bemühungen ergänzen können.

Zum Beispiel: Wenn der Inklusions-Buddy in der Vergangenheit Probleme mit Grenzen hatte, ist er/sie nicht der/die Richtige für Menschen mit Borderline-Störung oder einer psychotischen psychischen Störung.



Wenn der Inklusions-Buddy solide und leistungsstark ist, könnte dies eine gute Wahl für eine Person mit einem Rollstuhl oder einer körperlichen Behinderung sein.

Hintergrundüberprüfungen können ein nützlicher Teil des Überprüfungsprozesses sein, vor allem als Methode zur Bewältigung von Schutz- und Sicherheitsrisiken.

Sie müssen Ihnen keinen Persönlichkeitstest geben, aber folgende Theorie von McCrae und Costa könnte während Ihres Interviews mit möglichen Buddies nützlich sein. Das Big Five-Modell ist ein merkmalsbasiertes Persönlichkeitsmodell, welches besagt, dass die menschliche Persönlichkeit anhand von fünf allgemeinen Persönlichkeitsmerkmalen gemessen werden kann.

Diese fünf Merkmale sind:

<p>Offenheit</p>	<p>Diese Eigenschaft lässt Menschen das Leben und alles, was damit einhergeht, zu schätzen wissen. Studien zufolge sind Personen, die offen für Erfahrungen sind, neugieriger, intellektueller und eher bereit, Neues auszuprobieren als diejenigen, die das nicht sind.</p>
<p>Gewissenhaftigkeit</p>	<p>Dieses Merkmal zeigt Selbstdisziplin und Selbstbefriedigung. Personen mit dieser Eigenschaft gelten als hartnäckig und ergebnisorientiert.</p>
<p>Extra- bzw. Introvertiertheit</p>	<p>Dieses Persönlichkeitsmerkmal bestimmt die Auseinandersetzung mit der Welt. Es gibt zwei Arten von Menschen: Extrovertierte und</p>



	<p>Introvertierte. Extrovertierte sind diejenigen, die so viel wie möglich mit Menschen interagieren wollen, während Introvertierte das Gegenteil sind. Laut Hans Eysenck sind die meisten Menschen eine Mischung aus Extroversion und Introversion.</p>
<p>Umgänglichkeit</p>	<p>Diese Eigenschaft zeigt die unterschiedlichen Bedenken hinsichtlich der sozialen Harmonie. Umgängliche Personen sind gutherzig und sanft, während unumgängliche Personen stur sind und nur schwer mit ihnen gearbeitet werden kann.</p>
<p>Neurotizismus</p>	<p>Neurotizismus ist die Tendenz, Wut, Angst und alle anderen Arten von negativen Emotionen zu zeigen. Menschen mit einem hohen Grad an Neurotizismus sind aggressiver und neigen dazu, weniger psychisch stabil zu sein als Menschen mit weniger Neurotizismus.</p>

Mögliche Buddies sollten wissen, wie sie mit Problemen umgehen. Mit den unter Punkt zwei vorgeschlagenen Fragen können Sie herausfinden, ob sie über Problemlösungsfähigkeiten verfügen, die sich ergänzen oder entgegengesetzt sind.



Es ist wichtig, herauszufinden, wie interessierte Buddies mit Stress umgehen. Tatsächlich sollte jemand mit geringen Bewältigungsfähigkeiten, der/die schneller ausbrennt, nicht mit einer Person mit einer Behinderung mit den gleichen Eigenschaften gematcht werden.

Am Ende des Gesprächs sollten Sie ganz klar und ehrlich fragen, welche Art von Person mit Behinderung sie am liebsten bei sich hätten. Einige von ihnen haben klare Vorstellungen davon, was für sie besser ist, und sie können Sie beim Matching-Prozess unterstützen.

2.2 Interviews

Für ein angemessenes Matching könnte es sinnvoll sein, einige Termine für ein individuelles Gespräch zum gegenseitigen Kennenlernen zu vereinbaren, bei dem es darum geht, mehr über die Inklusions-Buddies und die Freiwilligen mit Behinderungen zu erfahren. Sie könnten ein erstes Gespräch mit dem Inklusions-Buddy organisieren, um ihn/sie kennenzulernen, während des Trainings mit sorgfältiger Beobachtung aufzupassen und danach ein zweites Treffen für das Matching organisieren.

Für den/die Freiwillige:n mit Behinderung ist es besser, ein erstes Treffen zu organisieren, um ihm/ seine/ihre Unsicherheiten zu nehmen und seine/ihre Fähigkeiten und Vorlieben kennenzulernen. Während des Ehrenamts werden Sie ihn/sie immer besser kennenlernen, also schenken Sie ihm/ihr die gleiche Aufmerksamkeit und überlegen Sie sich, welche Art von Person perfekt zu ihm/ihr passen könnte. Organisieren Sie am Ende ein zweites Treffen, bei dem Sie nach seinen/ihren Bewältigungs- und Problemlösungsfähigkeiten und seinen/ihren Vorlieben in Bezug auf Inklusionspersib fragen. Anhang 6 - Bewertungsraster für Vorgesetzte - unterstützt Sie während des Gesprächs und der anschließenden Matching-Analyse.



1. Treffen mit dem Inklusions-Buddy:

Das erste Treffen dient dem gegenseitigen Kennenlernen. Es empfiehlt sich, nach dem Hintergrund und den persönlichen Erfahrungen zu fragen. Bitten Sie ihn/sie, Ihnen in 5 Minuten kurz etwas über sein/ihr Leben zu erzählen: Erfahrungen, Schulen und alten Hobbys. Überprüfen Sie die Ausweispapiere, ob Vorstrafen vorliegen, seinen/ihren beruflichen Werdegang und Erfahrungen mit Freiwilligenarbeit sowie beruflichen Kompetenzen.

Einige Fragen, die Sie stellen können:

- Erzählen Sie mir in 5 Minuten von Ihren bisherigen Erfahrungen in der Freiwilligenarbeit oder an Arbeitsplätzen.
- Was ist Ihre größte Stärke?
- Was kann Sie verwundbar machen?
- Haben Sie schon einmal für jemanden mit einer körperlichen/kognitiven Behinderung oder psychischen Problemen gearbeitet/geholfen/unterstützt?
- Wann sind Sie für die Freiwilligenarbeit verfügbar (Wochentage, Uhrzeit)? - Erkundigen Sie sich eingehend über die Verfügbarkeit und tragen Sie die Ergebnisse in das Bewertungsraster für Betreuungspersonen ein, da dies ein wichtiger Indikator ist, der für eine effektive Abstimmung berücksichtigt werden muss.

1. Treffen mit dem/der Freiwilligen mit Behinderung:

Beim ersten Treffen mit dem/der Freiwilligen mit Behinderung sollten Sie ihn/sie für die Freiwilligentätigkeit begeistern und ihn/sie kennenlernen. Genauso wie Sie es mit dem Inklusions-Buddy machen werden, sollten Sie eine kleine Einschätzung seines/ihrer Hintergrunds und seiner/ihrer bisherigen Erfahrungen vornehmen. Sie könnten nach der familiären Situation, besonderen Bedürfnissen, Fähigkeiten und Erfahrungen fragen.

Einige Fragen, die Sie stellen können:



- Erzählen Sie mir etwas über Ihre Familienmitglieder. Wer lebt derzeit mit Ihnen zusammen? Welche Art von Bildung/Kultur und Beruf haben sie?
- Welche Art von Hilfe leisten sie Ihnen normalerweise?
- Erzählen Sie mir von Ihren bisherigen Erfahrungen in der Freiwilligenarbeit oder an Ihrem Arbeitsplatz.
- Erzählen Sie mir von Ihren Stärken und Grenzen.
- Wann sind Sie für die Freiwilligenarbeit verfügbar (Wochentage, Uhrzeit)? - Erkundigen Sie sich eingehend über die Verfügbarkeit und tragen Sie die Ergebnisse in das Bewertungsraster für Vorgesetzte ein, da dies ein wichtiger Indikator ist, der für eine effektive Abstimmung berücksichtigt werden muss.

Wir empfehlen Ihnen, während aller Aktivitäten des Trainings auf die Leistung, die Interessen und vor allem auf das Verhalten der Freiwilligen mit Behinderung sowie der interessierten Inklusions-Buddies im Umgang mit anderen Teilnehmenden zu achten.

Es ist sehr wichtig, sich auf ihre sozialen und emotionalen Fähigkeiten zu konzentrieren. Aus diesem Grund stellen wir Ihnen ein Raster zur Verfügung, das Sie für jeden Inklusions-Buddy und jede:n Freiwillige:n mit Behinderungen ausfüllen können, um die Ergebnisse in wichtigen Bereichen besser kennenzulernen und die Ergebnisse zu vergleichen.



Sozio-emotinale Fähigkeiten	0	1	2	3	4
Kreativität					
Gefühl der Verantwortlichkeit					
Hingabe an die Arbeit					
Motivation					
Kuriosität					
Selbstreflexion					
Selbstvertrauen					
Empatie					
Integrationsfähigkeiten					
Kommunikationsfähigkeiten					
Teamwork-Fähigkeiten					
Selbstorganisationsfähigkeiten					
Fähigkeit für Selbstpräsentations					
Problemlösungsfähigkeiten					
Fähigkeit für das Treffen von Entscheidungen					
Fähigkeit für Stressmanagement					



Wenn Sie eine:n Freiwillige:n mit Behinderung bereits besser kennen oder wissen, welche Fähigkeiten er/sie während des Trainings erworben hat, können Sie diese Tabelle ebenfalls ausfüllen.

Es wird für die Abstimmung mit der gastgebenden NRO nützlich sein.

Besondere Fähigkeiten	0	1	2	3	4
IT- und IKT-Kenntnisse					
Englische Sprachkenntnisse					
Andere Fremdsprachenkenntnisse					
Künstlerische Fähigkeiten					
Manuelle Fähigkeiten (z.B. Handwerk)					
Lese- und Schreibfähigkeiten					
Verständnis und mündliche Kommunikation					
Besondere Fähigkeiten des/der Freiwilligen:					



2. Interview mit dem Inklusionsbuddy:

Jetzt wissen Sie mehr über Ihren Inklusions-Buddy. Um das passende Match zu finden, ist es wichtig, noch gezielter mehr zu folgenden Punkten zu erfahren:

- a) Problemlösungsfähigkeiten
- b) Bewältigungsmechanismen
- c) Präferenzen und Erwartungen

a) Fragen Sie nach, wie er ein bestimmtes Problem lösen würden. Dies scheint eine Frage nach "Fähigkeiten" zu sein, aber es geht um viel mehr. Problemlösung ist nicht nur eine Fähigkeit, sondern vielmehr die Herangehensweise jeder Person an bestimmte Probleme.

Wenn Sie bereits eine Vorstellung von der passenden Person mit Behinderung haben, können Sie ihn bitten, eine Lösung für ein Problem zu finden, das von dem/der Freiwilligen mit Behinderung inspiriert wurde, der/die Ihnen in den Sinn kommt. Dies ist eine gute Möglichkeit, Ihre Vorstellung zu bestätigen oder zu ändern!

Beispiel: Paolo hat eine geistige Störung und eine körperliche Behinderung. Normalerweise ist er sehr gesprächig und offen für Neues, aber an manchen Tagen ist er schlecht gelaunt und wird sehr aggressiv. Er versucht, alle zu beleidigen, indem er Schimpfwörter schreit und Aktivitäten sehr schwierig macht. Sie sind mit ihm in einer NGO, die im Bereich der Freiwilligenarbeit im Umweltbereich sehr wichtig ist, und heute muss er ihnen helfen, das Telefon zu beantworten. Da es aber ein schlechter Tag für ihn ist, fängt er an, eine andere Freiwillige namens Sara anzuschreien, die sich dieser Art von psychischen Problemen nicht bewusst ist. Sara fühlt sich angegriffen und erwidert den Schrei. So verschlimmert sich die Situation und Paolo will für heute keine Freiwilligenarbeit mehr leisten.

Aber jemand muss ja ans Telefon gehen...



Mögliche Lösungen:

Man könnte auf offenere Menschen treffen. Sie konzentrieren sich in der Regel auf das Ergebnis und denken sich kreative Lösungen aus. Diese Art von Inklusions-Buddy passt gut zu Menschen mit Behinderungen, die stimuliert werden müssen und aktiv sein wollen. Sie können ein gutes und integratives Umfeld für sie schaffen. "Offene" Inklusions-Buddies fühlen sich in der Regel durch die Frage nicht beunruhigt, sondern finden schnell Wege, um das Problem besser zu verstehen, und sind eher proaktiv. Sie sind in der Regel auch extrovertiert und angenehm und können eine gute Wirkung auf introvertierte Menschen mit Selbstwertproblemen haben.

Es gibt Menschen, die sich auf das Problem selbst konzentrieren. Sie sind eher analytisch und bevorzugen eine traditionelle Herangehensweise an das Problem. Dieser Typus ist in der Regel introvertiert und sehr selbstdiszipliniert. Sie könnten perfekt zu Menschen passen, die jemanden brauchen, der stark und solide ist, der ihnen zur Seite steht und sie auf vertraute Weise unterstützt. Sie passen gut zu Menschen mit psychischen Problemen oder Menschen mit Behinderungen, mit denen es nicht so einfach ist, umzugehen.

b) Fragen Sie nach der stressigsten Situation bei der Arbeit (oder im täglichen Leben, wenn sie nicht arbeiten) und wie sie damit umgegangen sind.

Erinnert die "stressigste" Situation an eine Situation, in der sie vielleicht regelmäßig bei einer NGO mit Freiwilligen arbeiten? Haben sie sich selbst gestresst oder erforderte die Situation tatsächlich ein hohes Maß an Stress? Wie haben sie die Situation gemeistert? Berücksichtigen Sie all diese Fragen, während Sie sich die Antworten der interessierten Buddies anhören, und stellen Sie fest, ob ihre Fähigkeit, mit dem Stress umzugehen, ausreicht, um sie zu einer guten Besetzung zu machen.

2. Interview mit einem/einer Freiwilligen mit Behinderung:

Wir empfehlen Ihnen, in denselben Bereichen nachzuforschen, um eine bessere Übereinstimmung zu erzielen:



- a) Problemlösungsfähigkeiten
- b) Bewältigungsmechanismen
- c) Präferenzen und Erwartungen

a) Bei Menschen mit Behinderungen, die sich freiwillig engagieren möchten, müssen Sie herausfinden, ob sie über gute Problemlösungsfähigkeiten verfügen. Aus diesem Grund schlagen wir vor, dass Sie einige Problemlösungskarten erstellen, die von der Welt der Freiwilligenarbeit inspiriert sind, um ihren Problemlösungsstil zu entdecken. Beispiel: Sie beginnen, mit Kindern in einem Freizeitzentrum in der Nähe Ihres Hauses zu arbeiten. Ihre Aufgabe ist es, ihnen zu helfen, Kunstaktivitäten mit Wasserfarben zu machen, aber die verantwortliche Person hat vergessen, dass Sie einen Rollstuhl haben und sich in dem sehr kleinen Raum mit wenig Platz nur schwer bewegen können.

- b) Fragen Sie nach der stressigsten Situation bei der Arbeit (oder im täglichen Leben, wenn sie nicht arbeiten) und wie sie damit umgegangen sind.
- Hatten Sie jemals eine stressige Situation in Ihrem Leben?
 - Und in Ihrem Arbeits-/Freiwilligenleben? Erzählen Sie mir davon.
 - Woran haben Sie in dieser Zeit gemerkt, dass Sie gestresst waren?
 - Wie sind Sie damit umgegangen, falls Sie es getan haben?

Sie können Ihre Frage ändern. Sie sind nur ein Beispiel dafür, wie die Bewertungsphase durchgeführt werden kann.

Die Problemlösungsaktivität sollte den Fähigkeiten des/der Freiwilligen und den von ihm/ihr geäußerten Vorlieben entsprechen.

Anhand dieser Fragen können Sie feststellen, wie offen Ihre Inklusions-Buddies und Freiwillige sind und ob ihre Analyse- und Entscheidungsfindungsprozesse für das Match geeignet sind oder nicht.



Wichtig ist, dass einem/einer Freiwilligen, dem/der es an Fähigkeiten mangelt, ein Inklusions-Buddy mit einer guten Bewältigungsstrategie zur Seite gestellt wird. Seien Sie aufmerksam, mit welchen Arten von Menschen sie nicht gut klarkommen und wie sie damit umgehen.

Folgendes gilt sowohl für den Inklusions-Buddy als auch für den/die Freiwillige:n mit Behinderung:

Inklusions-Buddies werden mit Menschen mit Behinderungen zusammenarbeiten müssen und umgekehrt. Unabhängig davon, ob sie mit ihnen zu tun haben oder nicht, ist es wichtig zu verstehen, mit wem sie nicht gut klarkommen und wie sie die Interaktion mit diesen Menschen angehen. Mit anderen Worten: Diese Fragen helfen Ihnen, herauszufinden, was für eine:n Freiwillige:n geeignet ist und was nicht.

Seien Sie offen und ehrlich und fragen Sie: Mit welcher Art von Mensch arbeiten Sie lieber zusammen? Mit einem Mann oder einer Frau? Älter oder jünger? Mit welchen Eigenschaften und Fähigkeiten? Welche Interessen müssen sie haben?

3. Identifizierung der geeigneten Aufnahmeorganisation: Wie können Freiwillige mit Behinderungen und Organisationen zusammengebracht werden?

Voraussetzung: Sie haben einerseits Organisationen gefunden, die Freiwillige mit Behinderungen aufnehmen wollen und haben ihnen einen Fragebogen gegeben, den sie ausfüllen sollten, einschließlich ihres Tätigkeitsbereichs.

Sie haben andererseits Freiwillige mit Behinderungen gefunden und sie gefragt, was sie machen können, was sie gerne machen würden, und wenn Ihnen besondere Fähigkeiten aufgefallen sind, haben Sie diese notiert.

Jetzt ist es an der Zeit, das Match zu erstellen!



Ihre Freiwilligen haben bereits eine Vorliebe für die von ihnen bevorzugten Tätigkeiten geäußert. Um den Freiwilligen mitzuteilen, welche Möglichkeiten der Freiwilligenarbeit es gibt, könnten Sie eine Schnupperveranstaltung organisieren oder ihnen die von Ihnen gesammelten Stellenangebote auf lokaler Ebene präsentieren. Auf diese Weise können die Freiwilligen eine klare Vorstellung davon bekommen, was die verfügbaren Organisationen tatsächlich tun.

Danach gibt es zwei mögliche Vorgehensweisen:

Vorgehen 1: (einfacherer Weg)

- 1) Fragen Sie Ihre:n Freiwillige:n nach den Namen der Organisationen, die er/sie bevorzugt (erste und zweite Wahl).
- 2) Prüfen Sie die Verfügbarkeit der Organisationen durch einen Anruf oder ein Zoom-Meeting (ob sie bereits Freiwillige haben, ob die Struktur architektonische Hindernisse aufweist, ob der/die Freiwillige über die erforderlichen Fähigkeiten verfügt).
- 3) Organisieren Sie ein informelles Treffen.

Vorgehen 2: (etwas aufwendiger)

- 1) Nach dem Evaluierungstreffen mit dem/der Freiwilligen haben Sie klare Vorstellungen davon, wer er/sie ist, was er/sie machen möchte und wozu er/sie in der Lage ist.
- 2) Überprüfen Sie die Ehrenamtsbörse und suchen Sie nach dem Tätigkeitsbereich, der für den/die Freiwillige:n am besten geeignet ist. Möglicherweise haben Sie mehr als eine Möglichkeit, die Sie dem/der Freiwilligen vorschlagen können.
- 3) Rufen Sie den/die Freiwillige:n an und zeigen Sie ihm/ihr kurz die am besten geeigneten Organisationen.
- 4) Fragen Sie Ihre:n Freiwillige:n nach den Namen der Organisationen, die er/sie bevorzugt (erste und zweite Wahl).



- 5) Falls es keine Übereinstimmung mit den von Ihnen herausgesuchten Organisation gibt: Prüfen Sie die Verfügbarkeit der Organisation des/der Freiwilligen durch einen Anruf oder ein Zoom-Meeting (ob es bereits Freiwillige gibt, ob die Struktur architektonische Hindernisse aufweist, ob der/die Freiwillige über die erforderlichen Fähigkeiten verfügt).
- 6) Organisieren Sie ein informelles Treffen.

4. Informelles Treffen für das Inklusions-Buddie-Freiwilligen-Paar

Auf der Grundlage der gesammelten Informationen können Sie die Inklusions-Buddy-Freiwilligen-Paare festlegen und ein Treffen zwischen den einzelnen Paaren organisieren, damit sie sich im Hinblick auf den ersten Tag der Freiwilligentätigkeit informell kennenlernen können und wissen, in welcher Organisation ihr ehrenamtlicher Einsatz stattfinden wird.

Falls Sie mehrere Inklusions-Buddy-Freiwilligen-Paare zu einem bestimmten Zeitpunkt zusammenbringen, könnten Sie sogar ein informelles Treffen für alle organisieren, bei dem Sie das Eis mit einigen inklusiven Spielen brechen und ihnen dann vorschlagen, ihren Tisch zu suchen, um den/die Tandem-Partner:in besser kennenzulernen. Sie sollten so viele Tische organisieren, wie es Paare gibt, damit jedes Paar in Ruhe reden kann. Stellen Sie sicher, dass Sie die Teilnehmenden während der Spiele in der Gruppe genau beobachten, um zu überprüfen, ob das geplante Matching den Interaktionen der Teilnehmenden entsprechend angemessen ist oder ob es notwendig ist, vor dem Kennenlernen einige Änderungen vorzunehmen.