



Inklusion als sportliche Herausforderung – Gelingensbedingungen inklusiver Sportvereinsentwicklung

**Kreissportkonferenz
Steinfurt, 29.06.2016**



Inklusion als sportliche Herausforderung

- I. Inklusion und Exklusion – ein Gegensatz?
- II. Sport und Inklusion im Verein
 1. Vorgehensweise der Wissenschaftlichen Begleitung
 2. Ergebnisse der Studie
 - 2.1 Inklusive Kulturen
 - 2.2 Inklusive Praktiken
 - 2.3 Inklusive Strukturen
 3. Empfehlungen aus dem Vereinsentwicklungsprojekt
- III. Gelingensbedingungen inklusiver Sportvereinsentwicklung



I. Inklusion und Exklusion – ein Gegensatz?

Inklusion im Kontext der **UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK)**

->> Menschenrecht!

UN-BRK Art. 1: „voller und gleichberechtigter Genuss aller Menschenrechte und Grundfreiheiten“

UN-BRK Art. 3.c: „volle und wirksame Teilhabe an der Gesellschaft und Einbeziehung in die Gesellschaft“

->> umschließt alle Lebensbereiche, damit auch den Sport

->> Behinderung ist keine Eigenschaft einer Person, sondern sozial konstruiert. „Behinderung“ heißt verhinderte Teilhabe (eingeschränkte Teilnahme und Mitbestimmung)



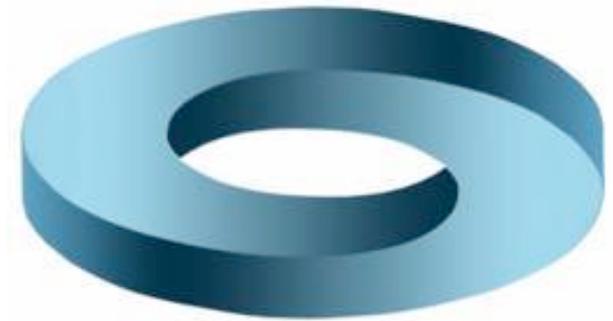
I. Inklusion und Exklusion – ein Gegensatz?

Der Sport ist hochgradig inklusiv!

Der organisierte Sport schafft den Rahmen für vielfältige Möglichkeiten zum Sporttreiben! Sport ist Vielfalt ...

Der Sport ist hochgradig exklusiv!

- >> segregativ (Klassenzugehörigkeit)
- >> selektiv (Platzierung)
- >> binnendifferenziert (Freizeit-, Breiten-, Leistungs-, Behindertensport ...)



Exklusion erfolgt über **Organisationen** (Sportarten, Wettbewerbe, Ligen, Vereine, Verbände, ...)

- ... schaffen Ordnung und weisen Personen einen Platz im Sport zu
- ... erhöhen Exklusionsrisiken



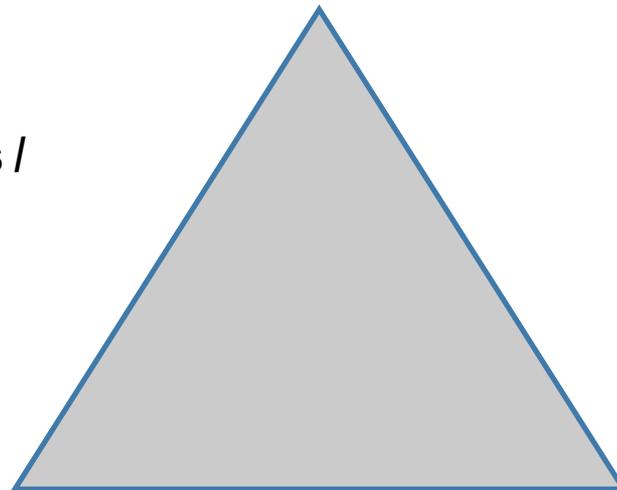
I. Inklusion und Exklusion – ein Gegensatz?

Organisationsentwicklung nach „Index for Inclusion“ (Booth & Ainscow: Schulentwicklung)

Inklusive Strukturen:

**Aufbau eines Sportvereins /
Aufgabenverteilung, z.B.**

- Leitbildentwicklung
- Zuständigkeiten und Entscheidungswege



Inklusive Praktiken:

Sport- und Übungsbetrieb, z.B.

- Praxis der Vielfalt
- spezifische Qualifikationen

Inklusive Kulturen:

Vereinsleben / Vereinskultur, z.B.

- Werte und Ideale
- Teilhabe am Vereinsleben



II. Sport und Inklusion im Verein

Wissenschaftliche Begleitung

Department Sport und Gesundheit/
Sportsoziologie
Institut für Erziehungswissenschaften/
Inklusion und sonderpädagogische Förderung

Prof. Dr. Heiko Meier
Prof. Dr. Simone Seitz
M. A. Cindy Adolph-Börs





1. Vorgehensweise der Wissenschaftlichen Begleitung

Die Universität der Informationsgesellschaft

Forschungsfrage

*Wie ist es möglich Inklusion in Sportvereinen
kulturell, strukturell und operativ-praktisch
zu realisieren und dauerhaft zu verankern?*



1. Vorgehensweise der Wissenschaftlichen Begleitung



Fallstudien und Forschungsmethoden

4 Fallstudien:

Lintforter TV
SV Oppum
WMTV Solingen
TV 1875 Paderborn

6 weitere Sportvereine:

TvG Holsterhausen
Siegburger TV & JHB Siegburg
Post Sportverein Bonn
BTC Herne & BSG Herne
Aqua Sports Plettenberg
BS Oberhausen

Kreissportbund:

KSB Rhein-Kreis Neuss

Strategische Führungsebene

- Experteninterviews mit Akteuren der Vereinsführung und des Vereinsmanagements

Strukturelle Managementebene

- Dokumentenanalyse
- Befragung von Führungskräften

Operativ-praktische Ebene

- Befragung von Übungsleitern und Trainern
- Videobasierte Beobachtung von Übungs- bzw. Trainingsstunden

Kulturelle Ebene

- Themenbezogene Auswertung der Ergebnisse, ggfls. zusätzlich
 - Mitgliederbefragungen
 - Teilnehmende Beobachtung



1. Vorgehensweise der Wissenschaftlichen Begleitung

Forschungsprozess





2. Ergebnisse

UNIVERSITÄT PADERBORN
Die Universität der Informationsgesellschaft

*Wie ist es möglich Inklusion in Sportvereinen
kulturell zu realisieren und zu verankern?*



❖ 2. Ergebnisse

❖ 2.1 Inklusive Kulturen

❖ Befunde

- Willkommenskultur („Sport für alle“)
- Persönliche Wertschätzung und Gleichbehandlung („keine Unterschiede machen“, „nicht auf das Stigma Behinderung achten“)
- Geselligkeit und Gemeinschaft als zentrale Werte
- Entstehung von Freundschaften und ein starkes Wir-Gefühl („soziales Miteinander“)
- Vermeidung von Ausgrenzung und Diskriminierung („nicht auslachen oder lästern“)



2. Ergebnisse

2.1 Inklusive Kulturen

Probleme und Grenzen

- (Vor-)Geschichte und Prägungen („arme Kinder, Sorgenkinder“)
- Ängste vor Behinderung („ich kann damit nicht umgehen“, „Berührungsängste“)
- Traditionspflege, gewachsenes Selbstverständnis
- Über den Vereinsnamen identifizieren sich Personen
 - Geschlossenheit („unter seines Gleichen sein wollen“)
 - Ausgrenzung derjenigen, die nicht behindert sind, keine Identifikationsmöglichkeit

„... unsere Mitglieder haben uns ganz klar zu verstehen gegeben, dass sie diese Namensänderung nicht möchten. (...) einige von den neuen Mitgliedern, die sagten ganz klar, **ich hätte mich niemals an euch gewandt, wenn eben nicht in dem Name das Wort Behindertensport gestanden hätte.** Ich habe mir gewünscht, dass ich dann bei euch eine Gruppe finde, **Gleichgesinnte**, wo ich nicht kämpfen muss, dass ich da mithalten kann, sondern dass ich da auf einer Ebene bin.“



2. Ergebnisse

2.1 Inklusive Kulturen

Handlungsempfehlung

- Intensive Kommunikation
- Gemeinsame Erlebnisse schaffen
- „PR“-Arbeit nach innen

Notwendigkeit eines (ausbalancierten) Managements von Traditionen und Neuerungsprozessen



2. Ergebnisse



UNIVERSITÄT PADERBORN
Die Universität der Informationsgesellschaft

*Wie ist es möglich Inklusion in Sportvereinen
operativ-praktisch zu realisieren und zu verankern?*



❖ 2. Ergebnisse

❖ 2.2 Inklusive Praktiken

❖ Befunde

- Öffnung der vorhandenen Sportangebote oder Einrichtung neuer Angebote (z. B. Handicap-Mannschaft, Ball Kids, Zumba im Sitzen)
- Bereitstellung von mind. zwei Übungsleitern/innen („das geht alleine mit der großen Gruppe nicht“, „bedarf eines deutlich höheren Personalaufwands“, „auf Mithilfe angewiesen“)
- Erarbeitung neuer Sportspielregeln (z. B. keine Abseitsregel, beliebige Spielerwechsel)
- Bedarf an neuen Spielmaterialien (z. B. Lightbälle)
- Durchführung inklusiver Wettbewerbe und Veranstaltungen



2. Ergebnisse

2.2 Inklusive Praktiken

Probleme und Grenzen

- Fehlende Ressourcen (Übungsleiter, Qualifizierung, Hallenzeiten)
- Erfordernisse der Sportart (taktisches Spielverständnis, Kraft, Ausdauer, Feinmotorik)
- Wettkampf- und Leistungssport (Interessenkonflikte / Fairness)
 - Fokus auf Leistung („sobald der Leistungsgedanke da reinkommt, wird es schwieriger“)
 - Vergleichbarkeit und Messbarkeit von Leistungen
 - Prinzip der Chancengleichheit („einen Vorteil haben“, „unfair“)
- Umbaumaßnahmen der Sportstätten
- Fahrdienste

„...wie kriegt man die Menschen von zu Hause oder der Arbeitseinrichtung, von der Arbeitsstelle hin zum Verein? Obwohl man natürlich sagen kann, das (...) Wohnheim ist zu Fuß keine zehn Minuten von hier aus und die Lebenshilfe ist gut 20, 25 Minuten, aber organisatorisch kriegt man das sehr, sehr schwierig hin. Wir haben es ganz klar kennengelernt bei dem Projekt Demenz, da sind wir am Anfang **gescheitert** beim ersten Projekt, weil wir die Personen nicht hier hinbekommen haben.“



❖ 2. Ergebnisse

❖ 2.2 Inklusive Praktiken

❖ Handlungsempfehlung

- Ideenpool schaffen und verbreiten
- Erfindungsreichtum fördern
- Zusätzliche Ressourcen bereitstellen (auch Sportstättenbau)
- Bürokratische Hemmnisse abbauen
- Vernetzungen anregen
- Möglichkeiten zur Reflexion der eigenen Sportpraxis schaffen

Vereinsportangebote sind kreative Orte zur Entwicklung eines inklusiven Sports: Aktionsforschung

Notwendigkeit eines Angebots zur Reflexion der eigenen Praxis (i.S. einer Hilfe zur Selbsthilfe = „gelebte Subsidiarität“)



2. Ergebnisse

*Wie ist es möglich Inklusion in Sportvereinen
strukturell zu realisieren und zu verankern?*



❖ 2. Ergebnisse

❖ 2.3 Inklusive Strukturen

❖ Befunde

- Erstellung eines Leitbilds mit inklusiven Inhalten (z. B. „Wir lieben die bunte Vielfalt“)
- Engagiertes Personal, das Inklusion auf den Weg bringt und lebt („Macher“, „Vorreiter“)
- Besetzung von Ämtern mit Personen mit Migrationshintergrund/Beeinträchtigung
- Einrichtung eines Inklusionsbeauftragten („Fürsprecher“, „Lobbyist“)
- Öffnung der Angebotsstrukturen (z. B. Inklusionsmannschaft im Fußball, Zumba im Sitzen, Ball-Kids)
- Gezielte Zusammenarbeit mit Kooperationspartnern (Sportvereine, Kommunen, Schulen, WfbM etc.)
- Sparsame und gezielte Öffentlichkeitsarbeit



2. Ergebnisse

2.3 Inklusive Strukturen

Probleme und Grenzen

- Ziel und Zweck des Vereins ist die Förderung des Sports
 - Überlastung („nicht wie ein Schwamm vollsaugen“)
- Ehrenamtlichkeit und Freiwilligkeit (Ressource Personal)
 - Überforderung der Mitarbeiter („machen wir überhaupt nicht“, „keine Zeit mich drum zu kümmern“)
 - Angst vor Mitgliederverlust („verärgert und verunsichert“, „heikles Thema“, teils diffus)
- Vereinsvermögen (Ressource Finanzen)
 - Begrenztes Budget durch Mitgliedsbeiträge (zweckgebundene Einnahmen, fehlende Investitionsmittel)

„Sie müssen nicht meinen, dass sie mit dem Thema Inklusion, da nicken zwar alle senkrecht, aber wenn es ernst wird, da fragt jeder Abteilungsleiter: ‚Wie reagieren denn meine Gruppen darauf?‘ (...) Das heißt, **sie gehen als Sportverein ins volle Risiko**. Das kann bedeuten, wenn sie sich dem Thema Inklusion nähern, dass ganz viele Sportler sagen: ‚Nein, dann gehe ich zum Nachbarverein, weil da habe ich das nicht.‘“



2. Ergebnisse

2.3 Inklusive Strukturen

Probleme und Grenzen

- Mitbestimmung und Mitarbeit
- Vereine gelten als „Schulen der Demokratie“ (A. Zimmer, 1996)
- Menschen mit Behinderung werden tw. nicht als reguläre Vereinsmitglieder angesehen
- keine Mitbestimmung, Wahr(nehm)ung von Rechten

Aber: Mitglied = volles Stimm- und Wahlrecht

Betreuung nach Betreuungsgesetz: partikular nach einzelnen Aufgabenkreisen (Lebensbereiche), d.h. wenn Betreuung z.B. bei Vermögenssorge oder Gesundheitsvorsorge bleibt Wahlrecht (auch politisch) hiervon unberührt: **volle Partizipation** in anderen Bereichen!

Vereinsatzungen: machen Mitbestimmung von „Geschäftsfähigkeit“ abhängen = exklusiv (Vorenthaltung von Grundrechten = Diskriminierung!)

„Bei den vier von der Werkstatt für Behinderte ist immer das Problem, dass die sowieso nicht geschäftsfähig sind. Da hat [Trainerin] ja auch viel Arbeit mit und nimmt sich viel Zeit, spricht mit den Betreuern und solche Sachen halt. (...) Da sage ich mal ist es eher weniger, dass die in die Vereinsarbeit miteingebunden sind. Ich denke, dass muss auch wenn dann langsam erfolgen. Das ist jetzt wie gesagt eine Gruppe, die kennen die Örtlichkeiten, die können von da aus gut mit ihrem Bus in ihre Wohnstätten fahren (...) das [Vereinshaus, in dem MVs stattfinden] wäre nochmal woanders. Man könnte das machen, wenn der Personenkreis bliebe, könnte man etwas organisieren. Wir haben einen Bus. Aber es ist eben im Moment nicht notwendig, die Frage stellt sich nicht“.



2. Ergebnisse

2.3 Inklusive Strukturen

Handlungsempfehlungen

- Vereinsfunktionäre als „change agents“
- Klare, ideengeleitete Führung (mit dem Ohr bei den Mitgliedern)
- Mehrwert/Bereicherung für den Verein herausstellen (Zielformulierung und Kommunikation der Zielerreichung)
- kurz- und mittelfristige (realistische) Zielsetzungen, Klärung der Zuständigkeiten
- Vernetzung
- Menschen mit Behinderung zu Mitgliedern / Mitarbeitern machen

„Change Management“ und „strong leadership“ als Führungsaufgaben (Mitglieder und Mitarbeiter mitnehmen)



3. Empfehlungen aus dem Vereinsentwicklungsprojekt Die Universität der Informationsgesellschaft

Realisierung von Teilhabe im inklusiven Sportverein

- Teilhabe sollte sich nicht auf Sportpraxis beschränken
 - Mitgliedschaftsrolle:
 - Wie kann die Mitbestimmung als Vereinsmitglied gesichert werden?
 - Klärung der Mitgliedschaftsrolle als ordentliches, stimmberechtigtes Vereinsmitglied
 - Teilnahme an demokratischen Auswahl- und Entscheidungsprozessen (Versammlungen)
 - Bereitstellung von Rollen und Funktionen im demokratischen Willensbildungsprozess der Vereine
 - Expertenrolle (Übungsleiter/Trainer):
 - Welche Expertenrollen stehen zur Verfügung / können entwickelt werden?
- Ausbau der Kooperationen zw. Regel- und Behinderten-Sportvereinen
 - Wie können strategische Partnerschaften forciert werden?
 - Wie lassen sich die Stärken bündeln (win-win-Situationen, keine „feindlichen Übernahmen“)?



3. Empfehlungen aus dem Vereinsentwicklungsprojekt Die Universität der Informationsgesellschaft

Realisierung von Teilhabe im inklusiven Sportverein

- Vermeidung eines hohen Verwaltungsaufwands und hoher Kosten (Doppelmitgliedschaften, Abrechnungsmodalitäten)
- Ausschließungsmechanismen durch Regelwerke prüfen (Fachverbände)
- Verbandspolitische Zusammenarbeit („alle Verbände an einen Tisch setzen“)



III. Gelingensbedingungen inklusiver Sportvereinsentwicklung

- Die Sportvereine nehmen die eigenen Entwicklungsmöglichkeiten in den Blick: Sie geben sich ein inklusives Leitbild, passen ihre Sportangebote an und richten inklusive Feste und Veranstaltungen aus.
- Sportvereine sind von der Aufgabe, sich solitär zur inklusiven Organisation zu entwickeln, überfordert. Sportvereine werden erst im Netzwerk inklusiv; erst im Zusammenspiel mit anderen Akteuren (sportintern und -extern) können sie ihr inklusives Potenzial entfalten.



III. Gelingensbedingungen inklusiver Sportvereinsentwicklung

- Anreizsysteme für die Entwicklung zum inklusiven Sportverein:
 1. **Prozessbegleitung und -beratung** der Sportpraxis: Reflexion der in den Vereinen entwickelten Sportangebote, Hilfestellung zur Weiterentwicklung und Verbreitung
 2. **Qualifizierung**: Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen für Funktionäre zum Change-Management auf dem Weg zum inklusiven Sportverein
 3. **Vernetzung**: Schaffung von Anreizsystemen zum Aufbau von Tandems („Vereins-Buddy“) und zum Ausbau inklusiver Netzwerke (z. B. Ausschreibung/Landes-Wettbewerb „Inklusive Sportstadt“; Aufbau von Beratungsleistungen zur „Inklusiven Sportentwicklungsplanung“)



 Ihre Fragen

UNIVERSITÄT PADERBORN
Die Universität der Informationsgesellschaft

Herzlichen Dank für Ihre Aufmerksamkeit