

QUALIFIZIERT FÜR DIE PRAXIS: INKLUSIONSMANAGER*INNEN FÜR DEN GEMEINNÜTZIGEN SPORT



Evaluationsbericht

www.dosb.de

www.dosb.de/inklusion

www.sportdeutschland.de

[f/sportdeutschland](https://www.facebook.com/sportdeutschland)

[f/TeamDeutschlandde](https://www.facebook.com/TeamDeutschlandde)

[t @DOSB_Sportentw](https://twitter.com/DOSB_Sportentw)

[t @DOSB](https://twitter.com/DOSB)

INHALT

1 Einleitung	6
1.1 Architektur und Ziele des Modellprojekts.....	8
1.2 Evaluationsauftrag und methodische Umsetzung.....	10
1.2.1 Ute Blessing: Dieses Projekt hat viel verändert!.....	12
1.2.2 Alexandra Kreutel: Es gibt keine pauschalen Lösungen für alle!	15
2 Umsetzung des Modellprojekts.....	18
2.1 Projektverlauf und Zielerreichung in 22 Sportorganisationen	20
2.2 Kompetenzentwicklung der Sport-Inklusionsmanager*innen.....	25
2.2.1 Katja Lücke: Alle können voneinander lernen!	28
2.2.2 Theresa Windorf: Das Projekt hat für Sensibilisierung gesorgt!!	30
3 Wirkungen des Modellprojekts.....	34
3.1 Das Modellprojekt als ein umfassender Organisationsentwicklungsprozess	40
3.1.1 Der Stadtsporthund Aachen e. V. – Inklusion geht uns alle an!.....	43
3.1.2 Der Württembergische Landessportbund e. V. – Inklusion: einfach machen!.....	46
3.2 Modellprojekt als Chance für die Etablierung der Sportorganisation als „Player“ im Bereich der Inklusion auf kommunaler, nationaler oder internationaler Ebene	48
3.2.1 Der Badische Behinderten- und Rehabilitationssportverband e. V. – Inklusive Wege führen über den Sport	51
3.2.2 Der Landessportbund Rheinland-Pfalz e. V. – Wenn Inklusion zum Selbstverständnis wird	53
4 Nachhaltigkeit des Modellprojekts	55
4.1 Inklusion von der Modell- zur Regelstruktur	56
4.1.1 Der Schützenbund Niedersachsen e. V. – Inklusion: von der Tiefe in die Breite.....	58
4.1.2 Special Olympics Baden-Württemberg e. V. – von Menschen mit geistiger Behinderung für Menschen mit geistiger Behinderung	60
4.2 Inklusion als Teil des Lebens.....	62
4.2.1 Thorsten Ely: „Es schließen sich Türen und andere öffnen sich“	64
4.2.2 Vera Thamm: „Inklusion – nur wer es versucht, wird es verstehen“	66
5 Fazit.....	68
6 Literatur	70

VORWORT



Prof. Dr. Gudrun Doll-Teppe

Vizepräsidentin

Bildung und Olympische Erziehung

**Sehr geehrte Damen und Herren,
liebe Kolleginnen und Kollegen,**

die gleichberechtigte Teilhabe von Menschen mit Behinderungen ist im Deutschen Olympischen Sportbund (DOSB) schon lange ein wichtiges Thema und in einer Vielzahl von Sportangeboten, Aktionen, Konzepten, Maßnahmen und Programmen in Sportvereinen und -verbänden verankert. Aktiv arbeiten wir an der Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention mit, und bearbeiten dazu u. a. Ziele, die wir in unserem Strategiekonzept deutlich dargestellt haben.

Mit dem Projekt „Qualifiziert durch die Praxis: Inklusionsmanager*innen für den gemeinnützigen Sport“, gefördert durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales aus den Mitteln der Ausgleichsabgabe, hat sich der Sport auch für die Teilhabe im Arbeitsleben von Menschen mit Schwerbehinderungen als Sport-Inklusionsmanager*innen eingesetzt. Langfristige Zielsetzung des Projekts ist es, den Anteil von Menschen mit Behinderungen, die hauptamtlich in den Sportverbänden und -vereinen tätig sind, nachhaltig zu erhöhen. Was braucht es, damit mehr Menschen mit Behinderungen im Sport und auf dem ersten Arbeitsmarkt beschäftigt werden? Braucht es so viel mehr? Verändert sich etwas in den Teams, wenn auch Menschen mit Behinderungen selbstverständlich dazu gehören? Was macht Arbeitnehmer*innen mit oder ohne Behinderungen gerade im Arbeitsmarkt Sport „attraktiv“? Diesen und anderen Fragen sind wir im Projekt auch mit Hilfe der wissenschaftlichen Evaluation nachgegangen.

Das Projekt „Sport-Inklusionsmanager*in“ wurde während der gesamten Projektlaufzeit vom Institut für Sozialarbeit und Sozialpädagogik e. V. (ISS-Frankfurt a. M.) mit Sitz in Frankfurt am Main hinsichtlich der Zielerreichung, der Wirkungen und der Nachhaltigkeit wissenschaftlich begleitet und evaluiert. Sowohl mit den Sport-Inklusionsmanager*innen als auch mit den

Arbeitgeber*innen (Ansprechpartner*innen der Sportorganisationen) beider Projektphasen und abschließend auch mit den Projektverantwortlichen wurden telefonische Interviews und schriftliche Befragungen durchgeführt. Während der Projektlaufzeit wurden die Ergebnisse der jeweiligen Evaluationen durch das ISS-Frankfurt a. M. zusammengetragen und in unterschiedlichen Projektgremien sowie bei den Netzwerktreffen der Sport-Inklusionsmanager*innen bzw. Arbeitgeber*innen präsentiert. Die Ergebnisse der ersten Projektphase sind in die Umsetzung der zweiten Projektphase entscheidend mit eingeflossen.

Wir danken den Sport-Inklusionsmanager*innen und den Sportorganisationen für ihre Teilnahme an dem Projekt und den wissenschaftlichen Befragungen sowie für ihre Offenheit diesbezüglich. Außerdem danken wir dem ISS-Frankfurt a. M., insbesondere Frau Dr. Irina Volf und Herrn Wolfgang Kleemann, für die wissenschaftliche Begleitung und Evaluation sowie die abschließende Zusammenstellung der gesamten Evaluationsergebnisse des Projekts in der vorliegenden Broschüre. Diese bietet eine gute Grundlage für die Umsetzung und Nachhaltigkeit eines solchen Projekts. Außerdem zeigt sie die Vorteile, aber auch Herausforderungen bei der Umsetzung von Inklusion im und durch Sport und bleibt mit einigen Zitaten der Beteiligten sehr lebendig.

Ich wünsche viel Freude beim Lesen und würde mich freuen, wenn diese Evaluationsbroschüre dazu beiträgt, dass noch wesentlich mehr Menschen mit Behinderungen in Sportorganisationen hauptberuflich tätig werden.

Ju den Doll-Teppes

1 EINLEITUNG

„Qualifiziert für die Praxis: Inklusionsmanager*innen für den gemeinnützigen Sport“ ist ein Modellprojekt des Deutschen Olympischen Sportbundes (DOSB), das in Kooperation mit 22 Sportorganisationen zwischen Juli 2016 und Dezember 2020 bundesweit umgesetzt wurde. Das Projekt wurde vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) aus Mitteln der Ausgleichsabgabe gefördert und knüpft inhaltlich an die UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK) an. Durch das Inkrafttreten der UN-Behindertenrechtskonvention im Jahr 2009 erhielt die Initiative des DOSB und seiner Mitgliedsorganisationen einen zusätzlichen Schub, die Teilhabe von Menschen mit Behinderungen im gemeinnützigen Sport zu verbessern. Neben der gemeinsamen Verabschiedung eines Positionspapiers und der Entwicklung eines Strategiekonzepts zur Umsetzung der Inklusion (DOSB 2015) strebte der DOSB mit dem Modellprojekt an, einen wichtigen Beitrag zur Umsetzung von Artikel 27 (Arbeit und Beschäftigung), Artikel 30 (Teilhabe am kulturellen Leben sowie an Erholung, Freizeit und Sport), Artikel 8 (Bewusstseinsbildung), Artikel 9 (Barrierefreiheit) und Artikel 24 (Bildung) der UN-BRK im Bereich des gemeinnützigen Sports zu leisten.



1.1 ARCHITEKTUR UND ZIELE DES MODELLPROJEKTS

Bestehend aus zwei Elementen – Förderung von Inklusion im und durch Sport sowie Entwicklung und Erprobung inklusiver Bildungsformate im Sport – hat sich das Modellprojekt zum Ziel gesetzt, die Inklusion, im Sinne einer gleichberechtigten Teilhabe von Menschen mit und ohne Behinderungen im und durch Sport, voranzubringen.

Zur Umsetzung von Inklusion im und durch Sport wurden jeweils elf bundesweit angesiedelte Sportorganisationen in zwei Phasen – Anfang 2017 bis Ende 2018 und Mitte 2018 bis Mitte 2020 – gefördert. Diese 22 Sportorganisationen wurden in einem kompetitiven Auswahlverfahren aus 56 Bewerbungen von einer Jury ausgewählt. Die Sportorganisationen (Sportvereine und Sportverbände) unterscheiden sich im Hinblick auf ihre Strukturen, Sportarten, Mitgliederzahlen, Personalausstattung sowie den Stand der Umsetzung der Inklusion erheblich voneinander. In jeder Sportorganisation wurde jeweils eine auf zwei Jahre befristete Teilzeitstelle eingerichtet und mit einer Person mit Schwerbehinderung besetzt. Diese Personen wurden Sport-Inklusionsmanager*innen – kurz SIMs – genannt. Die Sportorganisationen konnten über die Inhalte und Gestaltung der Stellenbeschreibungen sowie die tatsächliche Stellenbesetzung eigenständig entscheiden. Auch mit Blick auf die Rekrutierungsstrategien, Anforderungen und Qualifikationen der Stelleninhaber*innen gab es seitens des DOSB keine Vorgaben. Gleichwohl stand ein DOSB-Projektteam den Sportorganisationen von Beginn an und bei allen Angelegenheiten (z. B. vom Einstellungsprozess bis zu Fragen einer nachhaltigen Sicherung der Teilprojekte) beratend zur Seite. Durch die Beschäftigung von SIMs wurde angestrebt, einerseits schwerbehinderten Menschen den direkten Zugang zum Arbeitsmarkt des

gemeinnützigen Sports zu ermöglichen und andererseits den Sportverbänden und -vereinen personelle Ressourcen zur Verfügung zu stellen, um das Thema Inklusion in ihren Strukturen und ihren jeweiligen Wirkungsfeldern voranzutreiben. Zudem wurde durch die Erwerbstätigkeit der SIMs automatisch sichergestellt, dass die beteiligten Sportorganisationen ihre eigenen Erfahrungen in der Zusammenarbeit mit Menschen mit Behinderungen sammeln konnten.

Zur Förderung inklusiver Bildungsformate im Sport wurden zwei Fortbildungsangebote der DOSB-Lizenzausbildung in Kooperation mit der Universität Erlangen entwickelt. Die Schwerpunkte der Module waren Inklusion im Vereinsmanagement sowie Inklusion in der Sportpraxis. Die beiden Fortbildungen wurden als Blended-Learning-Formate mit jeweils zwei Online-Modulen und einem Präsenzmodul konzipiert.¹ In jeder Projektphase wurden die beiden Fortbildungen umgesetzt. Die Fortbildungen wurden bundesweit ausgeschrieben und unter Beteiligung der SIMs durchgeführt. Somit wurde einerseits die Weiterqualifizierung der SIMs und andererseits die Erprobung der entwickelten Fortbildungen unter dem Gesichtspunkt der Barrierefreiheit gewährleistet.

Im Rahmen des Projekts stand den SIMs ein breites Weiterqualifizierungsangebot zur Verfügung. So konnten sie eine Ausbildung im DOSB-Lizenzsystem zum* zur

Übungsleiter*in oder Vereinsmanager*in bzw. an der Führungs-Akademie des DOSB zum*zur Verbandsmanager*in wählen. Über ihre praktischen Erfahrungen zu den Themen Inklusion im Vereinsmanagement sowie Inklusion in der Sportpraxis konnten die SIMs im Rahmen von zwei o.g. Fortbildungsmodulen reflektieren und sich mit Teilnehmenden außerhalb des Modellprojekts austauschen. In jeder Projektphase wurden vom DOSB jeweils fünf Netzwerktreffen der SIMs und drei Netzwerktreffen der Vertreter*innen der Sportorganisationen in den Räumlichkeiten des DOSB in Frankfurt am Main durchgeführt. Diese dienten dem Informations- und Erfahrungsaustausch der Projektbeteiligten. Bei persönlichen Anliegen, mit denen die SIMs als Arbeitnehmer*innen konfrontiert waren, konnten sie auf das Job-Coaching-Angebot der Führungs-Akademie des DOSB zurückgreifen. Schließlich rundete eine vom DOSB verwaltete Online-Austauschplattform das Qualifizierungsangebot für die SIMs ab.

Für die Umsetzung des Modellprojekts wurde beim DOSB ein Projektteam, bestehend aus einer Projektleitung und zwei Projektreferentinnen (insgesamt zwei volle Stellen) in den Bereichen Inklusion und Bildung, eingerichtet. Dieses übernahm die Kommunikation mit dem Zuwendungsgeber, den beteiligten Sportorganisationen und ihren SIMs, die Organisation und Durchführung von Projektveranstaltungen, die Öffentlichkeitsarbeit sowie die verwaltungstechnische Projektabwicklung. Das Modellprojekt wurde vom Institut für Sozialarbeit und Sozialpädagogik e. V. (ISS-Frankfurt a. M.) wissenschaftlich begleitet und evaluiert. Während die Fragen nach strategischer Ausrichtung und bedarfsgerechten Steuerungsmöglichkeiten des Modellprojekts ein Teil der wissenschaftlichen Begleitung waren, wurden die konkreten Ergebnisse und Erkenntnisse aus dem Projekt



Vorstellung der Evaluations-Zwischenergebnisse der ersten Projektphase durch das ISS-Frankfurt e. V.

im Rahmen der Evaluation sichergestellt und regelmäßig an die Projektbeteiligten zurückgespiegelt. In der vorliegenden Broschüre werden nun die Evaluationsergebnisse des Modellprojekts mit Fokus auf den Schwerpunkt „Förderung der Inklusion im und durch gemeinnützigen Sport“ summarisch, also bilanzierend und bezogen auf die beiden Projektphasen, zusammengefasst. Das Projekt wurde von einem Beirat mit Vertreter*innen aus Wissenschaft, Politik, Sport und dem Deutschen Behindertenrat begleitet. In diesem Gremium wurde der Beirat regelmäßig über die Aktivitäten im Projekt informiert und die Projektleitung mit kritischen Fragen und fachpolitischen Hinweisen angeregt. Durch die Sicht der Beiratsmitglieder konnte der Blick auf das Thema „inklusive Arbeitsmarkt Sport“ positiv erweitert werden.

¹ Für weiterführende Informationen siehe Handbuch zu den Fortbildungen: https://cdn.dosb.de/user_upload/Sportentwicklung/Qualifizierung_fuer_Inklusion_BARRIEREFREI.pdf

1.2 EVALUATIONSAUFTRAG UND METHODISCHE UMSETZUNG

Das übergeordnete Ziel des Modellprojekts war die Umsetzung von mehr Inklusion im und durch Sport: In der Sport-Praxis, als Arbeitgeber*in und in der Bildung. Im Rahmen eines Zielexplikationsprozesses wurden daraus fünf Leitziele des Modellprojekts abgeleitet.

Diese waren:

- 1 Praxisnahe Umsetzung von Inklusion durch den Einsatz von hauptamtlichen Menschen mit Behinderungen als SIMs.
- 2 Erhöhung der Quote von Menschen mit Behinderungen, die sich auf Arbeitsplätze im Sport bewerben und hauptamtlich beschäftigt sind.
- 3 Entwicklung von barrierefreien Fortbildungsmodulen der DOSB-Lizenzausbildung zum Thema Inklusion.
- 4 Sensibilisierung für die Notwendigkeit von Barrierefreiheit in regulären Ausbildungsformaten durch die Teilnahme der SIMs.
- 5 Sicherstellung der Nachhaltigkeit der angestoßenen Prozesse und eingerichteten Strukturen.

Der Evaluationsauftrag des ISS-Frankfurt a. M. bestand einerseits im Sinne der formativen Evaluation darin, praxisrelevante Schlussfolgerungen und Optimierungsmöglichkeiten aus der ersten Projektphase für die Umsetzung der zweiten Projektphase abzuleiten. Andererseits wurde das ISS-Frankfurt a. M. im Sinne einer summativen Evaluation beauftragt, fundierte Erkenntnisse hinsichtlich der Zielerreichung, der Wirkungen und der Nachhaltigkeit des Modellprojekts in 22 Sportorganisationen zu generieren. An dieser Stelle werden die Evaluationsergebnisse des Modellprojekts aus den beiden Förderphasen zusammenfassend dargestellt und

sowohl mit Good-Practice-Beispielen aus der Praxis als auch mithilfe von Interviews mit den Projektbeteiligten beleuchtet.

Da das Thema Inklusion bei der Evaluation des Modellprojekts fortwährend im Fokus steht, gilt es, diesen Aspekt aus unterschiedlichen Blickwinkeln zu betrachten und insbesondere hinsichtlich der Zielerreichung und Wirkungen des Modellprojekts sowie der Nachhaltigkeit der angestoßenen Prozesse zu bewerten. Nachfolgend werden die Fragestellungen dieser drei Evaluationsbereiche konkretisiert:

Zielerreichung:

- Inwiefern konnten die Sportorganisationen ihre Ziele erreichen und die Umsetzung von Inklusion in ihren spezifischen Strukturen voranbringen?
- Inwiefern waren die umgesetzten Aktivitäten und Qualifizierungsmaßnahmen für die SIMs hilfreich, um ihren Job als SIM gut machen zu können? Welche Kompetenzen konnten sie dadurch (fort-)entwickeln?

Wirkungen:

- Welche Wirkungen und auf welcher Ebene können die Vertreter*innen der Sportorganisationen und die SIMs zum Abschluss des Modellprojekts feststellen?
- Inwiefern lassen sich die wahrgenommenen Veränderungen auf das Modellprojekt zurückführen?

Nachhaltigkeit:

- Inwiefern gelingt es den geförderten Sportorganisationen, die im Rahmen des Modellprojekts aufgebauten Strukturen und das Thema Inklusion auch nach dem Auslaufen der Finanzierung aufrechtzuerhalten?
- Bleiben die SIMs auch nach dem Auslaufen der Finanzierung den Sportorganisationen mit ihrer Stelle erhalten und/oder (im Sportbereich) erwerbstätig?

Zur Beantwortung dieser Evaluationsfragen wurden qualitative, problemzentrierte Leitfadeninterviews telefonisch mit allen SIMs und Vertreter*innen der Sportorganisationen zu jeweils zwei Zeitpunkten – d.h. jeweils nach dem ersten Jahr der Projektlaufzeit sowie zum Ablauf der Förderung – durchgeführt. Dadurch wurde angestrebt, die Perspektiven der Vertreter*innen der Sportorganisationen als Arbeitgeber*innen und die Perspektiven der SIMs als Arbeitnehmer*innen zu triangulieren und im zeitlichen Verlauf zu analysieren. Die Interviews wurden auf Tonband aufgenommen, transkribiert

und mithilfe des Programms MaxQDA inhaltsanalytisch ausgewertet. Zum Abschluss der zweiten Projektphase im Juni 2020 fanden zwei standardisierte Online-Befragungen zum Thema Nachhaltigkeit statt. So wurden sowohl die SIMs als auch die Vertreter*innen der Sportorganisationen als Arbeitgeber*innen gebeten, aus ihren jeweiligen Perspektiven über die Bedeutung des Modellprojekts für ihr Leben bzw. ihre Strukturen sowie die weitere Beschäftigung mit dem Thema Inklusion zu berichten.

Bevor die Ergebnisse der Evaluation in Kapitel 2 vorgestellt werden, wird Ute Blessing, stellvertretende Leiterin des Ressorts „Chancengleichheit and Diversity“, in ihrem Interview einen Einblick hinter die DOSB-Kulissen gewähren und erzählen, wie das Projekt „Sport-Inklusionsmanager*in“ (SIM-Projekt) ins Leben gerufen wurde und welche verbandspolitische Bedeutung es hat. Anschließend stellt Alexandra Kreutel, Bildungsreferentin des DOSB, dar, wie das Weiterbildungsangebot des DOSB um das Thema Inklusion erweitert wurde und inwiefern der Qualifizierungsbereich des DOSB davon profitiert hat.



*Sport-Inklusionsmanager*innen der ersten Phase und die Projektverantwortlichen im Foyer der Geschäftsstelle des DOSB in Frankfurt am Main*

1.2.1 Ute Blessing: Dieses Projekt hat viel verändert!



Ute Blessing

Stellvertretende Leiterin des Ressorts
„Chancengleichheit and Diversity“ im DOSB

Wie das SIM-Projekt auf die Welt kam

Im organisierten Sport gab es schon immer Angebote für Menschen mit Behinderungen – früher unter dem Stichwort „Fürsorge“, oft aus eigener Betroffenheit heraus, aber meist nicht systematisch. Waren zunächst im Wesentlichen die Behindertensportverbände für den Sport für und mit Menschen mit Behinderungen zuständig, gab es zunehmend ein gesamtverbandliches Interesse, als Dachverband das Thema Inklusion aufzuarbeiten und nach und nach die angeschlossenen Verbände einzubeziehen – nämlich unter der Fragestellung, wie Menschen mit und Menschen ohne Behinderungen gemeinsam und gleichberechtigt Sport treiben können.

Im Jahr 2013 hatten wir mit der einstimmigen Verabschiedung eines Positionspapiers des DOSB zur Inklusion begonnen, 2015 ein Strategiepapier dazu beschlossen, das die inhaltliche Basis für die weitere Arbeit des DOSB im Themenfeld Inklusion markierte. 2016 wurde dann auf Anregung des BMAS das Projekt „Sport-Inklusionsmanager*in“ (SIM-Projekt) entwickelt, mit dem wir gemeinsam mit den Mitgliedsorganisationen das Sportangebot für Menschen mit Behinderungen erweitern und Menschen mit Behinderungen gleichzeitig eine berufliche Perspektive bieten wollten. Damit sollte unser Strategiepapier konkret umgesetzt werden. Wichtig war für uns von Anfang an, dass wir alle Überlegungen, Konzeptionen und Angebote gemeinsam mit Menschen mit Behinderungen entwickeln und umsetzen.

Wir wollten ein Zeichen setzen: Menschen mit Behinderungen können ihre Potenziale über das Sporttreiben, z. B. bei den Paralympics, hinaus einbringen. Und wir wollten wissen: Was verändert sich für alle, wenn Menschen mit Behinderungen im hauptamtlichen Bereich, in den Geschäftsstellen, als Referent*innen in Verbänden und Vereinen, arbeiten. Und ich kann jetzt, nach vier Jahren Projekt, sagen: Es verändert sich eine Menge. Wir hatten vielfältige Aha-Erlebnisse.

Mein persönlicher Zugang zum Thema Behinderung

Mein erster Zugang war mein Studium in Soziale Arbeit; meine Diplomarbeit hatte ich zum Thema „Können behinderte Menschen durch Sport integriert werden?“ verfasst – ja, das war die Vorstellung und Sprache damals! Nach meinem Studium entschied ich mich für eine Aufgabe bei der Behindertenhilfe der Stadt Frankfurt und gegen eine Tätigkeit bei der Deutschen Sportjugend als Referentin im Anerkennungsjahr, blieb dem Sport aber ehrenamtlich bei der Sportjugend Hessen mit dem Aufbau des Bereiches „Gesellschaftliches Engagement“ verbunden. Als besonders beeindruckend bei der städtischen Behindertenhilfe empfand ich die Zusammenarbeit mit meinem kleinschichtigen Chef, von dem ich viel gelernt habe. In meiner nächsten beruflichen Station arbeitete ich als Sozialarbeiterin und Sporttherapeutin in einer Werkstatt für Menschen mit Behinderungen. Prägend in dieser Zeit war auch die Mitwirkung bei der Ausrichtung von inklusiven Sportfesten in Frankfurt, was verbunden war mit dem Kennenlernen und

der Vernetzung mit den im Handlungsfeld Behinderung und Sport tätigen Organisationen und Akteuren.

Mit meiner zweiten Tochter wurde ich Mutter eines in der Sprachentwicklung stark eingeschränkten Kindes mit allem, was damit zusammenhängt: Viel therapeutische Unterstützung, zwei Jahre Förderschule usw. Die elterliche Begleitung und Unterstützung haben dazu geführt, dass ihre Entwicklung einen guten Weg nahm: Heute arbeitet meine Tochter als Erzieherin. Ich selbst habe viele Freundinnen und Freunde mit Behinderungen – also kurzum, das Thema gehört schon sehr lange zu meinem Leben.

Meine persönlichen Zugänge und die Besetzung des Themas in meinem Wirkungsbereich im Sport

Meine persönliche Involvierung und die daraus resultierende Motivation hat viel dazu beigetragen, dass es gemeinsam mit anderen gelungen ist, das Thema Inklusion im Sport zu besetzen und zu entwickeln. Fast entscheidender – ich bin ja nicht selbst von einer Behinderung betroffen – war und ist die Zusammenarbeit mit Katja als Betroffene (Katja Lücke, Projektleiterin des SIM-Projekts beim DOSB). Von ihr habe ich gelernt, wie wichtig es ist, manchmal einen anderen Blick zu bekommen: Nicht den unterstützenden Blick – wir müssen etwas für Menschen mit Behinderungen tun –, sondern dass wir uns zurücknehmen und sie selbst machen lassen.

Und genau das ist das Besondere an diesem Projekt – dem SIM-Projekt –, dass es nämlich darum geht, dass die Menschen mit Behinderungen selbst zu Wort kommen. Ich kann sagen: Das ist nicht immer leicht gewesen, insbesondere, wenn man wie ich schon viele Jahre im organisierten Sport arbeitet und oft eine Vorstellung hat, wie „man“ die Dinge angehen könnte oder sollte. Inklusion funktioniert dann gut, wenn Menschen mit und ohne Behinderungen in dem Bewusstsein zusammenarbeiten, dass die Betroffenen,

ggf. mit Unterstützung, ihren Sport selbst gestalten sollten. Diesen Empowermentansatz finde ich extrem wichtig.

Der Blick verändert sich!

Eine der zentralen Ideen des Projekts war, Menschen mit Behinderungen als „Expert*innen in eigener Sache“ in die Verbände zu bringen; das war und ist nach wie vor extrem wichtig und dieser Ansatz hat mich völlig überzeugt.

Wichtig ist auch unsere Erfahrung, dass wir Anreize setzen müssen, dass die Sportorganisationen etwas davon haben, wenn sie sich am Projekt beteiligen und einen SIM einstellen; denn sie hatten Arbeit damit. Also wie bei jedem anderen Projekt auch.

Ein Schlüsselerlebnis für mich war, als wir hier im DOSB das erste Mal ein Projekttreffen veranstalteten und alle Beteiligten aufgeregt waren, dass alles klappt, wenn nun elf Menschen mit sehr unterschiedlichen Behinderungen ins Haus kommen würden. Das war bisher nicht „normal“ im DOSB. Die Verunsicherung ist durch das Kennenlernen gewichen: Alleine die selbstverständliche Anwesenheit von Menschen mit Behinderungen und die daraus resultierenden Begegnungen und Erfordernisse haben unglaublich viel in Gang gebracht – hier bei uns im DOSB, aber auch bei den am Projekt beteiligten Vereinen und Verbänden.



*Gruppenarbeit während eines Treffens der Sport-Inklusionsmanager*innen der ersten Projektphase*

Nutzen und Wirkungen des SIM-Projekts

Der Sport in Deutschland hat es mit dem SIM-Projekt geschafft, Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderungen zu schaffen und unser Anliegen der Integration und Inklusion nach innen in Richtung Mitgliedsorganisationen und nach außen in Richtung Gesamtgesellschaft zu transportieren. Dafür haben wir Anerkennung auch von den Behindertensportverbänden erhalten, die zunächst vielleicht eher kritisch auf uns und unser Projekt geschaut haben. Daraus erfolgt ist eine weiterführende intensive Zusammenarbeit. Es ist uns gelungen, dass Menschen mit Behinderungen ganz gleichberechtigt ihre Potenziale einbringen können und dass sie darin anerkannt werden.

Eine ausdifferenzierte Projekt-, Begleit- und Reflexionskultur hat dieses Projekt besonders gemacht

Wir haben viel Zeit und Aufmerksamkeit in die Konzeption und Antragstellung für das SIM-Projekt investiert. Es war von Anfang an klar, dass die Mitgliedsorganisationen intensiv eingebunden werden und von dem Projekt profitieren müssen; im Bereich Bildung haben wir am Beispiel Inklusion Blended Learning und Kompetenzorientierung als neue Ansätze praxisnah aufgearbeitet und ausprobiert. Es gab einen intensiven Austausch mit den Sportorganisationen als Arbeitgeber*innen, darüber hinaus Job-Coaching für die SIMs sowie Projekt-Coaching für die Projektleitung und den engen Austausch mit der wissenschaftlichen Begleitung. Alle Beteiligten haben sich als lernendes System verstanden, jede*r mit einer ausgeprägten Kompetenz und Lust, sich selbst und damit das Projekt weiterzuentwickeln und so Rahmenbedingungen zu schaffen, in denen die SIMs ihre Potenziale entfalten und Aufgaben im Sport umsetzen konnten.

Was das Projekt bewegt hat

Die über das Projekt angestellten SIMs waren sehr unterschiedlich. Sie hatten die Möglichkeit, sich und ihre Potenziale auf dem Arbeitsmarkt Sport zu erproben, sich zu bewähren, sich persönlich und fachlich weiterzuentwickeln und sich gegenseitig zu stärken. Sie konnten herausfinden, ob der Sport als Arbeitgeber zu ihnen und ihren Vorstellungen passt – oder vielleicht auch nicht. Im Endeffekt ist es der Mehrzahl der SIMs und ihren Sportorganisationen gelungen, eine Anschlussbeschäftigung zu finden und das Thema Inklusion weiter in die Sportlandschaft zu tragen. Das ist eine tolle Leistung der SIMs und der Verbände!

Für den DOSB insgesamt kann ich sagen, dass das Thema Inklusion im Sport durch das Projekt wesentlich mehr Bedeutung bekommen hat. Auch in den Mitgliedsorganisationen ist der Stellenwert des Themas gewachsen, wie wir in einer Befragung ermittelt haben. Gleichmaßen müssen wir uns aber auch die Frage stellen, wie glaubwürdig wir mit dem Anspruch an Chancengleichheit in der eigenen Umsetzung sind: Das betrifft zum Beispiel die Zahl der hauptamtlichen Mitarbeitenden mit Behinderungen, die Barrierefreiheit in der DOSB-Zentrale oder die Barrierefreiheit unseres Internetauftritts.

Es ist uns mit diesem Projekt gelungen, die strategischen Überlegungen zur Umsetzung der Inklusion im Sport – auch aus unserer gesellschaftlichen Verantwortung heraus – in ein wirkungsvolles Praxisbeispiel zu übersetzen, dies möglichst nachhaltig zu verankern und damit im Sport einen Beitrag zu mehr Chancengleichheit in unserer Gesellschaft zu leisten. Doch damit sind wir längst noch nicht am Ziel, es gibt noch sehr viel zu tun und dies geht nur gemeinsam mit der Politik. Mit dem BMAS hatten wir einen Fördermittelgeber, der dem Sport viel zutraut, und ich denke, das haben wir und alle Beteiligten an diesem Projekt zugunsten der Inklusion eingelöst.

1.2.2 Alexandra Kreutel: Es gibt keine pauschalen Lösungen für alle!



Alexandra Kreutel
Bildungsreferentin im DOSB

Mein Zugang zum Projekt und zum Thema

Aus Sicht einer verantwortlichen Fachkraft für Bildung und Qualifizierung im Sport war das SIM-Projekt eine Chance, das in den DOSB-Rahmenrichtlinien verankerte Bildungsverständnis, nämlich das der Kompetenzorientierung, mit Hilfe des Themas Inklusion in die Vereine und Verbände zu tragen und Blended Learning einmal unter „Realbedingungen“ an einem sportartübergreifenden Thema auszuprobieren und einzusetzen. Stichworte zur Kompetenzorientierung sind zum Beispiel Lebensweltbezug, Handlungsorientierung oder Reflexion des eigenen Lernens und Tuns, also insgesamt ein „tieferes“ Lehr- und Lernverständnis zu entwickeln. Insbesondere die Lebensweltorientierung hat uns im Kontext des SIM-Projekts interessiert. Das heißt zum einen wie sich die Lebenswelt von Menschen mit Behinderungen in Qualifizierungsangeboten mitdenken lässt und zum anderen welche realen Anforderungssituationen sich für Übungsleiter*innen und Trainer*innen ergeben bzw. Ausgangspunkt der zu entwickelnden Qualifizierungsmaßnahme sein müssen. Damit ging es auch darum, Inklusion als Thema und Aufgabe im Qualifizierungssystem des Sports zu positionieren und zu verankern.

In meiner vorherigen Aufgabe als Bildungsreferentin beim Deutschen Turnerbund hatte ich mich bereits mit Inklusion beschäftigt – zum Beispiel über die Konzeption und Etablierung inklusiver Kinderturnstunden; insofern hatte ich bereits etwas Erfahrung

im Umgang und der Arbeit mit Menschen mit Behinderungen. Neu war dann eher, die Bedürfnisse und Bedarfe ins Digitale, ins Blended Learning zu übersetzen und nach Wegen zu suchen, wie Kompetenzorientierung, Digitalisierung und die besonderen lebensweltlichen Voraussetzungen und Erfahrungen von Menschen mit Behinderungen unter der Perspektive von Bildung und Qualifizierung zusammengedacht werden können. Da sind wir selbst heute, nach vier Jahren Projekt, noch lange nicht am Ende – zum Beispiel was die Barrierefreiheit unserer Angebote betrifft. Vor dem Projekt wusste ich dazu so gut wie gar nichts – heute ist das anders, und trotzdem ist immer noch Luft nach oben. Spannend war hier die Erkenntnis, wie technische Voraussetzungen einer Lehr-Lernplattform im Wechselspiel mit didaktischen Szenarien stehen und hinsichtlich Barrierefreiheit fortlaufend weiterentwickelt werden müssen. Und: Es war einfach toll, dass alles gemeinsam mit den SIMs zu erleben, dass sie mit in den angebotenen Kursen dabei waren und persönlich Feedback gegeben haben. Überdeutlich wurde auch, dass Beeinträchtigung nicht gleich Beeinträchtigung ist und dass es keine pauschalen Lösungen für alle gibt, sondern dass es oft individuelle Herangehensweisen und Lösungen braucht.

Mir macht es unheimlich Spaß, Menschen zusammen- und ins gemeinsame Arbeiten zu bringen und gemeinsam etwas zu entwickeln; gemeinsam etwas zu entwickeln, was andere weiterbringt, und das zu teilen und in die Fläche zu tragen. Das war durch das SIM-Projekt sehr gut möglich.



Teilnehmer*innen eines Fortbildungsmoduls während der ersten Projektphase

Wie wir durch die Verzahnung von Qualifizierung mit dem Thema Inklusion profitiert haben

Wenn man in Richtung Organisationsentwicklung denkt, hat das SIM-Projekt dazu geführt, dass die Verantwortlichen aus dem Bildungsbereich und die Verantwortlichen aus dem Inklusionsbereich zusammengearbeitet haben und Fragen gemeinsam aufgeworfen, im besten Falle auch gemeinsam beantwortet und damit das Thema Inklusion vorangebracht haben. Unterschiedliche Denk- und Handlungslogiken sind miteinander in Kontakt gekommen und wir haben gelernt, die Welt ein Stück weit aus den Augen des jeweils anderen zu sehen. Das SIM-Projekt und die ressortübergreifende Zusammenarbeit ist sicherlich ein Beispiel dafür, wie man näher zusammenrücken

kann. Natürlich spielen die zur Verfügung stehenden zeitlichen und personellen Ressourcen da eine Rolle: Kooperation braucht Zeit und Aufmerksamkeit, gerade wenn Kooperationspartner strukturell unterschiedlich angebunden sind – das war sicherlich oft auch eine Herausforderung. In der Begleitung der SIMs hätten wir gemeinsam sicherlich an der einen oder anderen Stelle noch weitergehen können, als uns das im Projektverlauf immer bewusst war.

Wovon wir sicherlich profitiert haben war, dass wir Bildungs- und Inklusionsverantwortliche aus den Mitgliedsorganisationen und Menschen mit Behinderungen, ob als Teilnehmende oder als Referent*innen in den Qualifizierungsmaßnahmen, von Anfang an mit in die Entwicklung und Umsetzung einbezogen haben. Das hat im Sinne von

Co-Creation dazu geführt, dass wir passgenaue, akzeptierte und wirksame Angebote entwickeln und umsetzen konnten.

Wie haben die SIMs von den entwickelten Fortbildungsmodulen im Projekt profitiert?

Zunächst müssen wir uns vergegenwärtigen, dass die SIMs sehr unterschiedlich sind, was ihre Voraussetzungen wie ihre Qualifikation, oder ihre Vorerfahrung betrifft und somit nicht immer der Zielgruppe der entwickelten Fortbildungsmodule (Übungsleiter*innen/Trainer*innen oder Vereinsmanager*innen) entsprechen. Aber trotzdem profitieren die SIMs auf ganz unterschiedliche Weise davon: Als konkretes Beispiel fällt mir ein*e Teilnehmende*r ein, die*der das Interesse hatte, im eigenen Verband Qualifizierungen zur Inklusion anzubieten. Das konnte sie*er im Kontext unserer Qualifizierungsangebote lernen und dann im eigenen Verband anwenden. Auf einer anderen Ebene konnten die SIMs zum Beispiel Methoden für die eigene Qualifizierungspraxis lernen und mitnehmen für den Moment, in dem sie selbst als Referent*innen in einer Qualifizierung zum Einsatz kommen. Und drittens waren die Qualifizierungen auch hilfreich für eine weiterführende Vernetzung mit anderen Akteur*innen im Feld der Inklusion, der Kompetenzorientierung und des Blended Learnings. Eines der schönsten Erlebnisse für mich war, eine*n der SIMs zuerst als Teilnehmende*n in unserer Qualifizierung und später als Anbieter*in von Qualifizierungen zur Inklusion im eigenen Verband zu erleben.

Wie haben die Mitgliedsorganisationen des DOSB vom Projekt profitiert?

Wir haben sicherlich mit dem Projekt auf vielfältige Art und Weise Impulse gesetzt und Unterstützungsmaterial entwickelt, was wir nun an die Hand geben können. Ich hoffe, dass deutlich geworden ist und wird, dass wir nicht für alles und jedes eine Lösung parat haben, aber dass wir gezeigt

haben, wie es gelingen kann, individuelle, kontextbezogene Lösungen zu entwickeln: Das ist der konzeptionelle Ansatz, hier sind Beispiele möglicher Umsetzung, dort könnt ihr euch vernetzen – und (gemeinsam) loslegen. Ich denke, dass wir als DOSB da unserer Rolle und Aufgabe als Dachverband gut nachgekommen sind und den Gedanken von Wissenskoooperation und Wissenstransfer, der zukünftig eine immer größere Rolle spielen wird, ein Stückchen vorangebracht haben.

Ausblick

Die Anfänge, Inklusion auch mithilfe der Qualifizierungssysteme noch mehr als bisher in den Sport zu tragen, sind gemacht. Für die Mitgliedsorganisationen gibt es unterschiedliche Vernetzungsmöglichkeiten (z. B. DOSB-Wissensnetz), aber trotzdem scheint mir notwendig, dass es jemanden gibt, eine Art Community Manager*in, der*die für Nachhaltigkeit und Kontinuität im Nachgang zu den Projekten sorgt, um das Thema am Leben zu erhalten, die entstandenen Netzwerke zu pflegen und auszubauen und die erworbenen Kompetenzen beim Blended Learning weiterzuentwickeln. Ich glaube, dass Blended Learning zukunftsweisend ist, insbesondere auch für sportartübergreifenden Themen wie z. B. Inklusion. Wir wollen ein tieferes, reflexives Lernen bewirken, kein schnelleres. Das ist ein absolut wichtiger Aspekt rund ums Thema Inklusion.

2 UMSETZUNG DES MODELLPROJEKTS

Die geförderten Sportorganisationen unterscheiden sich voneinander in vielerlei Hinsicht. An der ersten Phase des Modellprojekts nahmen zwei olympische Spitzenverbände, ein nichtolympischer Spitzenverband, ein Landessportbund, ein Verband mit besonderen Aufgaben, zwei Untergliederungen der nichtolympischen Spitzenverbände, ein Stadt-/Kreis-sportbund und drei Sportvereine teil. An der zweiten Phase waren drei olympischen Spitzenverbände, drei Landessportbünde (davon eine Untergliederung), eine Untergliederung eines nichtolympischen Spitzenverbands und vier Sportvereine beteiligt.

Die Heterogenität der beteiligten Sportorganisationen zeichnete sich nicht nur durch ihre Strukturen und Verortung aus, sondern auch durch ihre Zielgruppen und Sportarten. Während einige Sportorganisationen einen klaren Fokus auf jeweils eine Sportart haben, bieten andere teilnehmende Sportorganisationen verschiedene Sportarten und/oder Sportaktivitäten an. Während manche Sportorganisationen ihre Angebote hauptsächlich an Menschen ohne Behinderungen richten und inklusive Angebote erst auf- und ausbauen, richten die Sportorganisationen der Behindertensportverbände ihre Angebote vorrangig an Menschen mit Behinderungen. Inklusion würde für diese Sportorganisationen die Beteiligung von Menschen ohne Behinderungen an ihren Sportangeboten bedeuten. Schließlich unterscheiden sich die Sportorganisationen im Hinblick auf den Stand der Umsetzung der Inklusion zu Beginn des Modellprojekts. Während einige Sportorganisationen schon vor dem Modellprojekt viele Erfahrungen in diesem Bereich gesammelt hatten und ihre Projektaktivitäten darauf aufbauen konnten, standen einige andere Sportorganisationen noch ganz am Anfang und mussten

erst lernen, wie Inklusion im jeweiligen Kontext umgesetzt werden kann. Entsprechend wurden die Stellenausschreibungen der SIM-Stellen in jeder Sportorganisation so konzipiert, dass ihre konkreten Bedarfe und Ziele mit der zu gewinnenden Person abgedeckt bzw. erreicht werden können. Im Ergebnis wurden jeweils elf SIMs mit einem Stellenvolumen von in der Regel 30 Stunden pro Woche angestellt, die entsprechend ihrer Sportorganisationen eine ebenfalls heterogene Gruppe mit verschiedenen Arbeitsgebieten darstellen.

Die SIMs waren insgesamt elf Frauen und zwölf Männer² im Alter von 25 bis 59 Jahren, die sich mit Blick auf ihre formalen Qualifikationen, persönlichen Erfahrungen im Sport und Vorerfahrungen mit Sportorganisationen unterschieden. So sind in dieser Gruppe acht Personen mit einer beruflichen Ausbildung, zwölf Personen mit einem Studienabschluss und eine Person ohne einen Abschluss, dabei eine ehemalige und fünf aktive Paralympicsteilnehmer*innen. Beim Einstieg in das Modellprojekt verfügten die SIMs über unterschiedliche oder gar keine Berufserfahrungen. So war

² Im Laufe der ersten Projektphase fand in einer Sportorganisation auf eigenen Wunsch ein Personalwechsel des SIM statt, so dass es insgesamt 23 SIMs gab.

es für zwölf Personen eine erste Stelle nach einem Studium bzw. nach einer Ausbildung; sechs Personen haben den Arbeitgeber gewechselt und fünf Personen konnten durch das Modellprojekt wieder ins Berufsleben einsteigen. Auch mit Blick auf den Grad der Behinderung, den Zeitpunkt

des Eintretens und die Sichtbarkeit der Behinderungen handelt es sich um eine heterogene Gruppe. Bei 13 Personen lag der Grad der Behinderung bei 100. Bei rund der Hälfte der Personen handelte es sich dabei um eine angeborene oder im frühen Kindesalter entstandene Behinderung.

Tabelle 1:
Die geförderten Sportorganisationen

1. PROJEKTPHASE	2. PROJEKTPHASE
Badischer Behinderten- und Rehasportverband	Deutscher Leichtathletik-Verband
Deutsche Taekwondo Union	Deutscher Schützenbund
Deutsche Turnerjugend	Deutscher Tischtennis-Bund
Deutscher Motor Sport Bund	Hamburger Sportbund
DJK-Sportverband	Kieler MTV von 1844
LSB Berlin und SV Pfefferwerk	KSV Baunatal
Schützenbund Niedersachsen	Landessportbund Rheinland-Pfalz
Stadtsportbund Aachen	Special Olympics Baden-Württemberg
Turn-Klubb zu Hannover	Universitätssportverein Halle
TV Ratingen	VfB Hellerau Klotzsche
Verein für Heilpädagogische Hilfe Bersenbrück	Württembergischer LSB & WBRS

2.1 PROJEKTVERLAUF UND ZIELERREICHUNG IN 22 SPORTORGANISATIONEN

Im Rahmen des Bewerbungsverfahrens hatten sich die Sportorganisationen verschiedene Ziele gesetzt, die sie innerhalb von zwei Jahren mithilfe der zur Verfügung gestellten Personalressourcen erreichen wollten. Ihre Ziele spiegelten die Vielfalt der Sportorganisationen wider und variierten zwischen der Umsetzung von niedrigschwelligen Sensibilisierungs- und Informationsveranstaltungen zum Thema Inklusion bis hin zur Verankerung des Themas in Trainer*innenausbildungen; dem Auf- und Ausbau inklusiver Sportangebote, Trainingseinheiten, Veranstaltungen, Netzwerke, Servicestellen etc.; der Erhöhung der Barrierefreiheit in ihren Geschäftsstellen, Sporthallen sowie auf den Internetseiten; der Einführung bestimmter Sportarten in leistungsorientierte paralympische Sportsystematik; der Betreuung bereits laufender Projekte, Förderprogramme oder Aktionspläne zur Umsetzung von Inklusion im Sport und vieles mehr.

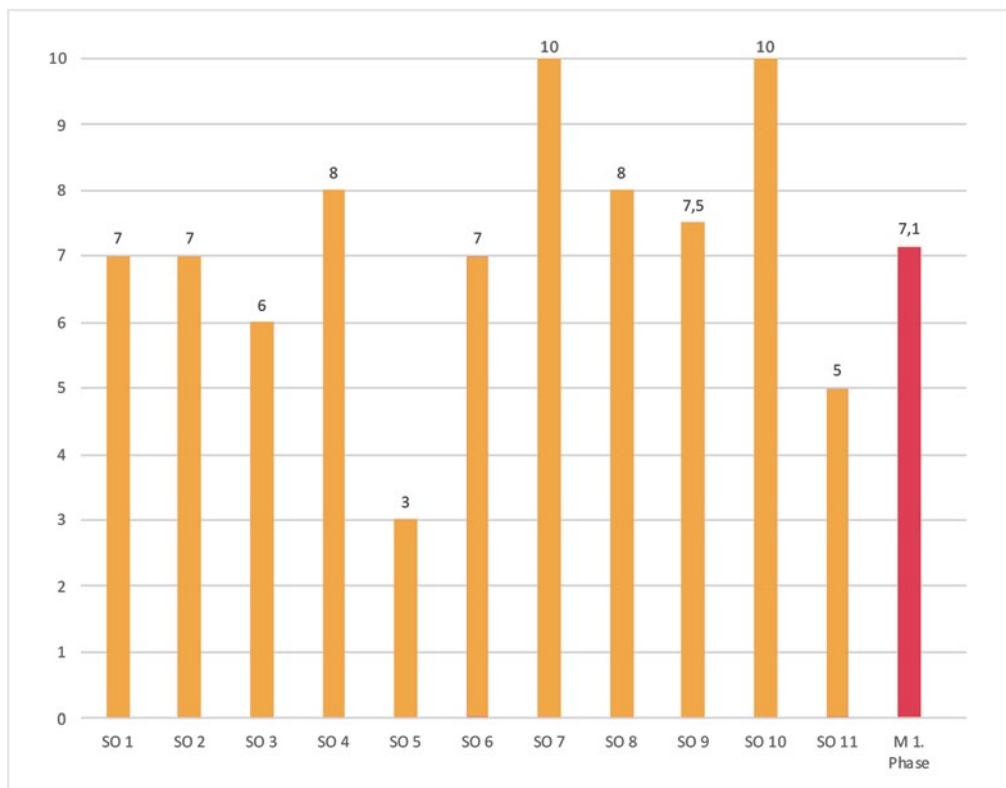
Entsprechend vielfältig waren die Anforderungen und Erwartungen an die SIMs, so dass man kaum einen üblichen Tagesablauf der SIMs abbilden könnte. Gemeinsam waren allerdings Aufgaben in vier Bereichen. Diese waren die Öffentlichkeitsarbeit, die Beratung zu inklusiven bzw. Schaffung neuer inklusiver Angebote, die Netzwerkarbeit sowie eine koordinierende Aufgabe bei Anfragen aus den Gliederungen und von externen Akteuren rund um das Thema Inklusion. Solche Aufgaben wie z.B. politische Gremienarbeit, Umsetzung von Bildungseinheiten, Mitwirkung bei kommunalen Umbaumaßnahmen zur Erhöhung der Barrierefreiheit, Übersetzung der Inhalte des Internetauftritts in leichte Sprache usw. wurden hingegen nur von den einzelnen Personen wahrgenommen.

Konnten die Sportorganisationen ihre Ziele tatsächlich erreichen? Welche Faktoren waren dabei hilfreich und welche hingegen hinderlich? Um über diese Fragen zu reflektieren, wurden die Vertreter*innen der Sportorganisationen gebeten, die Zielerreichung in ihrer jeweiligen Sportorganisation auf einer zehner Skala zu bewerten (10 = in vollem Umfang erreicht) und mit ganz konkreten Beispielen zu beleuchten. Im Ergebnis haben die Vertreter*innen der Sportorganisationen aus den beiden Phasen mehrheitlich berichtet, dass sie ihre ursprünglichen Ziele überwiegend erreicht hätten. Im Durchschnitt wurde die Zielerreichung in der ersten Phase mit 7,1 und in der zweiten Phase mit 7,5 bewertet (siehe Abbildung 1).

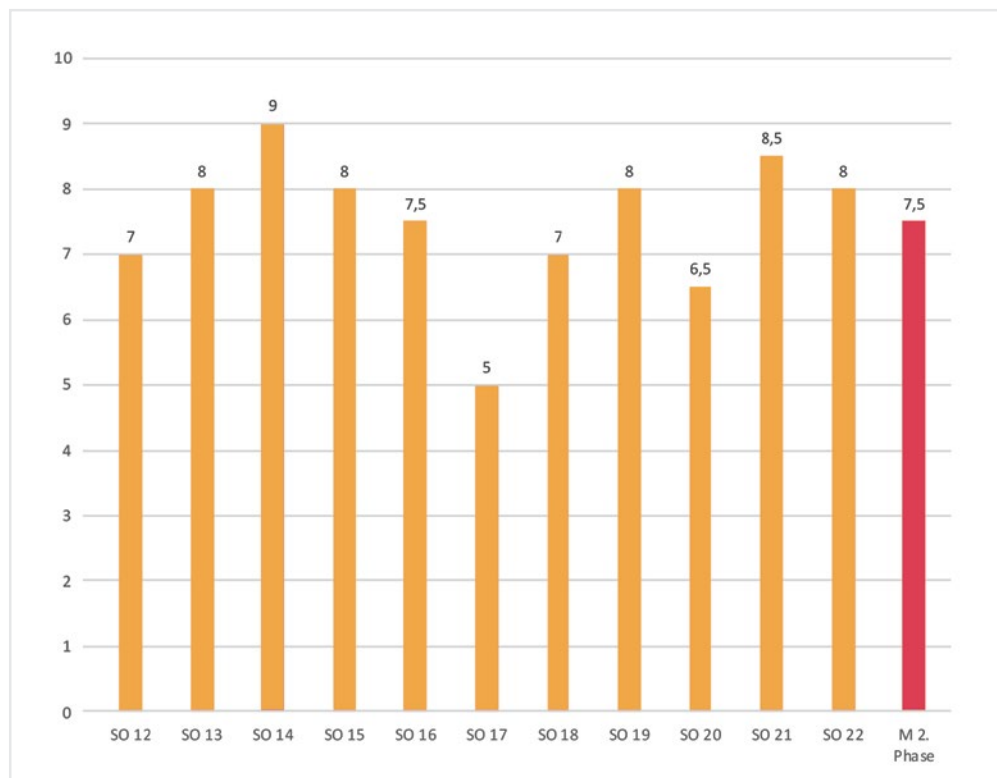
Abbildung 1:

Bewertung der Zielerreichung durch die Vertreter*innen der 22 Sportorganisationen

1. Phase



2. Phase



Quelle: Angaben der Vertreter*innen der Sportorganisationen im November 2018 für die 1. Projektphase (SO 1 bis 11) und Mai 2020 für die 2. Projektphase (SO 12 bis 22). Skala: 1 = gar nicht bis 10 = im vollen Umfang. M = Mittelwert.

Insgesamt deuteten insbesondere die Befragten aus (Spitzen-)Verbänden und Sportbünden häufig an, dass sie einen richtigen Weg eingeschlagen und mit passenden Ansätzen gearbeitet hätten; dass ihre Angebote in der Öffentlichkeit bekannt(er) geworden seien und sie nun als wichtige Ansprechpartner*innen zum Thema Inklusion anerkannt seien. Etwas schwieriger war es für die Vereine, ihre Ziele zu erreichen, da sie sich häufig zum Ziel gesetzt hatten, eine bessere Einbindung von Menschen mit/ohne Behinderungen in ihre bestehenden und/oder neu eingerichteten inklusiven Angebote zu schaffen. In der Praxis gestaltete sich dieser Prozess eher schwierig und erforderte einen langen Atem. Haben die Spitzenverbände Abstriche bei der Bewertung der Zielerreichung gemacht, so haben sie ebenfalls von Herausforderungen berichtet, ihre Ansätze bis in die Vereine bzw. direkt an Menschen mit Behinderungen zu transportieren. Das nachfolgende Zitat veranschaulicht eindrucksvoll die Gründe für die positive Bewertung sowie die geschilderten Herausforderungen:

„Da würde ich die ‚acht‘ setzen. Also wir haben jetzt beispielsweise die kommunikative Barrierefreiheit. [Text-to-Speech-System auf der Homepage, Untertitelungen bei den Videos, Audiodeskription bei deutschen Meisterschaften]. Die Barrierefreiheit bei deutschen Meisterschaften, da ist die Zusammenarbeit mit dem Veranstaltungsmangement. [...] Erweiterung der Treffs haben wir in Zusammenarbeit mit dem Inklusionsworkshop in [der Stadt, Anm. der V.] durchgeführt. Da hatten wir eine Kooperation mit dem Behindertensportverband. [...] Also es war eine wirklich schöne Zusammenarbeit, auch inhaltlich sehr gelungen. [...] Wir haben jetzt versucht, auch einen Leitfaden neu zu entwickeln. [...] Haben wir dann versucht, über die politische Ebene, sprich, über das Präsidium, über die Referatsstrukturen der Zusammenarbeit,

Querschnittsaufgaben zu etablieren. Dann natürlich bis hin zur Basis, die Situation im Inklusionsbereich zu verbessern. [...] Was noch ein bisschen schwierig ist, ist der Transport von den Landesverbänden zu den Vereinen. Weil da geht es immer um Ehrenamtliche, die aktiv und engagiert sind. Da haben wir zwar positive Rückmeldung von den Landesverbänden, aber es sind, man muss es sagen, Einzelkämpfer. Ja, sehr sehr engagierte Ehrenamtliche. [...] Da kann ich nicht mit zufrieden sein, da kann ich nicht eine ‚zehn‘ geben, weil da einfach an der Basis noch viel, viel mehr noch gemacht werden muss. [...] Aber wir sind ein Spitzensport-Verband. Das braucht noch ein bisschen.“

(SO_2.1.11-15)

Interessant ist zudem, dass die Sportorganisationen, die ihre Zielerreichung mit der höchstmöglichen Zahl bewerteten, um Vorsicht bei der Interpretation dieser Zahl bitten: Auch mit einer Zielerreichung auf einem Niveau von ‚zehn‘ gäbe es Luft nach oben, und zwar, gerade deswegen, weil man erst bei der Zielerreichung merke, wie groß das Potenzial der Inklusion im gemeinnützigsten Sport wirklich sei. Die Gründe für die Abstriche waren ebenfalls vielfältig. War der Zeitplan von Beginn an ambitioniert, haben die Kompetenzen der SIMs zur Bewältigung bestimmter Aufgaben nicht gereicht oder lagen die Genehmigungen für bestimmte Vorhaben nicht rechtzeitig vor, so mussten einige Sportorganisationen ihre Ziele im Laufe der Projektumsetzung nun an die jeweils aktuellen Rahmenbedingungen und Gegebenheiten anpassen. Insbesondere aufgrund der massiven Einschränkungen infolge des Ausbrechens der COVID-19-Pandemie konnten die Sportorganisation der zweiten Phase in den letzten Monaten der Projektförderung viele Maßnahmen und Vorhaben nicht wie geplant abschließen.

Bei der Diskussion der Zielerreichung gilt es zudem, verschiedene Einflussfaktoren aus den Perspektiven der SIMs als

Arbeitnehmer*innen und der Sportorganisationen als Arbeitgeber*innen zu beachten. Waren die Arbeitgeber*innen mit der Personalbesetzung der Stellen zufrieden? Hatten die SIMs die benötigten Kenntnisse und Kompetenzen mitgebracht, um die gesetzten Ziele innerhalb von zwei Jahren zu erreichen, zu modifizieren oder gar neu zu formulieren? Hatten die Arbeitgeber*innen die notwendige Einarbeitung der SIMs und barrierearme Arbeitsbedingungen gewährleistet, damit die SIMs ihre Rollen tatsächlich wahrnehmen und mit Leben füllen konnten? Während es hierzu in 22 Sportorganisationen 22 unterschiedliche Antworten auf diese Fragen gab, lassen sich dennoch drei zentrale Erkenntnisse identifizieren: Entscheidend waren die Kompetenzen der SIMs, die Einarbeitungsphase und der offene Umgang der SIMs mit eigener Beeinträchtigung.

Wie auch in jedem Arbeitsverhältnis gilt es auch für den Sportbereich, dass bei der Bewertung der Zielerreichung den Kompetenzen der Arbeitnehmer*innen eine besonders große Bedeutung beigemessen wird. „Die Beschäftigten müssen qualifiziert, leistungsfähig und belastbar sein“ (von Kardoff et al. 2013: 66). Kennen sich die SIMs mit den Sportstrukturen aus, verfügen sie über einen Studienabschluss oder Berufs- oder Ehrenamtserfahrungen im Sportbereich, treiben sie selbst (Leistungs-) Sport, kommunizieren sie effektiv und sind sie aufgeschlossen und engagiert, so gestaltet sich der Projektverlauf aus der Sicht der Arbeitgeber*innen sehr positiv. Auch bei Schwierigkeiten und Reibungsverlusten lassen sich in der Regel zufriedenstellende Lösungen finden. Fehlen die benötigten Kompetenzen beim Einstieg und werden diese nicht im Arbeitsprozess erworben, so wächst die (latente) Unzufriedenheit und manifestiert sich teilweise in Misstrauen, Kontrolle und gar Resignation.

Die Einarbeitungsphase spielte im Kontext des Modellprojekts eine herausragende Rolle und war für eine erfolgsversprechende Projektumsetzung aus vielerlei Hinsicht

bedeutsam. Hatten die Arbeitgeber*innen selbst eine klare Vorstellung davon, was sie in zwei Jahren erreichen wollen, so war es auch für die SIMs hilfreich, die Vision ihrer Sportorganisation zu verfolgen und einen Beitrag dazu zu leisten. Kannten die SIMs ihre Sportorganisation aus früheren persönlichen Erfahrungen als Sportler*innen oder Ehrenamtliche, so ergab sich eine perfekte Konstellation, die gesetzten Ziele effizient und zufriedenstellend zu erreichen. Einige Sportorganisationen waren allerdings im Themenbereich Inklusion selbst sehr unerfahren und haben sich durch die Teilnahme am Modellprojekt erhofft, dass nun die SIMs sich des Themas annehmen und die Pionierarbeit im Feld der Umsetzung der Inklusion leisten. In manchen Sportorganisationen hat dieser Ansatz gefruchtet und in manchen eher nicht. Zudem gab es große Unterschiede mit Blick auf die Zufriedenheit mit dem Verlauf des Projekts, je nachdem, ob die SIMs in bestehende (Inklusions-)Teams integriert worden waren oder eher als hauptverantwortliche Personen agieren durften bzw. mussten. Während einzelne SIMs die Arbeit in Teams als besonders hilfreich und zielführend empfanden, war es für einzelne andere Personen eher ein Hindernis. Dies erschwerte ihnen die Abstimmungsprozesse und hat letztendlich zur Konkurrenz im Team geführt. Nachfolgend verdeutlichen die Zitate der SIMs beispielhaft, wie sie ihre Einarbeitungszeit erlebt haben.

„Dass ich nicht nur einen [Chef] hatte, der mich eingearbeitet hat, sozusagen einen festen Chef oder Kollegen, sondern schon mein Bereichsleiter den Einstieg gemacht hat, die vor allen Dingen mich so in Sachen Sportstrukturen abgeholt hat. Dann meine direkte Inklusionsmitarbeiterin, wo ich in dem Feld eben sehr viel dann am Anfang schon lernen konnte [...] Aber ich sitze auch zusammen mit dem Kollegen, der am längsten da ist im Büro und das ist der Vorteil, dass man natürlich zwischendurch immer wieder mal Fragen klären kann so ganz schnell, und das hat auf jeden Fall sehr viel geholfen.“

(SIM_2.9.27)

„Ich kann da keine hohe Zahl geben, weil ich im Endeffekt keine Einarbeitung bekommen habe, weil ich eigentlich die ganze Thematik selber aufrollen musste. Das ist ja komplette Pionierarbeit gewesen. Aber sie haben natürlich im Vorstellungsgespräch auch schon direkt jemanden gesucht, der eben Pionierarbeit übernimmt. [...] So das heißt, ich kann es nicht negativ auslegen [...] aber ich habe halt auch nichts bekommen wirklich.“

(SIM_2.5.24)

Ein weiterer wichtiger Faktor und in fast allen beteiligten Sportorganisationen explizit ein förderlicher Faktor zur Umsetzung der Inklusion in ihren Strukturen und darüber hinaus war der Fakt, dass die SIM-Stellen durch Personen mit Behinderungen besetzt wurden. Durch die sichtbaren und auch die unsichtbaren Behinderungen der SIMs gingen sie selbst offen mit dem Thema Inklusion um und konnten durch ihr authentisches Auftreten und häufig aufgrund ihrer persönlichen Erfolgsgeschichten im und durch Sport für mehr Inklusion im organisierten Sport werben. Das nachfolgende Zitat bringt diese Ansicht insbesondere vor dem Hintergrund der Zielerreichung auf den Punkt:

„Also ich würde da [zur Zielerreichung, Anm. d. V.] eine ‚acht‘ geben, weil es gibt immer Raum zum Optimieren. Aber die Ziele, die wir uns gesetzt haben oder die Wirkung, die wir erreichen wollten mit ihnen, haben geklappt. Weil das Thema Inklusion jetzt auch bei den Ländern angekommen ist. Und das hat sich tatsächlich bewahrheitet, dass wenn ein Mensch, der selbst Betroffener ist, sage ich jetzt mal so, vor anderen steht und für Inklusion wirbt, eine ganz andere Auswirkung hat, als jemand der keine Behinderungen hat.“

(SO_1.9.35)

Im Laufe des Modellprojekts wurde immer wieder die These „SIMs als Expert*innen in eigener Sache“ reflektiert und kritisch hinterfragt. Wird man zu einem*einer Expert*in im Bereich Inklusion, wenn man selbst z. B. als Rollstuhlfahrer*in einen langen Weg beginnend mit der Kindertageseinrichtung über einen Studienabschluss und den Leistungssport bis hin zu einem Arbeitsvertrag geschafft hat? Ja, das stimmt auch: Menschen mit Behinderungen bringen eine besondere Sensibilität zum Thema ein und können aus ihrer Erfahrung verschiedene Dinge anders einordnen oder angehen. Aber: Auch einem*einer Rollstuhlfahrer*in fehlt oft die Einschätzung darüber, wie es einem blinden Menschen geht, beispielsweise bei der Konzeption einer inklusiven Veranstaltung im Schwimmbad. Daher haben auch die SIMs durch das inklusive Modellprojekt ihre Blickwinkel auf das Thema inklusiver Sport deutlich erweitert.

„Also wenn wir von Menschen mit Behinderungen sprechen, ist es ja generell so, dass die Behinderungen der Menschen sehr vielfältig und unterschiedlich sind. Also es gibt Behinderungsarten und -stufen, mit denen ich selber relativ wenig Erfahrung habe, seien es sehbehinderte Menschen, mit denen andere Kollegen bei den Sport- Inklusionsmanagern ein bisschen mehr Erfahrung haben, weil sie das selber mitbringen. Aber ich finde daher auch die ganzen Inklusionstreffen, die wir beim DOSB haben, relativ gut, da man dann immer wieder andere Seiten und andere Perspektiven sieht.“

(SIM_1.12.59)

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass die Projektumsetzung inklusive der Zielerreichung zwar nicht in jeder, aber in der überwiegenden Mehrheit der Sportorganisationen recht gut gelungen ist. Sowohl die hinderlichen als auch förderlichen Faktoren lassen sich insbesondere in den Themenbereichen Kompetenzen und in der Einarbeitungsphase der SIMs verorten. Dass die SIM-Stellen durch Menschen mit Behinderungen besetzt wurden, war für das Modellprojekt vollumfänglich ein großer Gewinn.

2.2 KOMPETENZENTWICKLUNG DER SPORT-INKLUSIONSMANAGER*INNEN

Eines der zentralen Ziele des Modellprojekts war es auch, die SIMs für die Praxis durch unterschiedliche Qualifizierungsmaßnahmen fit zu machen. So wurden alle vorgesehenen Aktivitäten, Qualifizierungsmaßnahmen und die Fortbildungsmodule des Modellprojekts, inklusive jeweils fünf SIM-Netzwerktreffen, Besuch der SIMs an ihren Standorten durch die DOSB-Projektleitung sowie das Angebot des Job-Coachings planmäßig umgesetzt. Im Rahmen der Evaluation wurden die SIMs jeweils zum Abschluss der jeweiligen Projektphase gebeten, die Aktivitäten im Projekt sowie die besuchten Veranstaltungen hinsichtlich der nachfolgenden Frage zu bewerten: Inwiefern hat Ihnen diese Aktivität/Qualifizierungsmaßnahme geholfen, Ihren Job als SIM gut machen zu können? Die Arbeitgeber*innen wurden hingegen gefragt, ob sie einen direkten Nutzen für ihre Sportorganisation darin erkennen konnten, dass die SIMs diese Qualifizierungsmaßnahmen besuchten, z. B. für die Erreichung ihrer Projektziele. Im Ergebnis lassen sich mehrere Tendenzen feststellen.

Insgesamt bewerteten die SIMs die vom DOSB organisierten Netzwerktreffen als eine sinnvolle und bereichernde Projektaktivität. Dabei legten die SIMs großen Wert auf den Austausch untereinander und waren mit den erhaltenen Impulsen vom DOSB, vom Evaluationsteam sowie von externen Akteuren zufrieden. Insbesondere zu Beginn des Modellprojekts war es für die SIMs hilfreich, sich über die Definition der Inklusion sowie unterschiedliche Ansätze zur Umsetzung der Inklusion im Sportkontext auszutauschen und ein Netzwerk von gleichgesinnten Personen zu etablieren. Eine offene Atmosphäre und ein vertrauensvoller Austausch zu Erfolgen und Misserfolgen am Arbeitsplatz haben dazu beigetragen, dass die SIMs in ihrem Handeln gestärkt wurden. Dabei stellte man immer wieder Gemeinsamkeiten und Unterschiede fest, mit denen die SIMs in ihrem Arbeitsalltag konfrontiert waren. Themen wie barrierefreier Arbeitsplatz, Umsetzung öffentlichkeitswirksamer Maßnahmen, SIMs als Expert*innen in eigener Sache und Sicherung der Nachhaltigkeit der Teilprojekte

waren aus der Sicht der Befragten besonders hilfreich, um ihre Aufgaben vor Ort wirkungsvoll umzusetzen.

Das Angebot des Job-Coachings wurde in der ersten Projektphase von vier SIMs und in der zweiten Projektphase von acht SIMs in Anspruch genommen und von diesen Personen sehr positiv bewertet. Die restlichen SIMs haben dieses Angebot – gemäß ihren Aussagen – aufgrund von Zeitmangel oder fehlendem konkreten Bedarf nicht in Anspruch genommen. Rückblickend wünschten sich einzelne Arbeitgeber*innen der SIMs der ersten Projektphase, dass dieses Angebot intensiver in Anspruch genommen worden wäre. Dadurch, so die Hoffnung, hätten unterschiedliche Erwartungen und Ansprüche der SIMs und der Arbeitgeber*innen teilweise mit Hilfe einer externen Unterstützung frühzeitig aufgefangen und bearbeitet werden können.

Aus den beiden Projektphasen entschieden sich insgesamt neun SIMs für die DOSB-Lizenz-Ausbildung zum*zur

Vereinsmanager*in, neun SIMs für die DOSB-Ausbildung zum*zur Verbandsmanager*in und vier SIMs für die DOSB-Lizenz Ausbildung zum*r Übungsleiter*in. An den DOSB-Fortbildungen zu den Themen Inklusion in der Sportpraxis und im Vereinsmanagement nahmen insgesamt fast alle SIMs teil. Auf die Frage, inwiefern die besuchten Qualifizierungsmaßnahmen den SIMs geholfen haben, ihre Aufgaben als SIMs gut machen zu können, gaben die SIMs überdurchschnittlich hohe Werte ab. Ausschlaggebend für eine bestimmte Bewertung der besuchten Maßnahmen waren der Zeitpunkt sowie der Theorie-Praxis-Bezug der Veranstaltungen.

Auf einer Skala zwischen eins (überhaupt nicht hilfreich) und zehn (sehr hilfreich) wurde die Ausbildung zum*zur DOSB-Verbandsmanager*in sowohl in der ersten als auch in zweiten Projektphase im Durchschnitt schlechter bewertet als die Ausbildung zum*zur DOSB-Vereinsmanager*in (siehe Tabelle 2). Wobei die Ausbildung zum*zur DOSB-Verbandsmanager*in in der zweiten Phase etwas positiver bewertet wurde als in der ersten Phase. Dies konnte dadurch erklärt werden, dass diese Ausbildung in der ersten Projektphase kurz nach der Anstellung der SIMs begonnen hat und die Beteiligten mit ihren vielen neuen Aufgaben und einer anspruchsvollen Ausbildung zum Teil überfordert waren. Auch wenn diese Ausbildungen als eine wertvolle Zusatzqualifikation empfunden wurden, kam das Gelernte – gemäß den Aussagen der Befragten – in der Praxis kaum zum Einsatz. Die Inhalte dieser Qualifizierungsmaßnahmen wurden eher als eine Investition in die Zukunft gesehen:

„Also, Verbandsmanager mit der ‚fünf‘, wahrscheinlich auch eher so, dass man da irgendwann mal drauf zurückgreift, jetzt nicht in der aktuellen Funktion, also jetzt gerade glaube ich bringt es mir nicht so viel für die aktuelle tägliche Arbeit. Aber es hilft natürlich, um auch

langfristigere Konzepte, Konzeptarbeit kennenzulernen, Systemmanagement, Ressourcenmanagement, Marketingmanagement [...]. Und, ich glaube das ist eher auch so ein bisschen Investition in zukünftiges Arbeiten, deswegen.“

(SIM_2.9.57)

Die restlichen Qualifizierungsmaßnahmen wurden von den SIMs mit überdurchschnittlich hohen Werten bewertet. Ausschlaggebend dafür waren die praxisnahen Inhalte der Aus- und Fortbildungsmaßnahmen. So konnten die SIMs im Rahmen dieser Qualifizierungsmaßnahmen u. a. ihre Sichtweise auf die Bedarfe und Bedürfnisse von Menschen mit anderen Behinderungsarten deutlich erweitern. Besonders positiv wurden zudem solche Aspekte wie „Austausch“, „gezielte Zusammenarbeit mit einzelnen Kooperationspartnern, die mit dem Thema Inklusion befasst sind“, „Darstellung der Position des eigenen Vereins/Verbands zum Thema Inklusion nach innen und außen“ und „praktische Umsetzung inklusiver Sportangebote unter Berücksichtigung didaktischer und methodischer Grundsätze“ bewertet. Im nachfolgenden Zitat wird die Einschätzung einer SIM exemplarisch dargestellt:

Und was mir auch sehr geholfen hat, sind die Inhalte an sich, dass da viele Aspekte aus dem Arbeitsalltag mit aufgenommen wurden, die behandelt und bearbeitet wurden. Und ansonsten hat mir wahnsinnig der Austausch geholfen, zum einen mit den anderen Vereinsmanagern, die mit an der Fortbildung [Ausbildung zum Vereinsmanagement, Anm. d. V.] teilgenommen haben. Und aber auch dann eben die Fortbildung [zur Sportpraxis, Anm. d. V.], wo dann die anderen Übungsleiter mit dabei waren, da dann einfach auch die Erfahrungen zu sehen, die einfach schon viel, viel länger Gruppen leiten.“

(SIM_2.22.67)

Tabelle 2:

Inanspruchnahme und Bewertung von Qualifizierungsmaßnahmen

	1. PROJEKTPHASE		2. PROJEKTPHASE	
	Anzahl der SIM, die dieses Angebot in Anspruch genommen haben	Bewertung der Maßnahme	Anzahl der SIM, die dieses Angebot in Anspruch genommen haben	Bewertung der Maßnahme
Ausbildung: DOSB-Vereinsmanager*in	5	7,8	4	8,4
Ausbildung: DOSB-Verbandsmanager*in	4	5,4	5	6,2
Weitere Qualifizierungsmaßnahmen (davon Übungsleiter*innen)	3 (2)	9	5 (2)	7,5
DOSB-Fortbildung: Inklusion/Sportpraxis	10	7,5	4	7,6
DOSB-Fortbildung: Inklusion/Vereinsmanagement	7	7,6	7	6,1

Quelle: Angaben der SIMs der 1. Phase (n=11) im November 2018 und der SIMs der 2. Phase (n=11) im Mai 2020. Skala: 1 = gar nicht geholfen bis 10 = sehr geholfen, um meinen Job als SIM gut machen zu können.

Die Abstriche bei der Bewertung der Veranstaltungen führten die Befragten eher darauf zurück, dass bestimmte Themen für sie als SIMs eher bekannt waren. So konnten sie selbst z. B. viel zum Thema Inklusion beitragen und nicht viel Neues für sich mitnehmen.

Auf die Fragen, ob die Arbeitgeber*innen der SIMs positive Effekte der Qualifizierungsmaßnahmen direkt erkennen können bzw. ob sie diese für ihre Sportorganisation indirekt als Bereicherung und Hilfestellung wahrgenommen haben, gab es in den beiden Projektphasen differenzierte Ansichten. Jeweils drei Arbeitgeber*innen haben diese Fragen verneint. Sie hätten keinen direkten Vorteil erkennen können. Einzelne Arbeitgeber*innen fanden die Vielzahl an Abwesenheitstagen sogar als kontraproduktiv. Jeweils sechs Arbeitgeber*innen waren in dieser Hinsicht eher ambivalent: Sie fanden das Angebot insgesamt ganz gut, vermuteten allerdings, dass ihre SIMs ihre Aufgaben genauso gut auch ohne die Teilnahme an den

Qualifizierungsmaßnahmen gemacht hätten. Schließlich haben jeweils zwei Arbeitgeber*innen aus den beiden Projektphasen eindeutig zugestimmt, dass ihre SIMs die gewonnenen Erkenntnisse in ihre Sportorganisationen bzw. in ihre Arbeitsprozesse direkt einfließen ließen und dadurch neue Ansätze gemeinsam entwickeln konnten. Die Teilnahme der SIMs an den zentral organisierten Netzwerktreffen wurde mehrheitlich positiv bewertet.

Zusammenfassend lässt sich an dieser Stelle festhalten, dass die vielfältigen Unterstützungs- und Qualifizierungsangebote sowohl von den SIMs als auch von ihren Arbeitgeber*innen zwar differenziert empfunden wurden. Dennoch liegt die Gesamtbewertung in einem überdurchschnittlich hohen positiven Bereich. Nachfolgend teilen Katja Lücke, die Leitung des SIM-Projekts, sowie Theresa Windorf, die Projektmitarbeiterin, mit, welche Erfahrungen sie im Rahmen des Modellprojekts gesammelt haben und was das Projekt aus ihrer Sicht bewirkt hat.

2.2.1 Katja Lücke: Alle können voneinander lernen!



Katja Lücke
Projektleiterin im DOSB

Mein Zugang zum Projekt und zum Thema

Bevor ich zum SIM-Projekt kam, war ich bereits mit einer halben Stelle Referentin für Inklusion beim DOSB. Als wir vor mehr als vier Jahren das Projekt entwickelten und konzipierten, habe ich noch nicht geahnt, mit wieviel Herzblut und Motivation mich das SIM-Projekt über eine lange Zeit begleiten wird.

Entwicklung in den vier Jahren im DOSB und im Sport generell

Rückblickend kann ich heute sagen, dass wir im DOSB bezüglich Inklusion auch durch das SIM-Projekt große Schritte gemacht haben. Ich erinnere mich an eine Situation ganz zu Beginn des Projekts, in der ich wirklich bestürzt war, wo wir damals standen – nämlich als mich im Kontext eines der ersten SIM-Treffen Kolleg*innen aus dem Eingangs- und Servicebereich ansprachen und sagten: „Das hättest Du mir schon sagen müssen, dass heute so viele Menschen mit Behinderungen bei uns sind; wenn ich das gewusst hätte, dann hätte ich mich vorbereiten können und ja ganz anders reagiert.“ Und ich dachte: Wieso muss man sagen „Heute kommen elf Menschen mit Behinderungen“ und wieso muss man sich vorbereiten? Das hat sich gelegt und entscheidend geändert! Ich glaube, Kolleg*innen sind sicherer geworden im Umgang – mit mir, die ich ja selbst Rollstuhlfahrerin bin und anderen Menschen mit Behinderungen. Und trotzdem vergesse ich immer wieder, wie viele Botschaften eine sichtbare Behinderung an Menschen senden kann.

Darüber hinaus kann ich sagen: Die Tatsache, dass wir im Rahmen des SIM-Projekts 22 Menschen mit sehr unterschiedlichen Behinderungen als Arbeitnehmer*innen im Sport beschäftigen konnten, hat einen nicht unbedeutenden Beitrag zur Umsetzung von Inklusion in den Sportorganisationen und darüber hinaus geleistet. Im Sport hat sich die Sicht auf Menschen mit Behinderungen geändert, aber an manchem „Runden Tisch“ hat sich auch die Sicht auf den Sport verändert – auch dadurch, dass da auf einmal ein*e Sportler*in mit Behinderung kommt. Einigen war nicht bewusst, wieviel im Sport zum Thema Inklusion passiert. Da haben sich gegenseitig Türen geöffnet und Barrieren gesenkt.

Wenn ich kritisch darauf schaue wie ich glaube, in welcher Art und Weise das SIM-Projekt von außen betrachtet wird, würde ich zunächst sagen: Die Rahmen- und Finanzierungsbedingungen sind für unsere Sportorganisationen attraktiv; eine drei-viertel Stelle über zwei Jahre bei relativ geringer Eigenbeteiligung finanziert – so gibt es das nicht allzu oft. Der Zugang zum Thema Inklusion ist also vielleicht an der einen oder anderen Stelle zu Anfang eher ein profaner gewesen. Andere Sportorganisationen haben sich schon lange intensiv um inklusive Angebote bemüht und sehen jetzt eine Chance, ihr Engagement auszubauen. Jetzt mit Auslaufen des SIM-Projekts und kurz vor Beginn eines neuen Inklusionsprojekts melden sich Sportorganisationen bei uns und fragen danach, ob und wie sie sich beteiligen können – das ist neu und das ist ein großer Gewinn.

Der Kern des SIM-Projekts und was ich gelernt habe

Das Projekt hatte mehrere „Kerne“: Nachhaltige Beschäftigung für Menschen mit Behinderungen im Sport aufbauen und sichern; inklusive Angebote schaffen oder ausbauen; Barrierefreiheit in den Angeboten herstellen. Für jede Sportorganisation war und ist etwas dabei, was zur Sportorganisation passgenau ist. Selbst dort, wo in den Teilprojekten nach deren eigener Aussage die ursprünglichen Ideen und Ziele nicht vollständig erreicht werden konnten, hat sich trotzdem etwas bewegt. Vielleicht konnte das Ziel, die Sportangebote für mehr Menschen mit Behinderungen zu öffnen, nicht umfänglich erreicht werden – dafür ist es aber gelungen, durch die Besetzung des Themas „Öffnung“ etwas für Menschen mit Migrationshintergrund zu erreichen. Im Sinne von Chancengleichheit und Diversity ist das – obwohl nicht ausdrücklich Ziel des SIM-Projekts – natürlich ebenfalls zu begrüßen!

Gelernt als Mensch mit sichtbarer Behinderung habe ich, dass auch Menschen mit unsichtbarer Behinderung Expert*innen in eigener Sache sein und Inklusion voranbringen können; das war mir vor Beginn des Projekts nicht so klar. Und ich dachte: Menschen mit unsichtbarer Behinderung fehlt die Diskriminierungserfahrung – und auch das stimmt so nicht. Da gab es viele Aha-Erlebnisse bei mir, unter anderem: Da gibt es etwas, das eint „uns“ Menschen mit sichtbarer und unsichtbarer Behinderung, das ist eine gute und wichtige Erfahrung. Wohl wissend, dass das jetzt Menschen ohne Behinderung aus diesem „uns“ ausschließt und das ja nicht die Idee von Inklusion ist.

Auf der Ebene der Projektentwicklung und der Projektumsetzung ist mir klargeworden, dass eine ganz klare Benennung von Zielen und das Commitment darauf essenziell und nicht fakultativ ist. Für uns im Projektteam selbst kann ich sagen, dass die präzise Formulierung von Zielen im Rahmen der

Zielexplication durch die wissenschaftliche Evaluation aufwändig und schmerzhaft war, weil wir damals dachten, das hält uns nur von der eigentlichen Arbeit ab. Heute bin ich so dankbar, dass wir uns dazu gezwungen haben!

Ich habe auch gelernt, wie wichtig es ist, sich immer wieder Zeit zu nehmen für Kommunikation, selbst wenn sie redundant scheint und zeitaufwändig ist.

Was aus dem Projekt heute noch in mir leuchtet

Dazu zählt sicherlich der Moment, als ich, wie oben geschildert, verstanden habe, dass Menschen mit und ohne sichtbare Behinderungen gar nicht so weit auseinander sind, wie ich das eigentlich mal dachte. Einer der großartigen Momente war, als eine SIM beschrieben hat, wie sie durch das Projekt begonnen hat, anders mit ihrer eigenen Behinderung umzugehen. Viel passiert im Projekt sicherlich auch über die Gestaltung der Beziehungen mit den SIMs, aber auch im Projektteam und mit den Menschen aus den begleitenden Strukturen. Und: Das SIM-Projekt habe ich, haben wir immer verstanden als Lernraum und die Projektstrukturen und Prozesse auch daraufhin ausgelegt. Das machte das SIM-Projekt insgesamt besonders aus meiner Sicht.

Was die SIMs im Projekt gelernt haben

Ich glaube, dass viele der SIMs, die am beruflichen Anfang standen, etwas über Kommunikationsstrategien und die politische Dimension von Sportorganisationen gelernt haben: Wie man ein Thema im Sport besetzt, wie man wen auf welche Weise kommunikativ wann einbinden muss.

2.2.2 Theresa Windorf: Das Projekt hat für Sensibilisierung gesorgt!!



Theresa Windorf
Projektreferentin im DOSB

Mein Zugang zum Projekt und zum Thema

Ich selbst komme aus der Vereinsarbeit, deswegen fand ich den Ansatz, auch im direkten Kontakt mit Vereinen zusammenzuarbeiten, interessant. Mit dem Thema Inklusion in der Projektarbeit und in der direkten Arbeit mit Menschen mit Behinderungen hatte ich zuvor nur wenige Berührungspunkte. Als ich als Projektmitarbeiterin zum SIM-Projekt dazu kam, lief das Projekt schon eine Zeit lang. Ich erinnere mich an meine Teilnahme am dritten Treffen der SIMs aus der ersten Projektphase. Hier kam aus meiner damaligen Sicht einfach eine Gruppe von im Sport engagierten Menschen in einem Projektkontext zusammen, um sich auszutauschen, Informationen weiterzugeben, voneinander zu lernen.

Von Katja, der Projektleitung des SIM-Projekts, habe ich relativ schnell gelernt, die Menschen nicht auf die Behinderung zu reduzieren, sondern darauf zu schauen, was sie wollen, was sie können, was sie mitbringen und wie sie sich in ihren Aufgaben einbringen können. Ein konzeptioneller Ansatz des Projekts war es, die Sport-Inklusionsmanager*innen als „Expert*innen in eigener Sache“ – also in Sachen Behinderung und Inklusion – zu sehen; aber darüber hinaus haben sie nicht nur die Expertise aufgrund ihrer eigenen Erfahrungen, sondern sind Fachkräfte im Themenbereich Inklusion mit einer breiten Kenntnis und Kompetenz in vielen Aufgabenfeldern.

In meiner Arbeit für das Projekt und mit den SIMs war es wichtig, deren Behinderungen nicht vollkommen auszublenden. So mussten wir als Projektteam für die Durchführung von Veranstaltungen natürlich mögliche Einschränkungen in Hinblick auf die Räumlichkeiten und zur Verfügung gestellten Unterlagen mitdenken, damit die SIMs ihre Potenziale entfalten und ihre Aufgaben auch wahrnehmen konnten. Da Beeinträchtigung nicht gleich Beeinträchtigung ist, haben wir anhand der Vielfalt der Behinderungen relativ schnell gelernt, jede*n einzelne*n SIM als Individuum wahrzunehmen. Jede*r braucht andere Formen der Begleitung und Unterstützung, des Empowerments und der Selbstverantwortung. Das klingt so selbstverständlich, und das war es dann doch nicht. Einerseits waren und sind die SIMs Arbeitnehmer*innen wie jede*r andere auch mit all den Themen, Entwicklungsaufgaben und Konflikten, die es in der Welt der Arbeit und im Sport so geben kann. Andererseits kann eine Behinderung je nachdem auch Arbeitsabläufe und Prozesse beeinflussen und muss Berücksichtigung finden. Je flexibler die Voraussetzungen und Rahmenbedingungen auf Arbeitgeber*innenseite sind, umso eher lässt sich Passung herstellen.

Was das SIM-Projekt als Projekt auszeichnet

Ein wesentliches Unterscheidungsmerkmal des SIM-Projekts von Projekten, in denen ich zuvor tätig war, sind die ausdifferenzierten Begleit- und Unterstützungsstrukturen. Es gab das Job-Coaching für die SIMs, das

Projektcoaching für uns im Projektteam, die Wissenschaftliche Begleitung und Evaluation, die sogenannten „Großen Runden“, in denen alle Projektakteur*innen sich ausgetauscht und die Arbeit miteinander reflektiert und unterstützt haben, und den hochkarätig besetzten Projektbeirat. Für mich war es besonders wertvoll und hilfreich, dass ich mir und wir uns die Zeit nehmen konnten und auch mussten, unsere eigene Arbeit kritisch zu reflektieren und im Gespräch mit den anderen Projektbeteiligten Veranstaltungen, Formate, Gremien zu konzipieren und umzusetzen. Der durch die Projektpartner*innen eingetragene Blick von außen hat oft geholfen, unsere Gedanken und die Entwicklungen zu strukturieren. Die wissenschaftliche Evaluation hat uns beispielsweise geholfen, aus der ersten Projektphase viel darüber zu lernen, was wir bei der zweiten Projektphase beibehalten oder verändern müssen.

Ich denke, dass für die SIMs jedes einzelne der jeweils fünf Austauschtreffen in jeder Projektphase wichtig und förderlich war, ich würde sogar sagen, ein Highlight war. Nicht eines davon hätte man in der Rückschau

sein lassen können – und dabei muss man anerkennen, dass diese Zeit im Projekt ja der Arbeitszeit vor Ort abging. Wir haben auch die Arbeitgeber*innen zu jeweils drei Treffen eingeladen, um den Erfahrungsaustausch untereinander zu befördern, sich miteinander zu vernetzen.

Wenn ich versuche, mich in eine Außenperspektive auf das SIM-Projekt aus der Sicht von Kolleg*innen im DOSB zu versetzen, stelle ich fest, dass mir das kaum gelingt. Alle sind intensiv in ihre eigene Projektarbeit involviert bei einer unglaublich großen Anzahl von Projekten insgesamt beim DOSB. Was ich aber schon glaube, was wahrgenommen wird, ist unsere Idee von den SIMs als „Expert*innen in eigener Sache“ sowie das gerade geschilderte Gesamtkonstrukt des Projekts. Ich denke, dass den Kolleg*innen auch die im Projekt entstandene Informationsplattform „PASS“ als Orientierungshilfe für Menschen mit Behinderungen, die im Sport arbeiten möchten, und für Arbeitgeber*innen im Sport, die Menschen mit Behinderungen einstellen wollen, bekannt ist.



*Sport-Inklusionsmanager*innen der zweiten Phase und die Projektverantwortlichen beim Auftakttreffen im Innenhof des DOSB in Frankfurt am Main*

Ist der DOSB inklusiver geworden durch das Projekt?

Ja, auf jeden Fall. Alleine die Tatsache, dass im Rahmen des Projekts Menschen mit sehr unterschiedlichen Behinderungen zu uns ins Haus gekommen sind, hat für Sensibilisierung gesorgt. Darüber hinaus hat das Projekt bewirkt, dass wir auf Vorstandsbeschluss hin weiter an der Barrierefreiheit des Hauses des Sports und unserer Angebote arbeiten. Dies wäre ohne das Projekt und ohne, dass immer wieder Menschen mit Behinderungen in den Räumlichkeiten des DOSB waren und sind, eher nicht so geworden.

Eine Situation, die für mich aus der Projektzeit immer noch leuchtet

In den jeweils letzten SIM-Treffen in beiden Projektphasen haben die SIMs anhand eines persönlichen Gegenstandes reflektiert, welche Entwicklungen sie im Projekt

wahrgenommen haben, welche (Selbst-) Wirksamkeitserfahrungen sie machen konnten, was noch offengeblieben ist. Das waren zum Teil überraschende, aber auf jeden Fall Gänsehautmomente. Noch heute verbinde ich mit diesen Gegenständen und dieser Situation die einzelnen SIMs. Das Projekt war mehr als nur ein Projekt. Wir haben Menschen in sehr unterschiedlichen Situationen über immerhin zwei Jahre kennenlernen und begleiten dürfen – das war und ist einfach berührend. Auch die Zusammenarbeit im Projektteam und in der erweiterten großen Runde mit den anderen Projektakteur*innen war vertrauensvoll und inspirierend. Ich denke, beides hat sich gegenseitig positiv verstärkt.

Ja, es gab auch Herausforderungen!

Der Begriff des „Sport-Inklusionsmanagers“*der „Sport-Inklusionsmanagerin“ mit dem Aspekt des „Managers“ als



Teilnehmer*innen und Mitarbeiter*innen des DOSB der Jurysitzung für die Auswahl der Teilprojekte der ersten Projektphase

Stellenbezeichnung im Projekt hat doch an der einen oder anderen Stelle zu Missverständnissen und Irritationen geführt. Die einstellenden Sportorganisationen gingen oft davon aus, dass sie „fertige“ Sport-Inklusionsmanager*innen einstellen können und werden. Hierbei wurde schnell deutlich, dass teilweise die zweijährige Anstellungszeit eher dazu gebraucht wurde, die für ein Ausüben dieser Aufgabe notwendigen Kompetenzen zu erwerben oder zumindest zu ergänzen. Vielleicht hat diese Stellenbezeichnung auch dazu geführt, dass sich die eine oder der andere nicht beworben hat.

Die Welt des organisierten Sports ist eine komplexe; obwohl sie mir als Sportlerin grundsätzlich ja nicht fremd war und ist, musste ich Stück für Stück dazu lernen und verstehen lernen, wer warum wann wie oder auch nicht zu beteiligen und zu fragen ist, was mit wem abgestimmt werden muss und, wo wir als Projektteam auch große Freiheiten hatten, die wir gut und gerne nutzen konnten und wollten. Das ist ein Prozess, der immer noch andauert! Ich kann für mich sagen: Immer, wenn ich denke, jetzt habe ich die Zusammenhänge vollständig kennen gelernt, gibt es etwas, was noch neu dazu kommt. Aber das macht es auch lebendig und spannend!

Ein Projekt wie das SIM-Projekt ist natürlich immer auch politisch: Arbeitsmarktpolitisch, sozialpolitisch, sportpolitisch ... Und da gelten nochmal andere Regeln, die man verstehen und berücksichtigen muss

– und die uns zum Teil nicht erlaubt haben, so spontan und zeitnah zu reagieren und Entscheidungen zu treffen, wie es aus Projektsicht manchmal sinnvoll gewesen wäre. Ähnliche Erfahrungen haben uns die SIMs zurückgemeldet. Das Thema Inklusion in den Sport zu tragen, ist oft eher eine politische denn eine sportfachliche Aufgabe. Deswegen haben wir in den SIM-Treffen beispielsweise auch über die Rollenvielfalt reflektiert, in denen die SIMs angesprochen werden und agieren müssen. Außerdem haben wir einen Workshop zum Thema „Inklusion als sportpolitische Aufgabe“ konzipiert und umgesetzt.

Was ich gelernt habe aus dem Projekt

Ich nehme ganz gewiss die Grundidee des SIM-Projekts mit, egal bei welcher sport- oder gesellschaftspolitischen Fragestellung. Und zwar diejenigen, die von diesem Thema betroffen sind und/oder eine ausgewiesene Expertise haben, von Anfang an in die Entwicklung und die Umsetzung von Aufgaben einzubeziehen. Ich nehme mit, dass eine Vielzahl von unterschiedlichen Perspektiven unterschiedlichster Akteur*innen manchmal zwar anstrengend, aber unabdingbar für erfolgreiche Lösungen ist. Die Idee der Multiperspektivität und der „Expert*in in eigener Sache“ lässt sich auf viele weitere Handlungsfelder übertragen. Unterstützung von außen dazu zu nehmen, um den eigenen Blick und die eigenen Perspektiven zu weiten, werde ich in Zukunft immer mitbedenken.

3 WIRKUNGEN DES MODELLPROJEKTS

Der inhaltliche Schwerpunkt des Modellprojekts liegt auf dem Thema Inklusion im und durch gemeinnützigen Sport. Dabei fokussiert der DOSB den Inklusionsbegriff auf die Zielgruppe der Menschen mit Behinderungen und benennt das Ziel, „die selbstbestimmte, gleichberechtigte und gleichwertige Teilnahme und Teilhabe von Menschen mit und ohne Behinderungen im und durch Sport zu ermöglichen“ (DOSB 2013: 2). Wie wurde aber Inklusion im Rahmen des Modellprojekts von unterschiedlichen Akteur*innen wie den SIMs und den Vertreter*innen der Sportorganisationen verstanden und definiert? Welche Fortschritte, Effekte und Wirkungen in diesem Bereich konnten sie dabei identifizieren und auf das Modellprojekt zurückführen? Diese Fragen wurden sowohl kontinuierlich im Rahmen der Netzwerktreffen und der Evaluationsinterviews als auch bilanzierend im Rahmen einer Online-Befragung der SIMs und der Vertreter*innen der Sportorganisationen aus den beiden Projektphasen thematisiert.



*Treffen der Sport-Inklusionsmanager*innen der ersten Projektphase*

Bereits bei der Evaluation der ersten Projektphase ließen sich große Unterschiede identifizieren, wie Inklusion von den SIMs und den befragten Vertreter*innen der Sportorganisationen verstanden wurde. So legten die SIMs großen Wert darauf, dass zum Beispiel bauliche Gegebenheiten möglichst barrierefrei und die Anzahl inklusiver Angebote im Sport möglichst groß werden. Für sie sollte letztlich „der Mensch mit Behinderung“ stets im Fokus stehen und erreicht werden. Somit hatten die SIMs das übergeordnete Ziel ihrer Arbeit zusammenfassend als einen Prozess definiert, dass „es ganz normal wird, als Mensch mit Behinderung in einen ganz normalen Verein zu gehen und dort ganz normal mitzumachen“ (SIM_1.9.79). Die Vertreter*innen der Sportorganisationen definierten die Inklusion im Sport und somit indirekt auch die Ziele ihrer Teilprojekte sehr differenziert und zwar in Abhängigkeit davon, auf welcher Ebene – Spitzenverbands-, Landes- oder Vereinsebene – sie verortet waren. So strebten die Spitzenverbände an, Inklusion

gesamtverbandlich als Querschnittsthema zu bearbeiten. Dabei spielte für sie insbesondere die Akzeptanz des Themas in Gremien eine große Rolle. Die Vertreter*innen der Sportbünde/Landessportbünde setzten die Umsetzung der Inklusion häufig ins Verhältnis zur Größe ihrer jeweiligen Sportorganisation und wollten nicht nur ein paar wenige Leuchtturmprojekte umsetzen, sondern die Anzahl inklusiver Angebote insgesamt deutlich erhöhen. Da die Vereine an der Basis arbeiten, setzten sie sich zum Ziel, möglichst viele Menschen mit Behinderungen in die Regelvereine zu holen (vgl. Volf 2019). Diese differenzierten Vorstellungen zum Inklusionsbegriff wurden in der zweiten Projektphase weitgehend bestätigt.

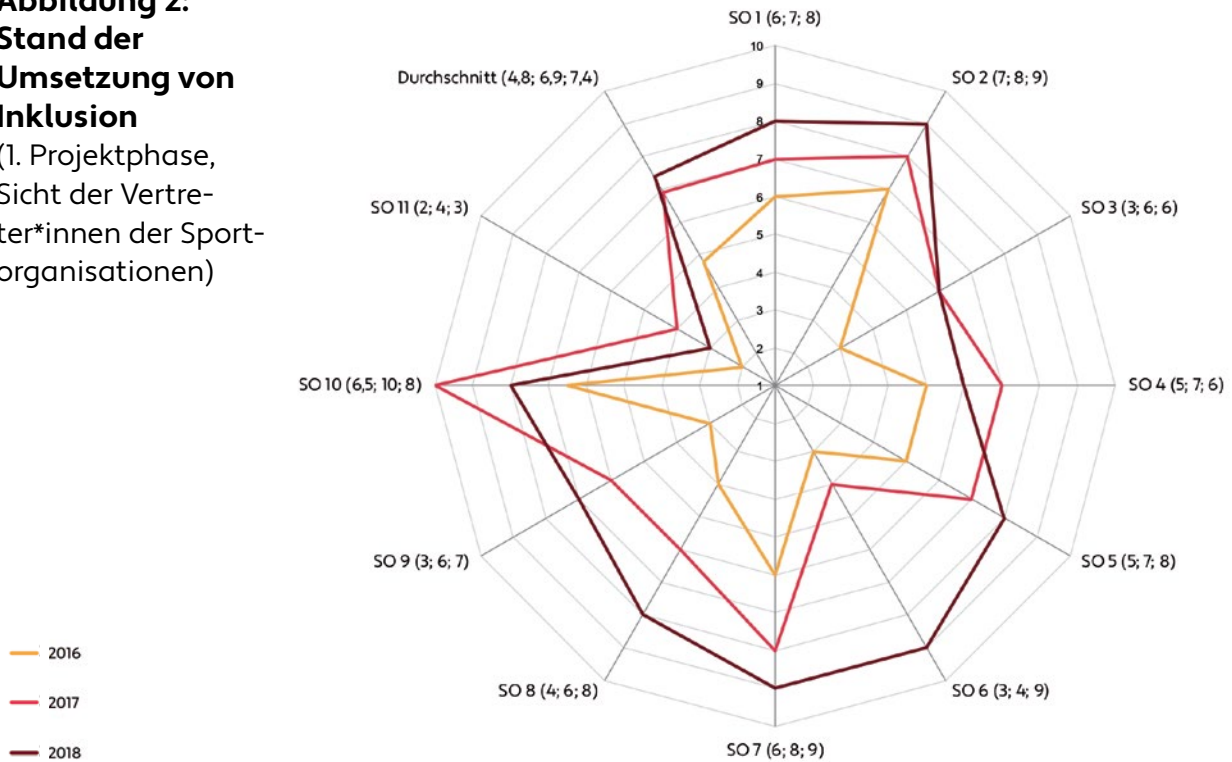
Ein weiterer wichtiger Punkt zur Bewertung der Wirkungen des Modellprojekts war neben dem Verständnis der Inklusion die Feststellung der Differenz zwischen dem Stand der Umsetzung der Inklusion in den beteiligten Sportorganisationen zum Zeitpunkt der Antragsstellung und dem erreichten Niveau nach zwei Förderjahren. So wurden die SIMs und die Vertreter*innen der Sportorganisationen bei den ersten Interviews gebeten, den jeweils geltenden Stand der Umsetzung der Inklusion in ihren Organisationen zum Zeitpunkt der Antragsstellung und nach einem Förderjahr auf

einer Skala zwischen eins und zehn einzuschätzen. Bei den wiederholten Interviews, d. h. nach ca. zwei Förderjahren, wurden die Befragten erneut um eine Einschätzung zum jeweils erreichten Niveau gebeten. Durch diese methodische Vorgehensweise wurde angestrebt, nicht nur die unterschiedlichen Ausgangslagen der beteiligten Organisationen aus den Perspektiven der SIMs und der Vertreter*innen der Sportorganisationen zu erfassen, sondern auch die bis dahin erreichten Fortschritte aus den beiden Perspektiven zu reflektieren. Schließlich wurden die Befragten darum gebeten, ihre quantitativen Angaben mit konkreten Beispielen zu beleuchten und einzuschätzen, ob und inwiefern die erzielten Ergebnisse auch ohne die Projektförderung seitens des DOSB bzw. des BMAS hätten erreicht werden können. Die quantifizierten Angaben der Befragten zum jeweiligen Stand der Umsetzung von Inklusion sind in Abbildungen 2 bis 5 dargestellt.³ Diese Zahlen dienen allerdings nur einer groben Orientierung zur Einschätzung der Wirkungen des Projekts und zwar aus den verschiedenen Perspektiven und im zeitlichen Verlauf. Die wichtigsten Erkenntnisse aus dieser Untersuchung werden nachfolgend differenziert nach verschiedenen analytischen Ebenen dargestellt.

³ Da diese Angaben nur einen Anhaltspunkt für die Reflexion über die Evaluationsfragen darstellen, wird bei der Interpretation der Zahlen um Vorsicht gebeten. So haben zum Beispiel die Vertreter*innen der Sportorganisationen 4 und 5 (Abbildung 2) den Stand der Umsetzung der Inklusion in ihrer jeweiligen Sportorganisation 2016 zwar jeweils mit einer ‚fünf‘ bewertet. Aus ihren nachfolgenden Erklärungen konnte jedoch abgeleitet werden, dass dabei ganz unterschiedliche Aspekte ins Gewicht fielen und die Entwicklungen in diesen Sportorganisationen hinsichtlich des Standes der Umsetzung der Inklusion nur schwer miteinander vergleichbar wären. Werden die Angaben der Vertreter*innen der Sportorganisationen (Abbildung 2) mit den Angaben ihrer/ihrer SIM (Abbildung 3) verglichen, so fällt auf, dass diese zum Beispiel bei den Sportorganisationen 5 und 9 bezogen auf das Jahr 2016 gleich hoch ausfallen. Wird dabei die Argumentation der Befragten in die Bewertung einbezogen, so wird deutlich, dass sich auch hier Unterschiede zwischen den beiden Perspektiven ergeben, die alleine aus diesen Zahlen nicht ableitbar sind. Zum einen verfügten die Vertreter*innen der Sportorganisationen nicht zuletzt aufgrund ihrer längeren Betriebszugehörigkeiten und ihren Leitungspositionen einen breiteren Überblick über die Umsetzung der Inklusion in ihren Sportstrukturen und konnten die Entwicklungen in den Kontext teilweise eines längeren Organisationsentwicklungsprozesses setzen. Die SIMs waren insgesamt kritischer als ihre Arbeitgeber*innen, weil sie teilweise etwas höhere Erwartungen an die Umsetzung der Inklusion hatten und einige Organisationsprozesse wie z. B. Personalentscheidungen, Umbaumaßnahmen etc. als langwierig wahrnahmen.

Abbildung 2: Stand der Umsetzung von Inklusion

(1. Projektphase,
Sicht der Vertreter*innen der Sport-
organisationen)

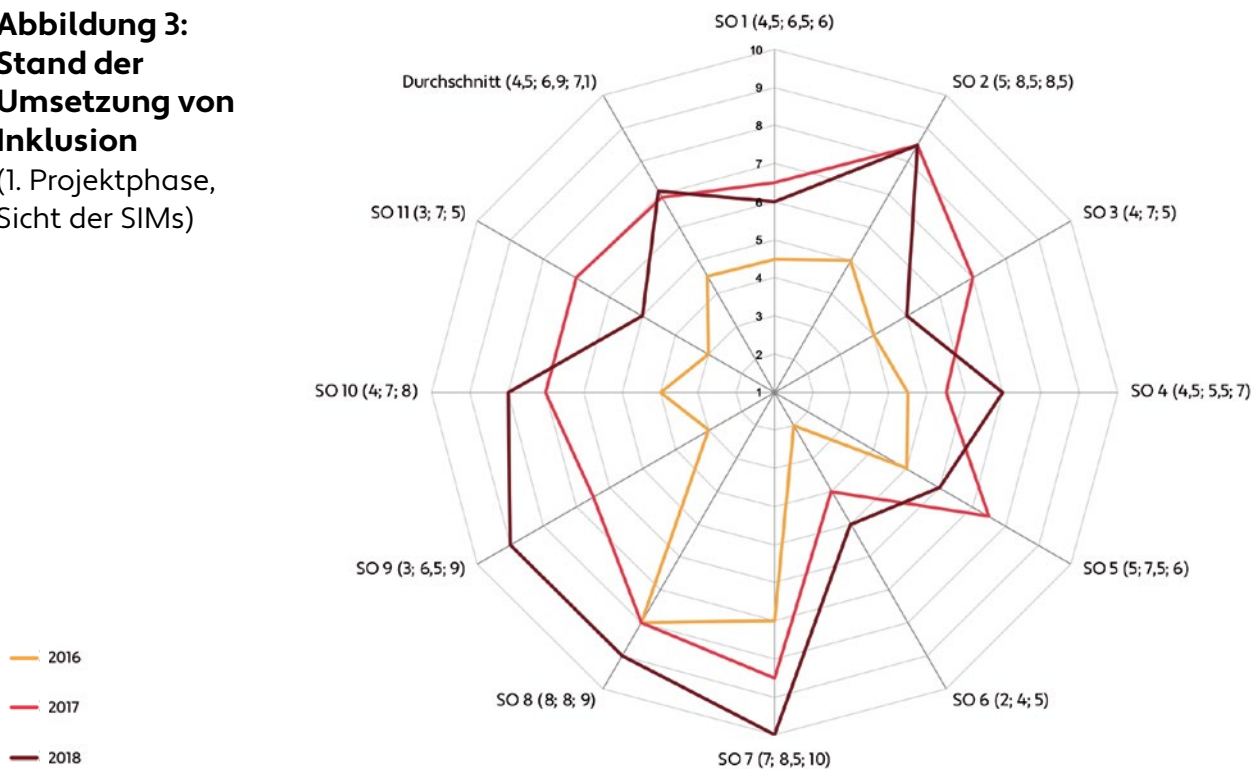


Quelle: Angaben der Vertreter*innen der Sportorganisationen der 1. Projektphase (2017, 2018).

Skala: 1 = fast gar nicht umgesetzt bis 10 = Inklusion wird umfassend umgesetzt.

Abbildung 3: Stand der Umsetzung von Inklusion

(1. Projektphase,
Sicht der SIMs)

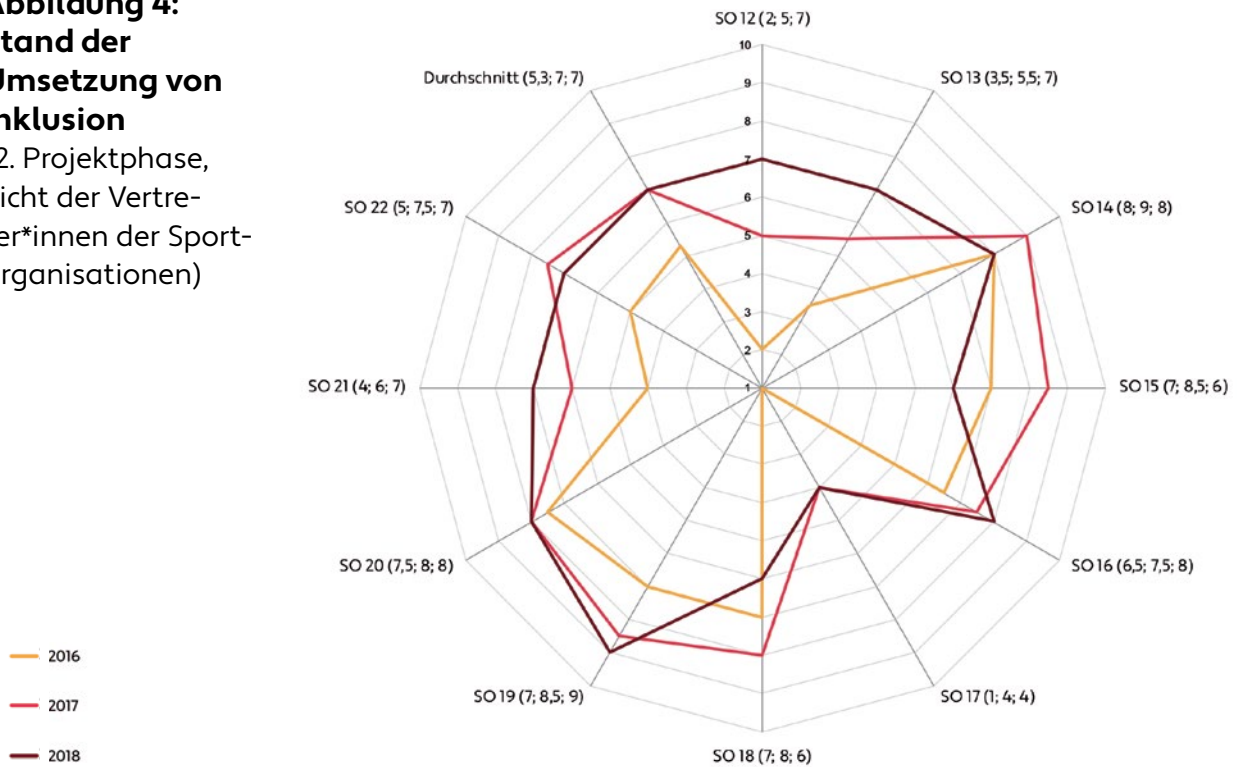


Quelle: Angaben der SIMs der 1. Projektphase (2017, 2018).

Skala: 1 = fast gar nicht umgesetzt bis 10 = Inklusion wird umfassend umgesetzt.

Abbildung 4: Stand der Umsetzung von Inklusion

(2. Projektphase,
Sicht der Vertreter*innen der Sport-
organisationen)

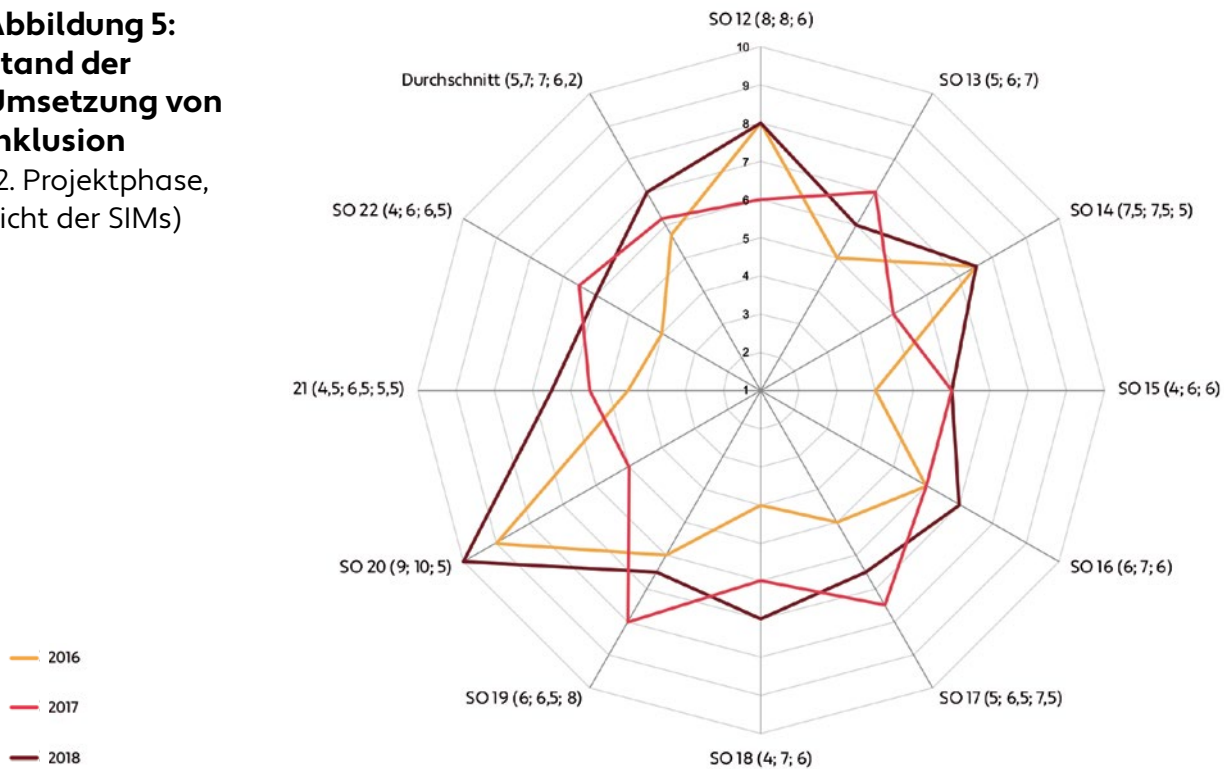


Quelle: Angaben der Vertreter*innen der Sportorganisationen der 2. Projektphase (2019, 2020).

Skala: 1 = fast gar nicht umgesetzt bis 10 = Inklusion wird umfassend umgesetzt.

Abbildung 5: Stand der Umsetzung von Inklusion

(2. Projektphase,
Sicht der SIMs)



Quelle: Angaben der SIMs der 2. Projektphase (2019, 2020).

Skala: 1 = fast gar nicht umgesetzt bis 10 = Inklusion wird umfassend umgesetzt.

Bereits auf den ersten Blick lässt sich feststellen, dass die 22 Sportorganisationen aus unterschiedlichen Positionen gestartet sind. Dabei gab es in jeder Projektphase jeweils zwei Sportorganisationen, die das Thema Inklusion in ihren Strukturen vor dem Modellprojekt umfassend und jeweils zwei Sportorganisationen, die Inklusion bis zum Projekt fast gar nicht umgesetzt hatten. Die restlichen 14 Sportorganisationen lassen sich zwischen diesen zwei Gegenpolen einordnen. Ein gemeinsamer Nenner bei den Sportorganisationen mit hohen Ausgangswerten war, dass bei ihnen das Thema Inklusion seit einiger Zeit einen hohen Stellenwert hatte und sie somit aus einer guten Ausgangsposition gestartet sind. Deswegen wurden die durch das Modellprojekt geschaffenen Personalressourcen dafür genutzt, die Ziele des Projekts planmäßig zu erreichen bzw. den Stand der Umsetzung der Inklusion mit einem Schwung weiterzubringen. Eine der wichtigsten Erkenntnisse der Sportorganisationen mit kleineren Ausgangswerten war, dass das Thema Inklusion ergebnisoffen bearbeitet werden sollte. Somit konnte es sehr frustrierend sein, die Umsetzung von Inklusion an Faktoren wie der Anzahl der Mitglieder mit Behinderungen bzw. ohne Behinderungen festzumachen. Vor diesem Hintergrund war das Modellprojekt für diese Organisationen besonders wichtig, um

etwas über die eigenen Strukturen und die Vielfältigkeit des Themas Inklusion zu erfahren und aus den gesammelten Erfahrungen zu lernen.

Auf den zweiten Blick auf die Abbildungen 2 bis 5 lässt sich eine dynamische Entwicklung erkennen: Das Modellprojekt war für alle beteiligten Sportorganisationen ein Gewinn. Alle Sportorganisationen konnten mindestens einen Schritt nach vorne machen und ihre jeweilige Position auf dem Weg zu mehr Inklusion im und durch Sport verbessern. So konnten die interviewten Personen ganz konkrete Erfolge und Wirkungen benennen. Diese lassen sich in drei klassischen Evaluationskategorien – Outputs, Outcomes und Impact – einteilen. Dabei sind unter den Outputs ganz konkrete Produkte sowie umgesetzte Maßnahmen, Veranstaltungen und Aktionen der Teilprojekte und bei den Outcomes wahrgenommene Veränderungen der Verhaltensmuster innerhalb ihrer Sportorganisationen gemeint. Die im Umfeld der Sportorganisationen und/oder in der Gesellschaft wahrgenommene Veränderungen, die von den Befragten berichtet und auf das Modellprojekt zurückgeführt wurden, können als Impact der Teilprojekte verstanden werden.

Zu den wichtigsten Outputs in den Sportorganisationen zählen u. a.

- eine Erhöhung kommunikativer Barrierefreiheit (Text to Speech System auf der Homepage, Audiodeskription bei deutschen Meisterschaften, Übersetzung der Webseite einer Sportorganisation in leichte Sprache etc.),
- eine Erhöhung baulicher Barrierefreiheit in den Geschäftsstellen (Einbau eines Fahrstuhls, (Eingangs-)Türe, Implementierung eines Tastleitsystems),
- eine Erhöhung der Barrierefreiheit bei Veranstaltungen (Rollstuhlplätze, gesonderte Ticketangebote für Begleitpersonen, Beschilderung im Stadion),



Bei den Inklusionstagen des BMAS in Berlin

- eine Erstellung barrierearmer schriftlicher Materialien zum Thema Inklusion (Broschüre mit Good-Practice-Beispielen, eine Aufnahme der Ziele Inklusion und Integration in die Satzung der Sportorganisationen),
- Auf- und Ausbau inklusiver Sportangebote, Gruppen,
- Entwicklung neuer Konzepte,
- Ausbau eines Förderprogramms zum Thema Inklusion,
- Einrichtung von Servicestellen zum Thema Inklusion,
- Umsetzung von mehreren Projekten zum Thema Inklusion an Schulen,
- Umsetzung verschiedener Fortbildungsmaßnahmen für die Übungsleiter*innen zum Thema Inklusion,
- Umsetzung von Informationsveranstaltungen in verschiedenen Untergliederungen,
- Umsetzung inklusiver öffentlichkeitswirksamer Events, Sportveranstaltungen Meisterschaften.

Mit Blick auf die wichtigsten Outcomes ihrer Teilprojekte haben die befragten Personen am häufigsten darüber berichtet, dass ihre Teams und Führungskräfte über die praktische Bedeutung der Inklusion durch die Arbeit zusammen mit der*dem SIM sensibilisiert wurden und dass das Thema Inklusion nun bei allen Aktivitäten, Lehrgängen bis hin zu Präsidiumssitzungen als selbstverständlich bzw. als Querschnittsaufgabe mitbedacht wird. In den Spitzenverbänden wurde zudem festgestellt, dass sich die Mitglieder der Gremien dem Thema Inklusion geöffnet und der Herausforderung, das Thema auch in ihren Untergliederungen zu verbreiten, gestellt haben. In den nachfolgenden Zitaten werden die wahrgenommenen Veränderungen exemplarisch dargestellt.

„Zum einen muss man sagen, das Thema Inklusion war nie ein Thema im Präsidium – unserem höchsten Gremium. Und das Projekt und auch jetzt die Diskussion über das Folgeprojekt haben dazu geführt, dass auf einmal das oberste Gremium sich mit solchen Themen beschäftigt. Also die Obersten finden jetzt auf einmal Inklusionsprojekte interessant, da hätte ich vor zwei Jahren nie mit kommen brauchen, weil jeder gesagt hätte „Ja, ja, mach mal, interessiert mich nicht“. [...] Es hat so ein richtiges Umdenken stattgefunden, hier quer durch die Bank durch alle Projekte. Das Thema ist immer dabei jetzt und das finde ich eigentlich den größten Erfolg dieses Projekts. Diese Sensibilisierung hier im Team, auch im Umgang miteinander und auch in der Sichtweise von außen auf die Projekte, dass man das so mitdenkt. Und wir hatten hier in der Geschäftsstelle lange gekämpft. Also da hat man auch nochmal hautnah gespürt, wie viele Barrieren oder wie viele Grenzen einem erstmal aufgezeigt werden im Thema Inklusion.“

(SO_1.5.38)

Hinsichtlich der Wirkungen der Teilprojekte auf das Umfeld der 22 Sportorganisationen wurde festgestellt, dass sich in mehreren Sportorganisationen ähnliche Entwicklungen identifizieren lassen. So konnten sie ihre Netzwerke stärken, Zugang zur Politik herstellen, sich als Ansprechpartner im Themenbereich Inklusion etablieren und viele öffentlichkeitswirksame Veranstaltungen umsetzen. Während die konkreten Erfolge, Errungenschaften und Wirkungen des Modellprojekts im Rahmen der Interviews überwiegend explorativ erfasst wurden, wurden die daraus gewonnen Erkenntnisse in der abschließenden quantitativen Befragung standardisiert über die Vertreter*innen der 22 Sportorganisationen abgefragt. Somit wurde angestrebt, die Reichweite der Projekterfolge zu ermitteln. Nachfolgend werden die Erkenntnisse hierzu differenziert nach Wirkungen auf die Sportorganisationen selbst sowie auf deren Umfeld zusammenfassend dargestellt.

3.1 DAS MODELLPROJEKT ALS EIN UMFASSENDER ORGANISATIONS-ENTWICKLUNGSPROZESS

Die Sportorganisationen, die in der Umsetzung der Inklusion vor dem Projekt (ganz) am Anfang standen, deuteten die Teilnahme am Modellprojekt als eine Begleitung auf dem Weg eines Organisationsentwicklungsprozesses, in dem das Thema Inklusion ein (neues) Gewicht bekommen hat. In der ersten Projektphase traf diese Situation auf drei Sportorganisationen ‚voll‘ und auf vier Sportorganisationen ‚teilweise‘ zu und in der zweiten Projektphase auf zwei Sportorganisationen ‚voll‘ und auf drei Sportorganisationen ‚teilweise‘ zu. Man kann die Erfahrungen dieser Sportorganisation am besten als „learning by doing“ beschreiben, weil sie durch das Projekt viele neue Aspekte für ihre Arbeit für mehr Inklusion im Sport gewonnen haben. Nach ihren Angaben hätten sie ohne die Förderung durch den DOSB keine oder nur sehr wenige Fortschritte im Bereich Inklusion erreichen können. In den nachfolgenden Zitaten bringen die Befragten ihre Erkenntnisse auf den Punkt:

„Das Thema Inklusion kann man nicht ergebnisorientiert sehen, das musste ich jetzt einfach lernen. Weil das ist neu. Wir haben sowas bisher noch nie erlebt. Also bisher habe ich immer ergebnisorientiert gedacht, hier im Verein insgesamt. So denkt der Verein seit Jahrzehnten, aber zum Thema Inklusion kann man nicht ergebnisorientiert denken, sondern da muss man inhaltsorientiert denken. [...] Also das Thema Inklusion ist damit einfach transparenter geworden. Also es taucht häufiger auf, im Verein. Aber nicht produktorientiert, sondern inhalts- und strukturorientiert.“

(SO_1.21.33)

„Also der größte Effekt ist sicherlich, dass aufgrund des Entwicklungsprozesses, den wir durchlaufen haben, dass wir durch die Integration und Beschäftigung von [SIM] einen direkten Einblick bekommen haben, was es bedeutet, [Menschen mit Behinderungen, Anm. d. V.] im Arbeitsleben sozusagen im Wirtschaftsleben zu beschäftigen. Das fängt mit der Ausstattung des Objektes an. Das fängt mit Ablaufzusammenhängen an. Das fängt an mit der Zusammenarbeit mit Kollegen ohne Handicap. Also im Prinzip ist es ein kompletter Wandel gewesen der Organisation innerhalb der Geschäftsstelle. Ein Anpassungsprozess, der unheimlich wertvoll ist.“

(SO_2.22.39)

Auch die Ergebnisse der standardisierten Befragung der Vertreter*innen der Sportorganisationen legen dar, dass die oben beschriebenen Entwicklungen auf viele der beteiligten Organisationen zutreffen. Gemäß den Angaben der Befragten konnte durch das Projekt ein größeres Bewusstsein für die Umsetzung der Inklusion in allen 22 Sportorganisationen geschaffen werden. In 19 Sportorganisationen wurde das Team über die Belange von Menschen mit Behinderungen sensibilisiert. Inklusive Sportveranstaltungen fanden in 17 Sportorganisationen statt und inklusive Angebote/Gruppen wurden in 15 Sportorganisationen etabliert. Jeweils 15 Sportorganisationen berichteten darüber hinaus, dass sich die Organisation der Einstellung von Menschen mit Behinderungen geöffnet hat und dass nun regelmäßig über die Umsetzung der Inklusion in der eigenen Sportorganisation berichtet wird. Maßnahmen zur Förderung der Barrierefreiheit der Geschäftsstellen wurden in zwölf Sportorganisationen umgesetzt. In elf Sportorganisationen wurde das Thema in die Übungsleiter*innenausbildung aufgenommen. In elf Sportorganisationen wird das Thema Inklusion nun als Querschnittsaufgabe und durchgängiges Prinzip in allen Bereichen der Sportorganisationen beachtet; in zehn weiteren Sportorganisationen ist dies zumindest teilweise der Fall. Jeweils acht Sportorganisationen berichteten darüber, dass Barrieren auf ihren Internetseiten abgebaut wurden, eine Strategie zur nachhaltigen Entwicklung der Inklusion im Sport entwickelt wurde und dass die

Untergliederungen sich für das Thema Inklusion geöffnet haben. In vielen weiteren Sportorganisationen ist dies zumindest teilweise der Fall. In sechs Sportorganisationen war es zudem möglich, Menschen mit Behinderungen als stimmberechtigte Mitglieder in bestehende Gremien aufzunehmen; und in fünf Sportorganisationen konnten weitere Menschen mit Behinderungen (teilweise) hauptamtlich beschäftigen.

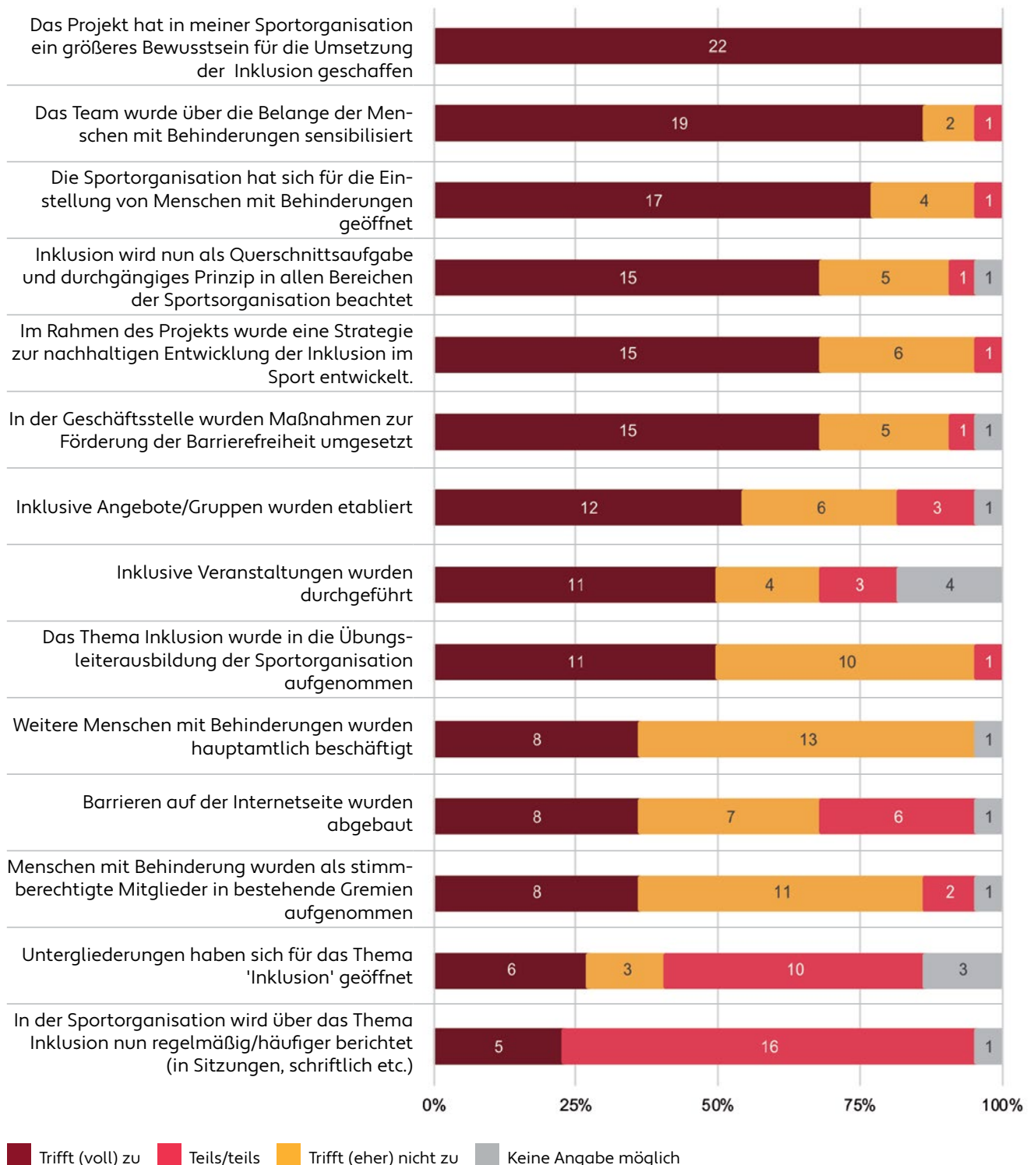
Einen Großteil der Veränderungen, der in den Sportorganisationen intern wahrgenommen wurde, führten die Vertreter*innen der Sportorganisationen direkt auf die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen zurück. Ihr authentisches Auftreten in den Teams und in den Gremien habe ein anderes Gewicht für die Verankerung der Inklusion gehabt, sowohl innerhalb der Sportorganisationen als auch in ihren Wirkungsfeldern. Offensichtlich müsse man persönlich mit Menschen mit Behinderungen zusammenarbeiten, um die Wichtigkeit der Umsetzung von Inklusion am Arbeitsplatz und im Sport vollumfänglich begreifen zu können. In mehreren Sportorganisationen wurde zudem bei Diskussionen in den Gremien der besondere Stellenwert der SIMs festgestellt. Wenn die Entscheidungsträger*innen mit den Argumenten und Sichtweisen der SIMs in einem persönlichen Austausch konfrontiert gewesen seien, wären diese ernst genommen und wohlwollender auf die Realisierbarkeit hin geprüft worden. Auch die SIMs beschrieben aus ihrer Perspektive die positiven Effekte ihrer Tätigkeit:

„Ich glaube, dass das Thema einfach jetzt dadurch, dass ich da bin, immer präsent ist. Die haben schon viel gemacht in den Bereich, aber auch bei den einigen Dingen noch nicht berücksichtigt. Wenn jetzt irgendwelche Veranstaltungen anstehen, werde ich immer gefragt, worauf man denn achten muss, wo siehst du da mögliche Schwierigkeiten, wo, wen sollen wir da in der Nähe nochmal als Kooperationspartner anfragen. Und dadurch ist das immer direkt, die müssen einfach nur zu mir in das Büro kommen, dadurch ist das Thema immer präsent irgendwie, und das finde ich sehr, sehr gut, und ich glaube das hat sich sehr verbessert.“

(SIM_1.16.77)

Abbildung 6:

Wahrgenommene Wirkungen des Modellprojekts auf die Strukturen der 22 geförderten Sportorganisationen



Quelle: Angaben der Vertreter*innen der Sportorganisationen (n=22), Juni 2020. Während die Angaben der Befragten der zweiten Projektphase unmittelbar vor dem Abschluss des Modellprojekts erfasst wurden, mussten die Befragten der ersten Projektphase die angegebenen Wirkungen nach zwei Jahren des Projektabschlusses rekonstruieren bzw. rückblickend bewerten.

Nachfolgend werden zwei Good-Practice-Beispiele aus der Praxis dargestellt. Diese verdeutlichen eindrucksvoll, wie Inklusion gelingen kann.

3.1.1 Der Stadtsportbund Aachen e. V. – Inklusion geht uns alle an!

Sina Eghbalpour

Sport-Inklusionsmanagerin

Der Stadtsportbund Aachen ist der örtliche Dachverband von rund 225 Aachener Sportvereinen und somit Interessensvertreter von ca. 62.000 Sportvereinsmitgliedern in Aachen. Zum Aufgabenbereich gehören u. a. die Beratung der Vereine; Qualifizierung von Sportmitarbeiter*innen und Übungsleiter*innen, von pädagogischen Fachkräften und Erzieher*innen; Interessenvertretung in politischen Gremien; Förderung der Zusammenarbeit von Kita/Schule und Sportvereinen; Organisation der Sportabzeichen-Angelegenheiten sowie die Öffentlichkeitsarbeit für den Aachener Sport. Weitere Handlungsfelder des SSB Aachen liegen auf der Förderung von Gesundheit und Wohlbefinden im Alter, der Schwimmförderung von Kindern und Erwachsenen sowie der Stärkung von Integration und Inklusion im und durch Sport. Seit Anfang 2017 setzt der Stadtsportbund Aachen sich für das Thema Inklusion im Sport ein und hat über das DOSB-Projekt eine Sport-Inklusionsmanagerin eingestellt.

Das DOSB-Projekt als Chance

Der Stadtsportbund Aachen hat das DOSB-Projekt als Chance gesehen, inklusive Prozesse im organisierten Sport zu initialisieren, sportliche Best-Practice-Beispiele zu generieren sowie die Aachener Bürgerinnen und Bürger für das Themenfeld zu sensibilisieren. Neben dem Anspruch, die Mitgliedsvereine auf ihrem Weg zur Inklusion bestmöglich zu begleiten, zu beraten und zu unterstützen, war die Erwartung hoch, das Themenfeld „Inklusion im Sport“ als Querschnittsaufgabe in allen Tätigkeitsfeldern des SSB zu verankern. Das ist mit großem Erfolg gelungen, und wir sind stolz drauf! Aller Anfang war schwer – so erging es auch dem Stadtsportbund Aachen, als überlegt wurde, wo man überhaupt anfängt, wenn ein komplett neues Handlungsfeld für den Bereich Inklusion im Sport eröffnet werden soll. Für Sport-Inklusionsmanagerin Sina Eghbalpour war es nicht nur ihr Berufseinstieg nach dem Masterstudium der sozialen Arbeit, es

war auch der Beginn, um neue Strukturen, Netzwerke und Sportangebote für die Stadt Aachen zu erschaffen.

Zunächst ging es darum, sich einen Überblick über den aktuellen Stand zum Thema „Inklusion im Sport“ zu verschaffen: Wie viele inklusive Sportangebote gibt es bereits in der Stadt Aachen, welche Sporthallen sind barrierefrei, gibt es bereits Ansprechpartner*innen für das Thema Inklusion, werden inklusionsspezifische Aus- und Fortbildungsmaßnahmen angeboten, welche Kooperationspartner könnten für den Prozess spannend sein und vor allem, welchen Bedarf gibt es bei den Menschen mit Beeinträchtigung aktuell? Die Antworten auf all diese Fragen haben das Aufgabenprofil und die Rolle als Sport-Inklusionsmanagerin schnell definiert.

Die zu Beginn bestehenden Herausforderungen zeigten sich auf unterschiedlichen Ebenen. Die Eröffnung des neuen



Sport-Inklusionsmanagerin beim Sport

Handlungsfeldes „Inklusion im Sport“ brachte sportspezifische Herausforderungen mit sich. Zusätzlich war das DOSB-Projekt auch der Anstoß eines umfassenden Organisationsentwicklungsprozesses innerhalb des StadtSportbundes Aachen. Durch die Einstellung der Sport-Inklusionsmanagerin als „Expertin in eigener Sache“ wurde der Blickwinkel auf Menschen mit Beeinträchtigung auch innerhalb des Teams verändert. Hier ging es vor allem darum, Notfallszenarien zu besprechen, das Team zu sensibilisieren, Bedarfe zu verbalisieren, körperliche Grenzen auszutesten und zu reflektieren, Gefahren zu erkennen und Lösungsstrategien zu entwickeln. Hier waren alle Teammitglieder gefragt und gefordert, die dadurch zusammengeschweißt und gestärkt wurden. Inklusion passiert hier eben nicht nur in der Zusammenarbeit mit den Mitgliedsvereinen und im Sport, sondern auch an der Basis und im Bereich „Teilhabe am

Arbeitsleben“. Besonders die Einrichtung des barrierefreien Arbeitsplatzes gestaltete sich schwer. Fast ein ganzes Jahr hat der StadtSportbund mit den zuständigen Behörden gekämpft, damit die schweren Türen der Geschäftsstelle mit elektrischen Türöffnern versehen werden. Auch wenn dieser Weg steinig war und viel Kraft und Energie gekostet hat, ist der Weg zur Geschäftsstelle jetzt barrierefrei. Gemeinsam haben wir für die Selbstbestimmung und Teilhabe am Arbeitsplatz eingestanden, unzählige Gespräche geführt und uns nicht entmutigen lassen. Wir können nicht nur die elektrischen Türöffner als Erfolg verzeichnen, sondern auch die Bewilligung der Arbeitsassistenz. Nur durch diese Unterstützung war es möglich, die bundesweiten Austauschtreffen und Fachtagungen, Fortbildungen, und Veranstaltungen zu besuchen.

Unsere Erfahrungen und Erfolge

Seit Beginn des DOSB-Projekts hat der StadtSportbund Aachen ein neues Verständnis von Inklusion sowie ein größeres Bewusstsein für die Umsetzung geschaffen. Das Team wurde sensibilisiert und denkt jetzt die Teilhabe von Menschen mit Beeinträchtigung in allen Bereichen und Handlungsfeldern mit. Bei der Planung von Veranstaltungen wird besonders auf die Barrierefreiheit geachtet.

Wir haben vor allem gelernt, dass Inklusion im Allgemeinen noch einen sehr langen Weg vor sich hat. Die Mehrheit der Menschen in unserer Gesellschaft fühlt sich nicht von Inklusion angesprochen, weil sie nicht direkt betroffen ist. Eine Beeinträchtigung kann uns allerdings jederzeit treffen oder im Alter begegnen. Daher möchten wir zunächst mit allen Sportorganisationen unser Motto: „Inklusion geht uns alle was an!“ teilen.

Inklusion im Sport braucht vor allem viele Vorbilder und Mutmacher, sowie Sportvereine, die mit Best-Practice-Beispielen zeigen, wie es gelingen kann. Das Thema braucht „Kümmerer“ und beständige Ansprechpartner*innen, die zuhören, organisieren, ermutigen und die Fäden des Netzwerks zusammenhalten. Innerhalb der Projektlaufzeit wurde immer wieder deutlich, dass viele Menschen über das Thema Inklusion sprechen und die Wichtigkeit betonen, aber letztendlich wenig tun und es leere Versprechungen bleiben. Da das Thema in der UN-Behindertenrechtskonvention als ein Menschenrecht deklariert wurde, ist die Erkenntnis erschreckend, dass die Umsetzung der einzelnen Artikel noch lange nicht erreicht wurde. Umso erfreulicher ist, dass der StadtSportbund Aachen den Weg auch nach dem DOSB-Projekt weiter ebnet und das Thema „Inklusion im Sport“ nachhaltig voranbringt.

Wir haben aus unseren Erfahrungen heraus festgestellt, dass Inklusion tatsächlich gelungen ist, „wenn anders sein normal

ist“. Das lässt sich sowohl auf unseren zwischenmenschlichen Umgang im Team und den sensiblen Umgang mit Menschen mit Beeinträchtigungen beziehen als auch auf die Sportpraxis. Besonders von Seiten der Geschäftsführung und des Vorstands wird deutlich, dass die Annahmen „Inklusion macht mehr Arbeit“ oder „Inklusion führt zu mehr Problemen“ nicht bestätigt werden können. Ganz im Gegenteil. Als Fazit kann man sagen, dass Inklusion gelingen kann, wenn alle Bereitschaft zeigen und gemeinsam dafür einstehen.



Sport-Inklusionsmanagerin an ihrem Arbeitsplatz

3.1.2 Der Württembergische Landessportbund e. V. – Inklusion: einfach machen!

Stefan Anderer

Geschäftsbereichsleiter Sportentwicklung und Gesellschaft

Der Württembergische Landessportbund e.V. (WLSB) ist die Dachorganisation des Sports in Württemberg und vertritt den Sport für 2.246.971 Mitglieder in 5.682 Vereinen, 61 Mitgliedsverbänden und 24 Sportkreisen. Der WLSB unterstützt und fördert seine Mitglieder bei der Entwicklung und Umsetzung eines vielfältigen und qualitativ hochwertigen Sportangebots genauso wie durch die Förderung von Ehrenamt und gesellschaftlichem Engagement. Darüber hinaus bietet der WLSB seinen Mitgliedsvereinen ein umfangreiches Bildungsangebot. Zusammen mit seinen Sportverbänden ist der WLSB einer der größten Bildungsträger im Land mit Angeboten für Übungsleiter*innen, Trainer*innen, Jugendleiter*innen und Vereins-Führungskräfte.

Das DOSB Projekt als Turbo

Der WLSB und sein Kooperationspartner, der Württembergische Behinderten- und Rehabilitationssportverband e.V. (WBRS), waren bereits vor dem Projektstart 2018 im Themenfeld Inklusion aktiv. So brachte der WLSB 2017 das Förderprogramm „Inklusion im und durch Sport“ auf den Weg, konzipierte eigene Fortbildungen zum Thema Inklusion im Sportverein und veranstaltete einen Sensibilisierungssporttag. Zusätzlich installierte der WLSB zum Zwecke der Vernetzung und des Austausches eine Expertengruppe Inklusion mit Teilnehmer*innen aus dem organisierten Sport, der Behindertenhilfe- und Selbsthilfe, Kommunalverbänden sowie Sportler*innen mit Behinderung. Mit dem DOSB-Projekt strebte der WLSB an, vermehrt Maßnahmen zur Sensibilisierung umzusetzen, Qualifizierungsangebote zu konzipieren und eine zentrale Veranstaltung zu „Inklusion im und durch Sport“ zu organisieren. Rückblickend kann man das DOSB-Projekt als eine Art Katalysator oder Turbo für den Verband auf dem Weg hin zu mehr Inklusion beschreiben.

Bei der Suche nach einer geeigneten Person für die Besetzung der Stelle eines*einer Sport-Inklusionsmanager*in griff der WLSB auf seine bestehenden Kontakte und Netzwerke zurück. Aus mehreren qualitativ guten Bewerbungen konnte ein hervorragend geeigneter Sport-Inklusionsmanager aus den Strukturen des organisierten Sports gewonnen werden. Alexander Fangmann studierte Allgemeine Rhetorik und Allgemeine Sprachwissenschaft und hat eine Weiterbildung zum Crossmedia-Online-Journalisten absolviert. Als eine vollblinde Person spielt Alexander Fangmann seit 2006 als Mitorganisator der eigenen Mannschaft beim MTV Stuttgart und auf der Nationalmannschaftsebene Blindenfußball. Zum Glück musste Alexander nicht von Null anfangen, sondern war von Beginn an in ein Team von zwei Personen integriert, die seit dem Jahr 2017 das Thema Inklusion gesamtverbandlich bearbeiten. Durch seinen Einsatz als SIM wollte der WLSB allerdings eine klare Botschaft „Nichts über uns, ohne uns“ auch für den organisierten Sport setzen. So war der SIM in die Entwicklung aller Angebote und Maßnahmen im Bereich Inklusion aktiv eingebunden. Dazu gehörte neben Angeboten im Bereich Qualifizierung und dem Aufbau einer Inklusionslandkarte auch

die Organisation eines großen Fachtages. Seine weitere Aufgabe war die Beratung der Mitgliedsorganisationen, insbesondere in den Handlungsfeldern Barrierefreiheit und inklusive Angebote.

Unsere Erfahrungen und Erfolge

Der WLSB nimmt sich als verantwortlicher Dachverband der Koordination und sportartübergreifenden Bearbeitung und Gestaltung des Handlungsfeldes Inklusion im und durch Sport für den organisierten Sport in Württemberg an. Den damit einhergehenden Inklusionsprozess bestreitet der WLSB gemeinsam mit und für seine Mitgliedsorganisationen. Inklusion erachtet der WLSB als eine Querschnittsaufgabe und als verbandsübergreifendes Thema der Sportentwicklung.

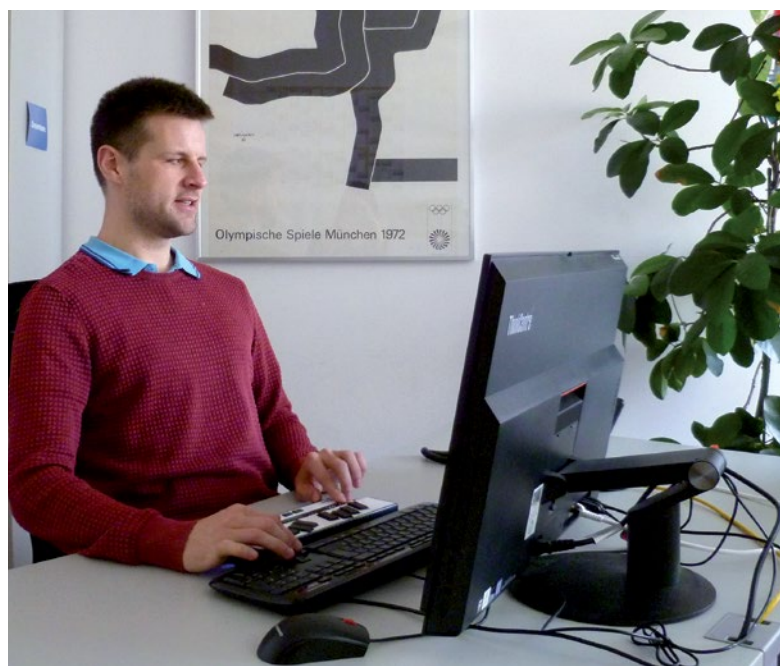
Mit seinem Leitmotto und der Aufforderung „Einfach machen!“ arbeitet der WLSB verstärkt daran, dass bestehende Barrieren und fehlende Zugänge für ein inklusives Miteinander im Sport abgebaut werden. Die stetig steigende Anzahl an inklusiven Sportangeboten auf der Inklusionssportlandkarte und der Zuwachs an Anträgen im Förderprogramm „Inklusion im und durch Sport“ sind Indizien für den Bedarf an Unterstützungsleistungen und das vermehrte inklusive Sporttreiben.

Mit dem DOSB-Projekt konnte die Sensibilisierung für die Belange von Menschen mit Behinderungen innerhalb des Verbandes entscheidend gesteigert werden. Inklusion steht inzwischen auf der Agenda der Gremien; Projekte und Maßnahmen in diesem Themenbereich werden als selbstverständlich und positiv bewertet. Hierzu trug die Präsenz des SIM mit fachlichem Input bei sämtlichen Gremien des Verbandes erheblich bei. In der täglichen Arbeit ergaben sich viele Situationen, in denen die Kolleg*innen untereinander neue Perspektiven entdeckten und diese im Anschluss an Vereine und Fachverbände weitergaben.

Sowohl die Strukturen als auch die Infrastruktur des WLSB haben im Laufe des Projekts eine Veränderung erfahren. Zum Beispiel

erfolgten eine entsprechende Anpassung der Verbandssatzung und weitere Maßnahmen, um die Bildungsstätten (zwei Sportschulen) des Verbandes barrierefreier zu gestalten. Mit der Leuchtturmveranstaltung „Fachtag Inklusion“ setzte der Verband ein deutliches Signal und sorgte für viel Aufmerksamkeit in der Sportlandschaft in Württemberg. Positive Entwicklungen ließen sich auch in den Mitgliedsorganisationen des WLSB feststellen: Viele Sportvereine, aber auch einige Fachverbände realisierten erste Aktivitäten im Bereich Inklusion und/oder intensivierten ihr Engagement in diesem Bereich. Gute Beispiele aus der Praxis der vereinten Verbände zu Inklusion und Sport wurden in Form einer Broschüre aufgearbeitet, um somit konkrete Impulse zu inklusiven Maßnahmen und Aktivitäten zu setzen.

Mit Hilfe des Projekts bzw. durch die Mitwirkung des SIM konnten viele Erfolge im Themenbereich Inklusion auch nachhaltig sichergestellt werden. So soll das Thema Inklusion zukünftig noch mehr in die Verbandsstrukturen implementiert und die Mitgliedsorganisationen sollen entsprechend weiter sensibilisiert, beraten und gefördert werden. Um dieses Ziel zu erreichen, wurde Alexander Fangmann nach dem Auslaufen der Finanzierung durch das Modellprojekt vom Verband nahtlos übernommen.



Sport-Inklusionsmanager an seinem Arbeitsplatz

3.2 MODELLPROJEKT ALS CHANCE FÜR DIE ETABLIERUNG DER SPORTORGANISATION ALS „PLAYER“ IM BEREICH DER INKLUSION AUF KOMMUNALER, NATIONALER ODER INTERNATIONALER EBENE

Die Sportorganisationen, die sich bereits vor dem Projekt intensiv mit der Umsetzung der Inklusion befasst hatten, deuteten die Teilnahme am Modellprojekt eher als einen Durchbruch und eine Chance, sich als ‚Player‘ im Feld der Inklusion im und durch Sport zu positionieren. In der ersten Projektphase traf diese Situation auf drei Sportorganisationen ‚voll‘ und auf eine Sportorganisation ‚teilweise‘ zu und in der zweiten Projektphase auf zwei Sportorganisationen ‚voll‘ und auf vier Sportorganisationen ‚teilweise‘ zu. Ohne die Förderung durch den DOSB wären die Fortschritte zwar langfristig möglich gewesen, aber nicht innerhalb von zwei Jahren. Die zur Verfügung gestellten Personalressourcen waren für den Erfolg entscheidend. Im nachfolgenden Zitat werden die Erfolge des Projekts exemplarisch beschrieben.

„Ich finde es positiv, dass man ein öffentliches Gesicht jetzt langsam hat durch die Homepage, dass man da einfach auch sich öffentlich dazu bekennt, dass man sich des Themas annimmt und man einen Ansprechpartner hat, wenn Fragen da sind. Dass man weitere Projekte plant und die inklusiv mitdenkt. Wir haben die deutschen Meisterschaften mit einer Live Audiosequenz versehen und werden das jetzt auch zukünftig machen. Also, dass man da einfach auch die Veranstaltungen barrierefreier für die Zuschauer schon mal angeht. Die Kommunikation mit dem DBS wurde verstärkt. Und, was ich auch sehr positiv finde ist, dass jetzt durch den Workshop angefangen wird, die Inklusion auch in die Lehre aufzunehmen. Dass man einfach perspektivisch sagt, unsere Trainer und Übungsleiter, dass die nicht alleine gelassen werden. Eben auch, wenn jetzt in der Breite oder in der Spitze Sportler mit Behinderungen kommen, sondern dass die ausgebildet werden, dass man sich mit dem Thema beschäftigt. Und wir machen da jetzt ein erstes Modul dazu. Und das soll perspektivisch aufgebaut werden, dass man es vielleicht auch eben als Pflichtmodul mit reinbringt.“

(SIM_2.23.63)

„Also wir waren schon vorher in dem Bereich erfolgreich unterwegs. [...] und wie das immer ist, wenn man etwas schon sehr lange macht, dann geht da irgendwo so ein bisschen der Schwung verloren. Und durch die [SIM] ist da einfach wieder neue Dynamik reingekommen, dass das Ganze dann nochmal angekurbelt hat und auch nochmal weiter zu entwickeln. Also wir waren schon vorher in dem Bereich erfolgreich unterwegs und dadurch hat uns das DOSB-Projekt nochmal ein gutes Stück nach vorne gebracht.“

(SO_1.15.41)

„Und wir erkennen es natürlich auch daran, dass die Politiker selbst, die Mandatsträger, auch die Bürgermeisterin, dieses Thema sehr oft auch kommunizieren und auch thematisieren. Auch in öffentlichen Veranstaltungen. Und das Thema wird in allen Neuplanungen und auch bei Sportstätten, Renovierungen, Sanierungen auch immer mit bedacht und wird auch mehr thematisiert, zumindest in meiner Wahrnehmung, als noch vor einigen Jahren.“

(SO_2.21.72)

Auch weitere Sportorganisationen haben über wahrnehmbare Wirkungen auf ihr jeweiliges Umfeld berichtet. Die Vertreter*innen der 15 Sportorganisationen meldeten z. B. zurück, dass sie in ihren Regionen nun als erfahrene Ansprechpartner*innen und Ratgeber*innen zum Thema Inklusion anerkannt werden. Dies wurde zum Teil dadurch erreicht, dass Servicestellen bzw. Sprechstunden zum Thema Inklusion, die im Rahmen des Projekts etabliert wurden, verstärkt in Anspruch genommen werden. In einigen Standorten hat sich die Arbeit mit Akteuren auf kommunaler Ebene intensiviert. An fünf Standorten wurden z. B. die SIMs bei der Gestaltung barrierefreier Sporthallen und Gebäude auf kommunaler Ebene beteiligt. In 17 Sportorganisationen gelang es den SIMs bzw. ihren Sportorganisationen, neue Netzwerke aufzubauen und/oder bestehende Netzwerke wiederzubeleben. In zehn Sportorganisationen wurde der Zugang zur Politik hergestellt. So berichteten die Befragten, dass die Kommunalpolitiker*innen das Thema Inklusion nun häufiger in ihren Pressemitteilungen aufgreifen und/oder bei der Umsetzung bestimmter Angebote, wie z. B. inklusiver Veranstaltungen, als Multiplikator/en und/oder mit einer Schirmherrschaft agieren.

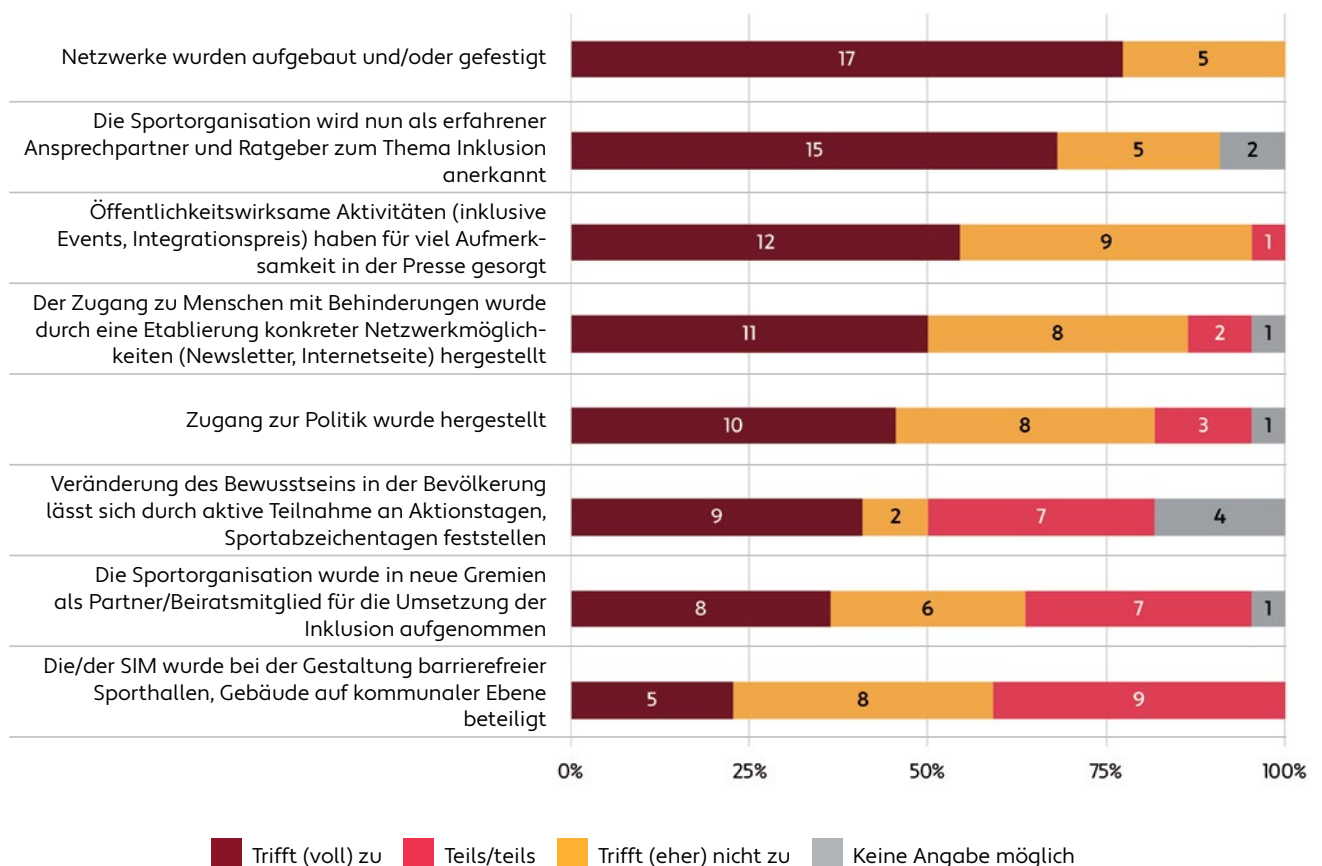
In acht Sportorganisationen wurden die SIMs als Mitglieder in verschiedene Gremien aufgenommen, um beratend zum Thema Inklusion zu agieren. Die Befragten von zwölf Sportorganisationen wiesen zudem auf ihre öffentlichkeitswirksamen Aktivitäten wie z. B. inklusive Aktionstage, Sportabzeichentage, Integrationspreis und Purzelbaum-Aktion hin, die für viel Aufmerksamkeit in der Presse und eine Veränderung des Bewusstseins in der Bevölkerung gesorgt haben. Die Befragten von neun Sportorganisationen berichteten zudem, dass sie die Veränderung des Bewusstseins in der Bevölkerung durch die aktive Teilnahme an den inklusiven Aktions- und Sportabzeichentagen erkennen können. Schließlich wurde in zehn Sportorganisationen ein Zugang zu Menschen mit Behinderungen durch eine Etablierung konkreter Netzwerkmöglichkeiten (Newsletter, Internetseite) hergestellt. Nachfolgend können ein paar Beispiele die Wirkungen des Projekts exemplarisch beschreiben:

„Also, wir haben zumindest mit diesem Event [...] Maßstäbe gesetzt. Also, auch im internationalen Vergleich. Das war jetzt ein von TV Deutschland online fernsehübertragenes und über viele Kanäle und im Stadtzentrum stattfindendes Event, das normalerweise im Behindertensport so nicht stattfindet. Weil einfach die Bedürfnisse von den Behinderten in so einem Rahmen sehr schwer zu befriedigen sind. Also, die Sache mit Transport, mit Unterkunft und Präparierung des Wettkampfortes, [...], weil das alles teuer ist, weil das alles Organisation ist und hohe Kosten hat. Und so findet der Sport mit Behinderten immer so ein bisschen na ja, irgendwo halt statt. [...] irgendwo in irgendwelchen Sportschulen eingesperrt, eingegrenzt, ausgegrenzt. Und wir haben da schon eine Marke gesetzt. Also, dass sowas auch geht, ist jetzt mit mehr Mühe, mehr Kosten und mehr Aufwand verbunden, aber es geht [...].“

(SO_2.8.59)

Abbildung 7:

Wahrgenommene Wirkungen des Modellprojekts auf das Umfeld der 22 geförderten Sportorganisationen



Quelle: Angaben der Vertreter*innen der Sportorganisationen (n=22), Juni 2020. Während die Angaben der Befragten der zweiten Projektphase unmittelbar vor dem Abschluss des Modellprojekts erfasst wurden, mussten die Befragten der ersten Projektphase die angegebenen Wirkungen nach zwei Jahren des Projektabschlusses rekonstruieren bzw. rückblickend bewerten

3.2.1 Der Badische Behinderten- und Rehabilitationssportverband e. V. – Inklusive Wege führen über den Sport

Michael Eisele

Geschäftsführer

Der gemeinnützige Badische Behinderten- und Rehabilitationssportverband e. V. (BBS) in den Badischen Sportbünden (BSB Freiburg und BSB Nord) und im Landessportverband Baden-Württemberg (LSV) ist der Dachverband von aktuell 362 gemeinnützigen Sportvereinen mit über 44.000 Sportlerinnen und Sportlern in Baden. Er gehört damit zu den großen Landesverbänden im Deutschen Behindertensportverband e. V. (DBS). Der BBS ist Ansprechpartner in allen Fragen des Behinderten- und Rehabilitationssports in Baden. Er berät und betreut Vereine u. a. in den Bereichen Aus- und Fortbildung von Übungsleiter*innen, Gründungsservice für neue Behinderten- und Rehabilitationssportgruppen, Breiten-, Freizeit- und Leistungssport für Menschen mit einer Behinderung, Sportabzeichen. Für die beiden Badischen Sportbünde betreut der BBS deren Servicestelle Inklusion.

Durch das DOSB Projekt hat Inklusion nun ein Gesicht

„Inklusive Wege führen über den Sport“: Dafür steht der BBS seit vielen Jahren, dafür setzen und mischen wir uns ein. Der BBS versteht sich als Schrittmacher und Partner für all diejenigen im badischen Sport, die sich zusammen mit uns dafür einsetzen, dass alle Menschen – auch mit einer Behinderung – an den Möglichkeiten und Herausforderungen des Sports und seiner Strukturen gleichberechtigt und selbstbestimmt teilhaben können. Die Leitfrage für alle Themenfelder lautet: Geben wir allen immer und überall die Chance, gleichberechtigt und selbstbestimmt teilzuhaben?

Inklusion wurde im BBS also nicht erst mit der Einsetzung unserer Sport-Inklusionsmanagerin Kim Früh zum Thema. Was lange Zeit aber vor allem Ideen und Vorhaben waren, konnten wir mit der SIM-Stelle und Kim Früh erst umfassend und in der gesamten Breite in die Praxis umsetzen. Die Berücksichtigung der Teilhabe von

Menschen mit einer Behinderung – und zwar ganz gleich welcher – an allen unseren „Sport-Lebenswelten“, ist zwischenzeitlich selbstverständlich und im positivsten Sinn „Alltag“ geworden. Allein die Tatsache, dass wir Kim Früh ohne die SIM-Stelle wohl nicht als Mitarbeiterin gewonnen hätten, macht das Projekt aus unserer Sicht bereits zu einem großen Erfolg. Dass wir Kim Früh nach dem Auslaufen der Finanzierung der SIM-Stellen in ein festes, unbefristetes Arbeitsverhältnis übernehmen würden, stand bereits nach wenigen Monaten fest.

Innerhalb des badischen und auch des baden-württembergischen Sports wurden wir schon immer als „Experten“ für das Thema „Menschen mit Behinderungen im Sport“ wahrgenommen. Mit unserer Sport-Inklusionsmanagerin Kim Früh hat das Thema „Inklusion“ nun allerdings ein Gesicht bekommen. Und mit der Einrichtung der „Servicestelle Inklusion“, die von unserem Verband bzw. Kim Früh



Während einer Fortbildung des Badischen Behinderten- und Rehabilitationssportverbandes in der Implementierungsphase der Fortbildungsmodule

betreut wird, haben wir zusammen mit dem Badischen Sportbund Freiburg e. V. und dem Badischen Sportbund Nord e. V. eine gemeinsame, verbandsübergreifende Anlaufstelle für alle Fragen rund um das Thema „Inklusion im Sport“ geschaffen und das Thema nun dort platziert, wo es innerhalb des Sports hingehört: nämlich in die den Fachsport übergreifende Struktur der Landessportbünde. Grundsätzlich gilt: Wir müssen weg vom wohltätigen Blick der Gesellschaft auf den „Patienten“ und hin zum Blick auf den Partner und Mitmenschen – auch im Sport.

Unsere Erfahrungen und Erfolge

Die Kooperationen mit der Badischen und Baden-Württembergischen Sportjugend, dem DOSB, dem Badischen Fußballverband, der Lebenshilfe Baden-Baden-Rastatt (BBA), sind durch ständiges „Tun“ gewachsen. Die Mitarbeit in Fachgremien der Landessportbünde, der Kommunen u. a. m., ist zwischenzeitlich ebenso üblich, wie Vortragseinladungen auch zu grenzüberschreitenden, internationalen Veranstaltungen (z. B. Forum Eurodistrict 23.01.2020, Erstein, Frankreich).

Die Entwicklung, Verfestigung und Nachverfolgung zahlreicher Projekte, wie z. B. die hinter den Gewinnen der Nachhaltigkeitspreise des Landes Baden-Württemberg in den Jahren 2014 und 2018, die „Inklusionsoffensive in die Sportvereine“, die Ausbildung von Menschen mit einer geistigen Behinderung (MmgB) zu Übungsleiterassistent*innen, der „BBS-Inklusionspreis“ und ganz aktuell unsere „Zukunftskampagne MmgB“ waren bzw. sind nur durch die sowohl formell als auch inhaltlich feste Verankerung der SIM-Stelle in unserer verbandsinternen Personal- und Gremienstruktur möglich.

Erfolgsfaktoren unserer Arbeit waren bisher und werden auch künftig sein: Entwickeln durch Tun, Klares Ziel vor Augen, immer an die Betroffenen und an die Vereine denken. Die Sensibilisierung für das Thema Behinderungen mit und durch Sport ist nach wie vor eines der wichtigsten Elemente auf dem Weg zum Ziel „inklusive Sportlandschaft“.

3.2.2 Der Landessportbund Rheinland-Pfalz e. V. – Wenn Inklusion zum Selbstverständnis wird

Oliver Kalb

Abteilungsleiter Gesellschaftspolitik

Der Landessportbund Rheinland-Pfalz (LSB) ist die Dachorganisation des rheinland-pfälzischen Sports mit Sitz in Mainz. Er ist die Vereinigung der Vereine und Verbände, Mitglied des Deutschen Olympischen Sportbundes und mit über 1,3 Millionen Mitgliedschaften in rund 6.000 Vereinen die größte Personenvereinigung des Landes. Er dient der Förderung des Sports in Rheinland-Pfalz und schafft gemeinsam mit den drei regionalen Sportbünden Rheinhessen, Rheinland und Pfalz sowie zahlreichen Fachverbänden die Voraussetzungen zur Förderung des Breiten-, Freizeit- und Gesundheitssports ebenso wie des Leistungs- und Spitzensports.

Das DOSB-Projekt als Beschleuniger des Inklusionsauftrags

Durch die explizite Berücksichtigung des Sports im Aktionsplan der Landesregierung zur Umsetzung der UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen wurde die Inklusion im und durch Sport auch zum sportpolitischen Auftrag für den LSB. Deshalb wurde 2016 in Absprache mit dem Ministerium des Innern und des Sports und den rheinland-pfälzischen Behindertensportverbänden in der Geschäftsstelle des LSB die Koordinierungsstelle Inklusion eingerichtet. Gemeinsam mit der Steuerungsgruppe Inklusion, die aus Vertreter*innen des Behinderten- und Rehabilitationssportverbandes, Special Olympics und dem Gehörlosen-Sportverband besteht, werden seitdem Rahmenbedingungen geschaffen, damit Menschen – ob mit oder ohne Behinderungen – gleichermaßen an den zahlreichen Sport-, Bewegungs- und Freizeitmöglichkeiten der rheinland-pfälzischen Vereine und Verbände teilnehmen können. Dazu zählt beispielsweise ein Angebot an Qualifizierungsmöglichkeiten, die Vernetzung mit anderen Inklusionsakteur*innen, die Veröffentlichung von Informationsmaterialien, die Ausschüttung

einer sogenannten Motivationsprämie für Vereine und Verbände, die einen Beitrag zur Inklusion leisten, oder der Aufbau einer onlinebasierten und interaktiven Plattform, über die Menschen mit Behinderungen inklusive Sportangebote finden können.

Um die Inklusion im rheinland-pfälzischen Sport weiter voranzutreiben, hat der LSB 2018 im Rahmen des DOSB-Projekts in seiner Hauptgeschäftsstelle eine Mitarbeiterin mit Hörbehinderungen als Sport-Inklusionsmanagerin eingestellt. Mit dem Beschäftigungsverhältnis waren für den LSB verschiedene Ziele verbunden, die in den vergangenen zwei Jahren nicht nur allesamt erfüllt wurden, sondern auch einen Beitrag dazu geleistet haben, die Inklusion im und durch Sport stärker zu etablieren.

Unsere Erfolge und Erfahrungen

Durch die personelle Unterstützung der Sport-Inklusionsmanagerin im LSB konnte das Thema Inklusion weiter ausgebaut- und gefestigt werden. Bei seinen Mitgliedsorganisationen ist der LSB inzwischen als kompetenter Ansprechpartner und Ratgeber anerkannt, gleiches gilt für die

Netzwerkarbeit mit politischen und gesellschaftspolitischen Akteuren auf Landes- und kommunaler Ebene. Durch die authentische Versorgung von Vereins- und Verbandsvertreter*innen mit Expertenwissen durch die Sport-Inklusionsmanagerin konnte eine verstärkte Sensibilisierung sowie der Abbau von Hemmschwellen und Berührungsängsten herbeigeführt werden.

Deutlich werden die positiven Effekte der Arbeit der Sport-Inklusionsmanagerin auch im Kollegium der Hauptgeschäftsstelle. Die Inklusion erfährt zunehmend mehr Beachtung, so beispielsweise bei Veranstaltungsformaten, bei denen inzwischen zunehmend mehr Fragen der Barrierefreiheit berücksichtigt werden, der inklusiven Planung von Ferienfreizeiten durch die Sportjugend des LSB, dem Angebot von regelmäßigen Aus- und Fortbildungsmöglichkeiten oder bei der Organisation von Gebärdensprachdolmetscher*innen, die inzwischen im Rahmen von größeren Sitzungen – beispielsweise hausinternen Betriebsversammlungen – als selbstverständlich eingeplant werden. Aufgrund der gestiegenen Sensibilisierung hat sich der LSB zuletzt dafür entschieden, einen Auszubildenden mit Behinderung einzustellen. Im Rahmen der anstehenden

LSB-Mitgliederversammlung Ende 2020 wird außerdem die Verabschiedung der Resolution „Inklusion im und durch Sport“ angestrebt.

Darüber hinaus konnte nur durch die personelle Unterstützung der Sport-Inklusionsmanagerin der Startschuss für das sogenannte Sport-Inklusionslotsen-Projekt des LSB realisiert werden. Das durch Aktion Mensch geförderte Projekt verfolgt das Ziel, dass 14 Inklusions-Expert*innen auf Minijob-Basis in sieben rheinland-pfälzischen Regionen Menschen mit Behinderungen als Ansprechpersonen zur Verfügung stehen, sie in wohnortnahe Sportvereine vermitteln und vor Ort inklusive Sport- und Rahmenbedingungen aufbauen.

Das Thema Inklusion im und durch Sport wird im Landesportbund Rheinland-Pfalz auch nach dem Auslaufen des DOSB-Projekts durch die Koordinierungsstelle Inklusion bearbeitet.

4 NACHHALTIGKEIT DES MODELLPROJEKTS

Die Nachhaltigkeit des Modellprojekts wurde anhand von drei Indikatoren definiert. Einerseits wird das Modellprojekt als nachhaltig bewertet, wenn die aufgebauten Strukturen (Indikator 1: die SIM-Stelle wird weiterhin finanziert) und/oder die angestoßenen Prozesse (Indikator 2: strukturelle Verankerung des Themas Inklusion) in den geförderten Sportorganisationen nach dem Auslaufen der Finanzierung der SIM-Stellen aufrechterhalten werden. Andererseits gilt das Modellprojekt als nachhaltig, wenn die SIMs weiterhin hauptamtlich im Sportbereich tätig sind, wenn auch nicht mehr in ihren Sportorganisationen (Indikator 3).

Die Grundlage für die Bewertung der Nachhaltigkeit stellen die schriftlichen Angaben der Vertreter*innen der Sportorganisationen und der SIMs aus den beiden Förderphasen zum Zeitpunkt Juni 2020 dar. Dabei gilt es drei Besonderheiten zu beachten: Für die elf Sportorganisationen der ersten Projektphase handelt es sich faktisch um eine Nachhaltigkeit des Modellprojekts rund zwei Jahre nach dem Auslaufen der Finanzierung. Für die elf Sportorganisationen der zweiten Phase gelten die Aussagen direkt nach dem Projektabschluss und zwar unter schwierigen Umständen der COVID-19-Pandemie. So konnten einige Vertreter*innen der Sportorganisationen noch keine verlässlichen Aussagen dazu treffen, wie die Nachhaltigkeit in ihren Sportorganisationen tatsächlich gesichert wird; bei ihnen galt, dass die Stelle zunächst auslaufen würde. Schließlich lagen zur Situation bzgl. des Erwerbsstatus der SIMs im Oktober 2020 zur finalen Erstellung dieses Berichts neue Erkenntnisse vor, daher wurden die Angaben der SIMs vom Juni 2020 entsprechend aktualisiert.



Sport-Inklusionsmanagerin während eines Vortrags bei den BMAS-Inklusionstagen

4.1 INKLUSION VON DER MODELL- ZUR REGELSTRUKTUR

In allen Sportorganisationen gab es Konsens darüber, dass sie das Thema Inklusion in ihren Strukturen weiterhin bearbeiten wollen. Es gab allerdings unterschiedliche Vorstellungen davon, ob und wie dies realisiert werden könnte. Einige Sportorganisationen beantragten dafür Projekt-mittel bei Aktion Mensch und konnten die Stellen ihrer SIMs verlängern. In einigen anderen Organisationen wurden die Stellen aus Eigenmitteln und/oder aus anderen Fördermitteln weiter finanziert und zum Teil auch ent-fristet. Es gab darüber hinaus Organisationen, bei denen ein Teil der SIM-Aufgaben zum Thema Inklusion auf eine andere hauptamtlich beschäf-tigte Person übertragen und die SIM-Stelle nicht aufrechterhalten wurde.

Direkt nach dem Auslaufen der Finanzierung der jeweiligen Sportorganisationen wurden SIMs in acht Sportorganisationen der ersten Projektphase und drei Sportorganisationen der zweiten Projektphase weiterhin beschäf-tigt. Ihre Funktionen haben sich allerdings zum Teil verändert. Für die Beurteilung der relativ niedrigen Zahl aus der zweiten Projektphase gilt es zudem zu beachten, dass drei von elf Sportorganisationen einen Antrag bei Aktion Mensch gestellt und

pandemiebedingt noch keine Rückmeldung zum Zeitpunkt der Befragung erhalten hat-ten. Da sich die Arbeitsverhältnisse der SIMs der ersten Phase im Laufe der Zeit verändert haben, wurde nun die Situation in 22 Sport-organisationen einheitlich zum Standpunkt Oktober 2020 durch das Projektteam rekons-truiert. Demnach werden die SIM-Stellen aktuell in sieben von 22 Sportorganisationen aufrechterhalten (Tabelle 3).

Tabelle 3:

Nachhaltigkeitsindikator 1: Aufrechterhalten der SIM-Stellen

	1. Phase (n=11)	2. Phase (n=11)
Die Stelle eines/einer Sport-Inklusionsmanager*in wurde aufrechterhalten	4	3
Die Stelle wurde zunächst fortgeführt, ist aber aktuell nicht nachbesetzt	4	0
Projektantrag bei Aktion Mensch ist noch nicht entschieden	0	3
Die Stelle wurde nicht aufrechterhalten	3	5

Quelle: Eigene Darstellung.

Wird die Verankerung des Themas Inklusion in den geförderten Sportorganisationen als ein weiterer Indikator zur Verstetigung des Modellprojekts betrachtet, so lassen sich mehrere positive Tendenzen feststellen. So wird das Thema Inklusion in allen 22 Sportorganisationen weiterhin bearbeitet werden; bei ihnen gibt es zumindest eine Strategie oder einen Aktionsplan zur nachhaltigen Entwicklung von Inklusion im Sport. In 20 Sportorganisationen stehen hierzu auch finanzielle Ressourcen zur Verfügung. In 13 Sportorganisationen gibt es mindestens eine hauptamtlich tätige Person, die für das Thema „Inklusion“ zuständig ist; in vier weiteren Organisationen ist dies nur zum Teil der Fall. In 16 Sportorganisationen wird das Thema (darüber hinaus) durch mindestens eine ehrenamtlich tätige Person bearbeitet. (Tabelle 4) Werden die Angaben der Befragten zu den beiden Fragen gleichzeitig betrachtet, so lässt sich feststellen, dass das Thema Inklusion in 14 Sportorganisationen von einem Tandem/Team von hauptamtlich und ehrenamtlich Tätigen, in drei Sportorganisationen ausschließlich von hauptamtlich Tätigen und in fünf Sportorganisationen ausschließlich von ehrenamtlich Tätigen bearbeitet wird.

Besonders schwierig war es für die Vereine, die angestoßenen Prozesse und die aufgebauten Strukturen aufrechtzuerhalten bzw.

nachhaltig zu verstetigen. Der Hauptgrund dafür sind die fehlenden finanziellen Ressourcen. Im nachfolgenden Zitat wird diese Erkenntnis auf den Punkt gebracht:

„Also, es ist uns im Moment nicht möglich, dieses Arbeitsverhältnis fortzusetzen, in dem Rahmen. Da ist sehr schwierig [...] unter den Bedingungen eines ehrenamtlich geführten Vereins für Breitensport da so viel zu schaffen, dass man eine hauptamtliche Tätigkeit in dieser Richtung fortführen kann. Wir haben uns bemüht. Die Erkenntnis ist dann eben gewachsen, dass das für uns sehr schwierig ist.“

(SO_2.3.53)

Auch wenn die Überführung der SIM-Stellen vom Modellprojekt in die Regelstrukturen nicht flächendeckend gelungen ist, so kann dennoch von einer nachhaltigen Verstetigung des Modellprojekts in mindestens 17 von 22 Sportorganisationen ausgegangen werden. In diesen Sportorganisationen wird das Thema Inklusion (zumindest anteilig) bei hauptamtlich tätigen Personen angesiedelt und dadurch strukturell nicht nur strategisch verankert, sondern auch mit Personalressourcen unterlegt.

Tabelle 4:

Nachhaltigkeitsindikator 2: Strukturelle Verankerung des Themas Inklusion

	Nein	Teils/ teils	Ja
In meiner Sportorganisation gibt es eine beschlossene Strategie/einen Aktionsplan zur nachhaltigen Entwicklung der Inklusion im Sport.	0	13	9
In meiner Sportorganisation gibt es finanzielle Ressourcen dafür, die Umsetzung der Inklusion gezielt zu fördern.	2	11	9
In meiner Sportorganisation gibt es mindestens eine hauptamtlich tätige Person, die für das Thema „Inklusion“ zuständig ist.	5	4	13
In meiner Sportorganisation gibt es mindestens eine ehrenamtlich tätige Person, die für das Thema „Inklusion“ zuständig ist.	3	3	16

Quelle: Angaben der Vertreter*innen der Sportorganisationen (n = 22), Juni 2020.

4.1.1 Der Schützenbund Niedersachsen e. V. – Inklusion: von der Tiefe in die Breite

Karsten Nesbor

Sport-Inklusionsmanager

Der Schützenbund Niedersachsen e. V. (SBN) ist der Spitzenverband der Sportschütz*innen in Niedersachsen und setzt sich aus den drei Landesverbänden Niedersächsischer Sportschützenverband, Nordwestdeutscher Schützenbund und dem Schützenbund Hamburg und Umgebung zusammen. Als Landesfachverband Schießsport ist der SBN über den Landessportbund Niedersachsen und den Deutschen Schützenbund in die Sportlandschaft Deutschlands eingebettet. In Hannover wird ein Bundesstützpunkt Sportschießen mit den Schwerpunktdisziplinen Gewehr, Pistole und Bogen betrieben.

Das DOSB Projekt als Horizonterweiterung

Vor Beginn des Projekts waren schießsportliche Aktivitäten von Sportler*innen mit Behinderungen zwar vorhanden, allerdings eher auf den Leistungssport fokussiert und nicht in einen ganzheitlichen Kontext eingebunden. Die bis dahin vorhandenen personellen Ressourcen des SBN reichten nicht aus, um das Thema „Inklusion im Schießsport“ stärker in den Fokus zu rücken und ganzheitlich aufzustellen. Durch die (zunächst projektbezogene) Schaffung der Stelle „Sport-Inklusionsmanager*in“ sollten vor allem folgende Ziele erreicht und dauerhaft implementiert werden:

- Sensibilisierung für das Thema Inklusion in der Breite der Schützenvereine mit anschließender Beratung zur praktischen Umsetzung von Maßnahmen vor Ort,
- Aufbau und Etablierung von Strukturen im inklusiven Breiten- und Leistungssport, bspw. durch Schaffung eines „Info-Teams“,
- Aufbau eines Netzwerkes mit (Behinderten-)Sportverbänden und -organisationen, Politik und Einrichtungen der Behindertenhilfe sowie starke Öffentlichkeitsarbeit zum Thema „Inklusion im Schießsport“ und

- Etablierung und Verankerung von inklusiven Schießsportveranstaltungen.

Um diese Ziele zu erreichen, bedurfte es einer hauptamtlichen Koordinationsstelle, welche die Belange des Sports und die Belange der Menschen mit Behinderungen im Blick behält, nach innen und außen vertritt und fördert. Gesucht wurde als Sport-Inklusionsmanager*in eine Person, die einerseits bereits aktiv im Schießsport tätig war und andererseits durch die eigenen Lebensumstände die Position der Menschen mit Behinderungen vertreten konnte. Mit Marion Böhm konnte eine Person aus dem eigenen Verband als Sport-Inklusionsmanagerin gefunden und gewonnen werden, die als langjährige ehrenamtlich Tätige alle Facetten des Schießsports vom Vereinssport über (Landes-)Meisterschaften bis hin zu international ausgerichteten Wettkämpfen unterstützt hat und gleichzeitig durch ihre eigene Behinderung die Belange der Sportler*innen mit Behinderungen nie aus dem Blick verlor.

Unsere Erfahrungen und Erfolge

Als eine Besonderheit des Projekts kann angesehen werden, dass es auf einer kleinen, bestehenden Struktur im Leistungssport

aufgesetzt wurde. Dem Projekt vorausgegangene Aktivitäten und der Inklusionskader des Schützenbundes Niedersachsen waren dabei Ausgangspunkt und Initialzündung dafür, das Thema „Inklusion im Schießsport“ von der Tiefe in die Breite zu tragen. Es wurde mit dem Projekt der (symbolische) Weg von der Spitze an die Basis gewählt, ohne dabei die schon erfolgreiche Arbeit an der Spitze zu vernachlässigen. Die Spitzensportler*innen fungierten als Vorbilder und Sympathieträger, um den Schießsport als Sportart für alle Menschen in der Öffentlichkeit zu präsentieren und um möglichst viele Vereine für das Thema zu sensibilisieren. Insbesondere die Schaffung eines „Info-Teams“ und die Etablierung einer Beratungs- und Begleitungsstelle für Inklusion haben maßgeblich zum Erfolg des Projekts beigetragen. Das „Info-Team“ setzte und setzt sich auch heute noch aus der Sport-Inklusionsmanagerin, dem Inklusionstrainer, dem Referenten für Behindertensport, ehrenamtlichen Berater*innen und Sportler*innen mit Behinderungen zusammen. Interessierte können damit in allen relevanten Bereichen – sei es bspw. bei Sport-, Sportstättenbau- oder Finanzierungsfragen – Informationen und Unterstützung aus einer Hand erhalten und ihre eigenen Projekte dadurch zielgerichtet umsetzen. Durch diese Serviceleistung und ihrer andauernden Nachfrage wurde der Bedarf nach einer Verstetigung der Stelle der Sport-Inklusionsmanagerin deutlich.

Zudem war mit Projektbeginn der Schützenbund Niedersachsen bei gelebter Inklusion im Schießsport Vorreiter in Deutschland, so dass mit den fortwährend kommunizierten Erfolgen des Projekts das Interesse weiterer Akteure am Projekt und seiner Umsetzung stieg. Durch die Präsentation des Projekts und Mitmachangeboten, nicht nur im Schützenwesen, sondern auch bei Straßen- und Sportfesten sowie bei Inklusionstagen, konnte das Interesse in der breiten Öffentlichkeit geweckt werden. Insbesondere konnte dadurch gezeigt werden, dass Sportschießen mit oder ohne Hilfsmittel für Jede bzw. Jeden möglich ist.



*Gruppenarbeit während eines Treffens der Sport-Inklusionsmanager*innen der ersten Projektphase*

Die sich ergebenden Wünsche nach Präsenz und Unterstützung konnten in die dauerhafte Vorhaltung der neu eingeführten Stelle sowie der Wahrnehmung des Schützenbundes Niedersachsen als „Kompetenzzentrum für Inklusion im Schießsport“ gewandelt werden. Diese Erwartungshaltung wiederum konnte im Zusammenspiel mit den Verbänden und der Politik genutzt werden, um zum Ende der Förderung die Stelle der Sport-Inklusionsmanagerin zu sichern und dauerhaft zu etablieren. Durch Einwerbung eines neuen Projekts bei der Aktion Mensch wurde ein nahtloser Übergang ermöglicht. Neben der Fortführung der bisherigen Arbeit ist es das Ziel des neuen Projekts, Menschen mit Sinnesbehinderungen den Schießsport näher zu bringen und damit den Kreis der Akteur*innen und Nutzer*innen noch einmal zu erweitern. Auch im neuen Projekt werden die Erfolgsfaktoren „von der Tiefe in die Breite“ und „Kommunikation ist alles“ eine wichtige Rolle spielen und die kontinuierliche und nachhaltige Weiterentwicklung der Inklusion im Schießsport vorantreiben. Mit einem Abschied von Marion Böhm in den Ruhestand wurde die SIM-Stelle nahtlos nachbesetzt. Die Stelle des Sport-Inklusionsmanagers wird dabei die Funktion als Innovator weiterhin ausfüllen und über die Netzwerke verbesserten Zugang und Einfluss auf zukünftige Entscheidungen im Bereich Inklusion nehmen können.

4.1.2 Special Olympics Baden-Württemberg e. V. – von Menschen mit geistiger Behinderung für Menschen mit geistiger Behinderung

Christian Sigg

Geschäftsführer

Special Olympics Deutschland (SOD) ist die deutsche Organisation der weltweit größten, vom Internationalen Olympischen Komitee (IOC) offiziell anerkannten Sportbewegung für Menschen mit geistiger und mehrfacher Behinderung. Special Olympics Baden-Württemberg (SOBW) bietet regelmäßige Trainings- und über 30 jährliche Wettbewerbsgelegenheiten für mehr als 4.500 Athlet*innen mit geistigen Behinderungen in Baden-Württemberg.

Ein Ziel ist es, Sport treibenden Menschen mit geistigen Behinderungen (MmgB) Zugang zu regulären Sportvereinen zu ermöglichen. Ein wichtiger Meilenstein auf diesem Weg ist der sogenannte Unified-Sport, bei dem SOBW bundesweit eine Vorreiterrolle einnimmt. Im Unified-Sport trainieren Athlet*innen mit und ohne Behinderungen gemeinsam und bestreiten auch gemeinsam Wettbewerbe. In der Alltagsbewegung Special Olympics sind aber auch Standbeine wie ein Bildungs-, ein Familien- und ein Gesundheitsprogramm gleichermaßen wichtig, um den Athlet*innen auf einzigartige Art und Weise Unterstützung und Begleitung anzubieten. SOD ist Spitzenverband im DOSB und wird die SOI Weltspiele 2023 (SOWSS) in Berlin ausrichten.

Durch das DOSB Projekt schlagkräftig zum Ziel

Unser Landesverband setzt seit Gründung im Jahr 2004 den Grundsatz um, eine Organisation von Menschen mit geistigen Behinderungen für Menschen mit geistigen Behinderungen zu sein. Unsere „Absprunghöhe“ in Richtung Inklusion war also von vornherein sehr hoch: Im Präsidium ist einer von neun stimmberechtigten Sitzen für den oder die amtierende*n Athletensprecher*in vorgesehen. Somit ist eine Vertretung der eigenen Interessen auf höchster verbandlicher Ebene gegeben, und wir zeigen MmgB die maximale Akzeptanz als gleichberechtigte Akteure. Für

die Arbeit im Präsidium ist damit das Thema „Leichte Sprache“ in Wort und Schrift allgegenwärtig, um einen vollen Zugang zu allen Inhalten und damit eine umfassende Mitwirkung bei allen Vorgängen zu gewährleisten. Die Gremienarbeit ist über das Präsidium hinaus sehr auf MmgB ausgelegt: Der Athletenrat vertritt die Belange aller Athlet*innen.

Unabhängig vom satzungsgemäßen Auftrag, Angebote für Menschen mit geistiger und mehrfacher Behinderung bereit zu halten, ist mit Martin Metz, dem ehemaligen Sport-Inklusionsmanager und jetzigen Referenten für Sportentwicklung und Inklusion, ein Mensch mit schwerer Hörbehinderung ein langjähriges und „normales“ Mitglied des Teams der Geschäftsstelle des Verbands.

Unsere Erfahrungen und Erfolge

Die o. g. Situation war bereits vor Antritt unseres SIM gegeben. Durch die noch im Aufbau befindlichen Organisationsstrukturen, einhergehend mit einer vergleichsweise sehr schwierigen Verbandsfinanzierung (die Mitglieds- und Teilnahmebeiträge sind international reglementiert und sehr niedrig zu halten, wodurch sich der Anteil im Etat des Verbands von dieser Seite auf lediglich 4 % beläuft), waren vor der 75 %-SIM-Stelle nicht ausreichend Ressourcen vorhanden, um alle in Planung befindlichen Maßnahmen zur Erhöhung von Empowerment, Mitsprache

und Selbstbestimmung richtig schlagkräftig zu implementieren, da es viel Zeit und Vorbereitung für die Gremienarbeit benötigt. Dies mit den aufgestockten Ressourcen zu ermöglichen, war eines der Hauptziele: Die Umsetzung des „Athletenprogramms“, bei dem die Athletenräte auch im Alltag der Geschäftsstelle oder auch im Organisationskomitee der Landes-Spiele mit für die Entwicklung von Veranstaltungs-Standards sorgen.

Parallel zur Gremienarbeit war als zweiter Schwerpunkt auch eine Ausweitung von neuen Zugangsmöglichkeiten in den Kommunen geplant. MmGB sind allzu oft noch damit konfrontiert, dass die örtlichen Sportvereine sich nicht in der Lage sehen, ihnen im Verein die Mitgliedschaft und das gleichberechtigte Teilnehmen an den Vereinsangeboten zu ermöglichen. Deshalb haben wir im Rahmen des SIM-Projekts die „Begegnungstage“ konzipiert, die wir nun umsetzen können: Gemeinsam mit SOBW kümmern sich in einer Kommune die ansässigen Organisationen der Behindertenhilfe wie beispielsweise Lebenshilfe, Caritas, Diakonie und andere Träger mit einem Sportverein darum, dass es Schnupperangebote gibt, bei denen MmGB unverbindlich ausprobieren können, ob ihnen der Verein und sein Angebot zusagen. Gleichzeitig kann auch ein Verein „reinschnuppern“, wie bereichernd das Vereinsleben mit MmGB werden kann, und findet mit den Fachkräften der Behindertenhilfe wertvolle Ansprechpartner*innen, wenn es um begleitende Fragen von der Logistik der Anreise zur Sportstätte oder generellen Beratungsleistungen geht.

Ein drittes Hauptziel war es, die bestehenden Unified-Angebote, noch weiter zu entwickeln und letztlich alle Sportarten „inklusiv“ zu machen. Dazu wurde im Rahmen des DOSB-Projekts eine Abfrage von bestehenden Unified-Angeboten sowie deren Entstehungsgeschichte gemacht, die wir nun als Sammlung von ganz unterschiedlichen Best-Practice-Beispielen online zur Verfügung stellen.

Die Nachhaltigkeit ist bereits durch das Erreichen der drei Hauptziele und deren



Sport-Inklusionsmanager und Arbeitgeber

Verstetigung gegeben. Zudem konnte mit den Ressourcen für den SIM der Teil des Veranstaltungsmanagements komplett aus dem bisherigen Referat Sport ausgegliedert werden. Der SIM hatte und hat auch nun nach der Projektlaufzeit von zwei Jahren, nach der er mit den SIM-Aufgaben 1:1 übernommen wurde, die Aufgabe der Sportentwicklung und der Umsetzung der Inklusionsthemen. Dadurch hat letztlich auch das andere Sportstandbein, das Veranstaltungsmanagement, seine Kapazitäten behalten können und kann sich vermehrt auf die Standardisierung und Professionalisierung der jährlich über 30 regelmäßigen Wettbewerbe fokussieren. Im Kerngeschäft Sport sind somit der „Außendienst“ mit den Veranstaltungen sowie die Seite von Inklusions- und Sportentwicklung im Vergleich zur Vor-SIM-Zeit nachhaltig gestärkt worden. Mit dem Schulterschluss mit unseren Bündnispartnern, der Landesarbeitsgemeinschaft der Werkstätten für behinderte Menschen (LAG WfbM) und den Werkstattträtern BW sowie der Lebenshilfe BW, ist es uns möglich, die Anliegen unserer Klientel und deren Versorgung mit Angeboten nicht nur im Sport, sondern eben auch in der Begleitung der Familien oder der besonderen Aufmerksamkeit, die das Thema Gesundheit bei dieser Zielgruppe erfordert, noch stärker gegenüber der Politik und dem organisierten Sport zu vertreten.

Bei aller schon vorher vorhandener Motivation, Inklusion gemeinsam mit MmGB umzusetzen, war das DOSB-Projekt letztlich doch entscheidend für das Erreichen der Ziele und Erfolge, schlicht durch die Bereitstellung der notwendigen Ressourcen, einhergehend mit einer sehr ausgereiften, hilfreichen und individualdialogischen Begleitung durch den DOSB.

4.2 INKLUSION ALS TEIL DES LEBENS

Zum Zeitpunkt Oktober 2020 waren insgesamt 16 SIMs erwerbstätig; davon waren sieben Personen in ihren Sportorganisationen und vier Personen in anderen Sportorganisationen tätig. Die restlichen fünf Personen waren zwar außerhalb des Sportbereichs beschäftigt, sie sind allerdings weiterhin mit den Themen Sport oder Inklusion befasst. Vier Personen waren arbeitssuchend und zwei weitere Personen waren aus unterschiedlichen Gründen wie z. B. Studium, Elternzeit, Rente nicht erwerbstätig. Dabei ergeben sich nur kleine Unterschiede zwischen den beiden Projektphasen.

Tabelle 5:

Indikator 3: Erwerbstätigkeit der SIMs zum Zeitpunkt Oktober 2020

	1. Phase (n=11)	2. Phase (n=11)
Erwerbstätig und zwar in derselben Sportorganisation	4	3
Erwerbstätig allerdings in einer anderen Sportorganisation	1	3
Erwerbstätig außerhalb des Sports	3	2
Arbeitssuchend	1	3
Ich brauche keine Erwerbstätigkeit (z. B. Studium, Elternzeit, Rente)	2	0

Quelle: Eigene Darstellung.

Im Rahmen der schriftlichen Befragung meldeten nur drei Personen zurück, dass das Thema „Inklusion“ für sie aktuell nur eine persönliche Angelegenheit sei. Die restlichen SIMs beschäftigen sich mit dem Thema entweder beruflich oder im Rahmen einer ehrenamtlichen Tätigkeit. Zwanzig SIMs stimmten der Aussage teilweise oder voll zu, dass sie im Rahmen ihrer Tätigkeit als SIM ein breites Netzwerk aufgebaut und/oder wichtige Kontakte geknüpft haben, die sie immer wieder (beruflich) nutzen.

Auch im Rahmen der Interviews bewerteten die SIMs ihre eigene Teilnahme am Modellprojekt mehrheitlich als eine Bereicherung. Bei der Beschreibung der Bedeutung des Projekts für ihre berufliche Laufbahn sowie ihr privates Leben ließen sich verschiedene

Argumentationsmuster finden, die nachfolgend kurz skizziert werden. Es ließen sich zum Beispiel Unterschiede in Abhängigkeit davon feststellen, ob Menschen eine angeborene oder eine erst im Laufe des Erwachsenenlebens erworbene Behinderung hatten. Bei einer Behinderung, die die Menschen (fast) ihr ganzes Leben begleitet hat, wurde diese plötzlich nicht mehr als „Stein im Weg“, sondern als „gewinnbringende Ressource“ erkannt. Dadurch, dass sie einen langen Weg beginnend mit früher Bildung, über einen Studienabschluss hin zu einem Arbeitsvertrag erfolgreich geschafft haben, und nun als Vorbild für viele Menschen agieren konnten, kam die Feststellung eines besonderen Mehrwerts des Modellprojekts für das eigene Leben. Nachfolgend werden ein paar Eindrücke beispielhaft dargestellt:

„Also für mich persönlich hat das Projekt einen ganz großen, hohen Stellenwert, weil das ist ja quasi mein erster richtiger Job, [...] das Projekt hat mir den Einstieg in die Arbeitswelt total erleichtert und bedeutsam gemacht für mich, weil ich irgendwie gemerkt habe, dass meine eigene Behinderung auch irgendwie, ja, als Ressource genutzt werden kann und plötzlich etwas Besonderes war, was mir nicht immer nur einen Stein in den Weg gelegt hat, sondern was mir auch total gewinnbringend war.“

(SIM_1.4.3)

„Es war ein toller Einstieg in die Berufswelt. Sowohl bei meinem Arbeitgeber als auch die Zusammenarbeit mit dem DOSB haben mich sehr weitergebracht. Auch persönlich konnte ich aus dem Projekt viel mitnehmen. Ich war bisher eigentlich immer die einzige Person mit einer Behinderung in meinem Umfeld (Schule, Uni, Arbeit) und durch den Austausch mit den anderen Sport-Inklusionsmanagern habe ich die Themen Behinderung und Inklusion neu erfahren können. So wurde neben meinem Verständnis für Verbandsarbeit auch mein Verständnis für Inklusion erweitert, wofür ich sehr dankbar bin.“

(SIM_Juni 2020)

glückliche Fortsetzung des persönlichen Werdegangs und ein sinnvoller Zwischenstopp. Schließlich teilten mehrere SIMs mit, dass sie durch das Projekt nicht nur einen erfolgreichen Anschluss auf dem ersten Arbeitsmarkt gefunden haben, sondern auch ihr privates Leben bzw. ihr Selbstbild verbessern konnten.

„Für mich war das der 6er im Lotto! Ich habe dadurch eine Arbeitsstelle gefunden, die mich glücklich macht und erfüllt.“

(SIM_Juni 2020)

„Nach längerer Arbeitslosigkeit konnte ich viel Neues lernen, wertvolle Erfahrungen sammeln und neue Berufsfelder für mich entdecken. Während meiner Tätigkeit im Projektzeitraum habe ich viele nette Menschen und meine derzeitige Lebensgefährtin kennengelernt. Das Projekt hat mir also auch privat sehr geholfen.“

(SIM_Juni 2020)

„Das Projekt hat meinen Horizont enorm erweitert, sowohl für mich persönlich (Stärkung eigener Persönlichkeit, Selbstsicherheit, Bestätigung der Sinnhaftigkeit meines Wirkens) als auch beruflich (Gewinnung von Kompetenzen).“

(SIM_Juni 2020)

Die Personen, die ihre Behinderungen erst im Erwachsenenalter erworben und durch das Projekt einen Wiedereinstieg ins Berufsleben geschafft haben, deuteten ihre Tätigkeit im Projekt als „einen ganz neuen Lebensabschnitt“, in dem der Inklusionsgedanke zu einem festen Bestandteil nicht nur des persönlichen, sondern auch des beruflichen Lebens geworden ist.

Für die aktiven/ehemaligen Sportler*innen, die im Leben bereits viele Erfolgserlebnisse mit ihren Behinderungen im Sport erlebt haben, war die Tätigkeit als SIM eine

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass sich nachhaltige Effekte des Modellprojekts auch hinsichtlich der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen auf dem ersten Arbeitsmarkt insgesamt und im Sportbereich insbesondere feststellen lassen. So waren 16 von 22 SIMs zum Zeitpunkt Oktober 2020 erwerbstätig; 14 davon im Sportbereich. Darüber hinaus lassen sich bei den SIMs mehrere Effekte feststellen wie z. B. Aufbau breiter Netzwerke, Knüpfung wichtiger Kontakte und Erwerb neuer Kompetenzen, die für die Bewertung des Projekterfolgs ebenfalls von großer Bedeutung sind.

4.2.1 Thorsten Ely: „Es schließen sich Türen und andere öffnen sich“

Thorsten Ely

Sport-Inklusionsmanager

Ich bin Thorsten Ely und seit einem Fahrradunfall 2009 bin ich von der Brust abwärts querschnittgelähmt. Das war unmittelbar nach meinem 40. Geburtstag. Seitdem lebe, erlebe und agiere ich vom Rollstuhl aus. Das ist spannend, herausfordernd, manchmal frustrierend und ermüdend, aber nie langweilig. Es fühlt sich an, als ob ich mich in einem Selbstversuch für eine wissenschaftliche Untersuchung befinde.

Sport spielt seit meiner Kindheit eine wichtige Rolle. Ich habe viele verschiedene Sportarten ausprobiert, bin aber meinen Stammsportarten Turnen und Leichtathletik immer treu geblieben. Seit meiner Jugend bin ich ehrenamtlich im Verein und im Turnverband tätig und habe mich dann auch beruflich in Richtung Sport entwickelt. An der Universität Frankfurt habe ich 1999 mein Studium der Sportwissenschaften erfolgreich mit dem Diplom abgeschlossen. Ab 2003 habe ich in einem Gesundheitssportverein als Sporttherapeut, Fitness-Trainer und Übungsleiter im Gesundheitssport gearbeitet. Hier habe ich gelernt, wie mit Mitteln des Sports den Menschen mit körperlichen Problemen die Regeneration ermöglicht wird, wie Sport die Lebensqualität verbessern kann. Nach meinem Unfall konnte ich das für mich persönlich nun ebenfalls nutzen. Für die Menschen, die ich beruflich betreue, habe ich durch meine persönliche Situation an Glaubwürdigkeit gewonnen. Ich habe für sie eine Vorbildfunktion übernommen.

In meinem beruflichen Bereich hat sich gezeigt, dass Sport inklusiv wirkt und das Miteinander von Menschen mit unterschiedlichen körperlichen Möglichkeiten stärkt. In anderen gesellschaftlichen Bereichen fand und findet das eingeschränkter statt. Inklusion wird oft dadurch gebremst, dass das Anderssein von Menschen nicht verstanden oder nicht akzeptiert wird. Das Anderssein

kann die Sprache, das Aussehen oder das Verhalten betreffen. Es führt immer wieder zu Verunsicherungen und das Gefühl, den Gegenüber nicht zu verstehen.

2016 habe ich durch meinen Betreuer bei der Berufsgenossenschaft von dem DOSB-Projekt erfahren. Neugier, die Nähe zur Turnerjugend und der Wunsch nach beruflicher Weiterentwicklung haben mich motiviert, mich für die Stelle bei der Deutschen Turnerjugend (DTJ) zu bewerben.

Im Februar 2017 habe ich die Projekt-Stelle bei der DTJ angetreten. Der Schwerpunkt meiner Arbeit lag im Bereich Kinderturnen. Das Kinderturnen soll allen Kindern zugänglich gemacht werden, damit sie sich ganzheitlich entwickeln können. Für mich war es neu, Aufgaben distanziert aus einer neutral-strategischen Sicht anzugehen. Dabei ging es stets um Inklusion, aber hinsichtlich der Planung und Umsetzung waren projektplanerische Aspekte gefordert. Auch vorher hatte ich immer einen Plan erstellt, um mit den Menschen zu trainieren. Es war jetzt aber deutlich umfassender und an der Verbandsstrategie orientiert. Hier habe ich mich neu aufstellen und meine Kompetenzen weiterentwickeln können. Parallel habe ich die Ausbildung zum Verbandsmanager bei der DOSB-Führungsakademie absolviert. Die hier erworbenen Kenntnisse konnte ich direkt in die Arbeit miteinfließen lassen. Bei vielen Dienstreisen stieß ich auch immer

wieder auf Barrieren, die durch eine gute Zusammenarbeit im Team überwunden werden konnten.

Inklusion spiegelt den Artikel 3 des Grundgesetzes wider: „Alle Menschen sind vor dem Gesetz gleich ... Niemand darf wegen seiner Behinderungen benachteiligt werden“ und stellt damit ein Grundrecht dar. Die Umsetzung ist allerdings nicht immer sofort und unmittelbar möglich. Hier fehlen auch oft das Verständnis und der Wille. Sport bietet hier eine gute Plattform, das Thema anzugehen. In erster Hinsicht sind hier Sportangebote geeignet, die niederschwellig und ohne herausragenden Wettkampfcharakter sind. Es geht primär um das gleichberechtigte, gemeinsame Erleben und weniger um das besser sein als andere. Einschränkungen dürfen nicht zu Nachteilen werden. Ähnlich verhält es sich bei der Arbeit. Inklusion bedeutet auch hier, dass sich alle auf Augenhöhe begegnen. Es ist ok, dass nicht alle alles gleich gut können. Nicht eine Behinderung entscheidet über die Fähigkeiten und Qualitäten eines Menschen, sondern der Output. Einschränkungen dürfen nur nicht zu Benachteiligungen führen.

Das Projekt hat dazu beigetragen, mit meiner Behinderung selbstverständlicher umzugehen. Sie ist da, aber steht nicht zwischen mir und dem Arbeitsergebnis. Für mich haben sich durch meinen Unfall einige Türen verschlossen. Die Möglichkeiten, die ich gegenüber einem Menschen habe, der auf zwei Beinen durchs Leben geht, sind geringer. Aber es haben sich auch neue Türen geöffnet und neue Möglichkeiten eröffnet. Ich habe gelernt, meine Situation auch zu nutzen. So komme ich schneller mit Menschen ins Gespräch. Und meine jetzt positivere Lebenseinstellung wird durch mein Umfeld deutlich wahrgenommen.

Nach dem Ende des DOSB-Projekts war für die Deutschen Turnerjugend und den Deutschen Turnerbund klar, dass das Thema Inklusion weiter vorangetrieben werden soll. Hierzu haben wir als Folgeprojekt bei der Aktion Mensch einen Projektantrag für die inklusive



Sport-Inklusionsmanager während eines Vortrags beim Fachforum Inklusion des DOSB

Weiterentwicklung des Turnerjugendgruppenwettstreits gestellt, der leider nicht genehmigt wurde. Daher haben wir bei der Deutschen Sportjugend einen Projektantrag zur Förderung von jungem Engagement gestellt, der eine halbe Personalstelle erforderlich machte. Das Projekt J.E.D.I. (Jung. Engagiert. Dynamisch. Inkludiert) leitete und betreute ich seit Februar 2019. Ab Oktober 2020 habe ich eine neue berufliche Herausforderung gefunden. In dem Sportverein, dem ich seit 2003 angehöre, übernehme ich mit einem Kollegen die Leitung eines neuen Vereinssportzentrums. Hier lege ich einen der Schwerpunkte auf Inklusion und Barrierefreiheit. Durch die vielfältigen Aspekte in den Bereichen Projektarbeit, Verbandsmanagement, Arbeitsstruktur und Teamarbeit, die ich in den zurückliegenden Jahren lernen durfte, fühle ich mich für diese neue Aufgabe gut gerüstet.

Inklusion braucht noch viel Zeit bis sie umgesetzt wird. Positiv ist, dass die meisten Menschen generell für eine inklusive Gesellschaft bereit sind. Sie müssen nur unterstützt herangeführt werden. Verunsicherungen und Hemmungen müssen überwunden werden. Die Unwissenheit ist eigentlich die größte Bremse für erfolgreiche Inklusion, die Unwissenheit über das Fremde und bezüglich dem, was notwendig bzw. überflüssig ist für Menschen mit Einschränkungen.

4.2.2 Vera Thamm: „Inklusion – nur wer es versucht, wird es verstehen“

Vera Thamm

Sport-Inklusionsmanagerin

Ich heiße Vera Thamm und bin 29 Jahre alt. Meine körperliche Beeinträchtigung nennt sich „Dysmelie-Syndrom“. Vereinfacht gesagt bedeutet dies, dass sich während der Schwangerschaft die Gliedmaßen des Embryos nicht vollständig entwickeln. Mir fehlen beide Arme ab kurz oberhalb der Ellenbogen, rechts habe ich nur den Oberschenkel und in meinem linken Bein fehlen Teile des Unterschenkels. Trotz allem – oder vielleicht gerade deshalb – hat der Sport schon immer eine zentrale Rolle in meinem Leben gespielt.

In den Jahren 2010 bis 2014 war ich Mitglied der deutschen paralympischen Nationalmannschaft im Schwimmen. Das Schwimmen war schon immer meine große sportliche Leidenschaft und ich konnte im Laufe der Zeit einige internationale Erfolge verbuchen. Zu diesen zählen fünf Goldmedaillen bei der U23-WM 2010 in Tschechien, Silber und Bronze bei der EM 2011 in Berlin, Platz 8 bei den Paralympics in London 2012, sowie die Goldmedaille bei den Weltmeisterschaften 2013 in Kanada über 50 Meter Brust. Schon früh stand für mich fest, dass ich auch beruflich etwas im Bereich Sport machen möchte, einfach um etwas von dem, was mir der Sport in meinem Leben Gutes gebracht hat, wieder ein Stück weit zurück geben zu können. Nach Beendigung meiner aktiven Sportzeit habe ich Sportwissenschaften an der Deutschen Sporthochschule Köln studiert, was mir letztendlich den beruflichen Einstieg beim DJK-Sportverband (Deutscher Jugendkraft Sportverband e. V.) ermöglichte.

Während ich meine Masterarbeit schrieb, bewarb sich der DJK-Sportverband um eine der Sport-Inklusionsmanager*innen-Stelle beim DOSB. Nachdem der DJK-Sportverband einen Zuschlag erhalten hatte, habe ich mich darauf beworben. Zu diesem Zeitpunkt kannte ich die DJK von einem Vortrag, den ich 2013 bei der DJK-Sportjugend

über „Inklusion im Sport“ halten durfte. Zu der Zeit kam das Thema „Inklusion“ in alle Munde. Da ich immer „inklusiv“ in der Schule war, noch bevor das Wort überhaupt populär wurde, und daher auch inklusiven Sportunterricht hatte, auf der anderen Seite aber im Bereich des paralympischen Sports in Behindertensportvereinen geschwommen bin, kenne ich beide Varianten des Sports sehr gut.

Mein Hintergedanke bei der Bewerbung beim DJK-Sportverband war, dass ich das gemeinsame Sporttreiben von Menschen mit- und ohne Beeinträchtigung schon immer für eine hervorragende niederschwellige Möglichkeit der Inklusion gehalten habe. Wenn man gemeinsam einen Sport ausübt steht nämlich erstmal eine ganz große Gemeinsamkeit im Mittelpunkt: Man ist begeistert vom selben Sport, das verbindet. So kann man sich über den Sport unterhalten, sich kennen lernen und wenn man miteinander ins Gespräch kommt, dann werden mögliche Ängste und Bedenken, sowohl auf Seiten der Menschen mit Beeinträchtigung als auch auf Seiten derer ohne, viel leichter abgebaut. Das finde ich ist sowieso einer der wichtigsten Punkte im Bereich der Inklusion überhaupt: Man muss miteinander ins Gespräch kommen!

Beim DJK-Sportverband wurde das Thema Inklusion schon lange bevor ich als Sport-Inklusionsmanagerin dort anfang gelebt. In vielen DJK-Vereinen findet Inklusion schon seit Jahren in ihrer schönsten Form statt, und zwar so, dass es so selbstverständlich ist, dass alle gemeinsam dabei sind, dass gar nicht groß darüber geredet wird. Es ist Normalität. Eines der schönsten Beispiele hierfür finde ich die inklusive Ferienfreizeit der DJK Eintracht Stadtlohn, bei der schon seit Jahrzehnten Menschen mit und ohne Beeinträchtigung gemeinsam ins Sommer-Feriencamp fahren. Dies ist nur ein Beispiel von vielen innerhalb der ca. 1.100 DJK-Vereine und DJK-Diözesanverbände, sowie DJK-Landesverbände.

Während meiner Arbeit als Sport-Inklusionsmanagerin war es u. a. meine Aufgabe Ansprechpartnerin für alle DJK Vereine, DJK Landesverbände und DJK Diözesanverbände in allen Fragen der Inklusion im Sport zu sein. Bei vielen Veranstaltungen war ich mit unseren inklusiven Sportangeboten, wie unserer inklusiven Mini-Fußballarena oder dem Reaktionsspiel FitLights vor Ort. Da ich sehr gerne praktisch arbeite, war dies eine genauso große Freude für mich, wie die Unterstützung von Übungsleiter*innen-ausbildungen und die Durchführung von Seminaren, zu den unterschiedlichsten Themenschwerpunkten der Inklusion im Sport. Was für mich eine wundervolle und ganz neue Erfahrung war, war die Ausbildung zur Übersetzerin für Leichte Sprache, die ich absolvieren durfte. Im Anschluss habe ich eine Homepage eines DJK Diözesanverbandes in Leichte Sprache übersetzt, was ohne die neu erworbene Kompetenz gar nicht möglich gewesen wäre. Diese Ausbildung ist eine große Bereicherung für mich.

Die Stellen der Sport-Inklusionsmanager*innen sind extra für Menschen mit Beeinträchtigungen ausgeschrieben worden und ehrlich gesagt war genau dies ein Punkt, über den ich länger nachgedacht habe, ob ich mich auf diese Stelle bewerben möchte oder nicht. Ich wollte auf keinen Fall nur eingestellt werden, weil ich eine Beeinträchtigung habe,



Sport-Inklusionsmanagerin an ihrem Arbeitsplatz

ich wollte, dass die DJK mich wenn dann einstellt, weil sie sich sicher sind, dass ich über die nötigen Qualifikationen verfüge, um die Stelle mit Leben zu füllen. Glücklicherweise stellte sich beim Vorstellungsgespräch direkt heraus, dass die Verantwortlichen des DJK-Sportverbandes dies genauso sahen.

Von Januar 2017 bis Dezember 2018 arbeitete ich als DJK Sport-Inklusionsmanagerin. Zu meiner großen Freude durfte ich im Anschluss ein neues Projekt übernehmen und leite seit Anfang 2019 gemeinsam mit einem Kollegen das neu gegründete inklusive DJK-Volunteerteam „possibiliTeam“, in dem Freiwillige zwischen 16 und über 80 Jahren qualifiziert werden, um bei DJK-Veranstaltungen als freiwillige Helfer*innen zu unterstützen. Getreu dem Motto „Inklusion – nur wer es versucht, wird es verstehen“! Des Weiteren bin ich nun bei der DJK-Sportjugend Referentin für die Freiwilligendienste im Sport und darf unsere Bundesfreiwilligendienstler*innen pädagogisch begleiten.

Für die Zukunft hoffe ich, dass wir in Deutschland irgendwann soweit sind, dass der Beruf der Sport-Inklusionsmanager*innen im Grunde überflüssig wird. Das ist erreicht, wenn Inklusion zur Selbstverständlichkeit geworden ist. Bis dahin ist es noch ein weiter Weg und ich wünsche mir, dass Menschen mit und ohne Beeinträchtigung immer mehr miteinander ins Gespräch kommen, denn nur so können Ängste und Bedenken auf beiden Seiten abgebaut werden.

5 FAZIT

Die Vision von Vera Thamm zu einer inklusiven Gesellschaft, in der der Beruf oder die Rolle einer*eines Sport-Inklusionsmanager*in überflüssig sein wird, deckt sich mit der Faustregel einer gelingenden kommunalen Infrastruktur: Wenn Infrastrukturen funktionieren, merken Menschen es kaum (van Laak 2018). Leider sind barrierefreie Sporthallen und Sportangebote in Deutschland immer noch eher ein Ziel als Wirklichkeit; und zwar eine bittere Wirklichkeit, die Menschen mit Behinderungen Chancen auf selbstbestimmte und gleichberechtigte Teilhabe am Sport und/oder Arbeitsmarkt verwehrt. Doch Barrieren bestehen nicht nur in Gebäuden und an öffentlichen Plätzen, sondern häufig in den Köpfen von Menschen. Sie verstetigen sich im zeitlichen Verlauf, bestimmen ihr Verhalten und beeinflussen ihre Entscheidungen. Wie aber auch bei einer Gebäudeinspektion lassen sich verschiedene Barrieren in den Köpfen von Menschen erkennen und abbauen.

Wie kann das gehen? Eine der zentralen Lehren des Modellprojekts ist: Das gelingt offensichtlich am besten dann, wenn Menschen mit und ohne Behinderungen in Kontakt miteinander kommen, eine offene Haltung einnehmen und voneinander lernen. Der Lerneffekt ist vorprogrammiert, wenn Menschen mit und ohne Behinderungen in einem Team zusammenarbeiten und gemeinsam ganz konkrete Ziele erreichen wollen, ob im Blindenfußball, Rollstuhlbasketball oder am Arbeitsplatz. Der Sport scheint dafür besonders gut geeignet.

Nicht in allen 22 Sportorganisationen ist alles reibungslos verlaufen. Es gab auch hier – wie es in Verhältnissen zwischen Arbeitgeber*innen und Arbeitnehmer*innen manchmal üblich ist – legitime, aber teilweise nicht erfüllbare Erwartungen, Unsicherheiten und Konflikte. Dennoch haben alle Vertreter*innen der 22 geförderten Sportorganisationen die Abschlussfrage der Evaluation, ob sie diesen Weg nochmals gehen würden, ausnahmslos bejaht. Eine Person hat in ihrer Antwort die zentrale Erkenntnis der Evaluation auf den Punkt gebracht:

„Der Nutzen war auf jeden Fall für [die Sportorganisation] enorm, auch wenn wir nicht alle Ziele erreicht haben und es ein bisschen Unzufriedenheiten gibt, haben wir in den zwei Jahren sehr, sehr viel realisiert und haben, wie gesagt, auch ein ganz anderes Klima für das Thema in [der Sportorganisation] und auch darüber hinaus im Sozialraum der Stadt auch erzeugt. Ja, deswegen auf jeden Fall, habe ich da ein positives Fazit und wir würden den gleichen Weg nochmal gehen.“

(SO_2.10.59)

Auch für die beteiligten SIMs war das Modellprojekt ein Gewinn, und zwar „wie ein 6er im Lotto“, „eine glückliche Fügung“, „eine schöne Zwischenstation“ oder sogar „ein Sprungbrett“. Und auch für den DOSB und seine Mitgliedsorganisationen hat das Projekt viel gebracht: Es konnte öffentlichkeitswirksam intern und extern deutlich gemacht werden, welche Potenziale der Sport für die Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention und der Inklusion insgesamt hat. Dem im Strategiekonzept des DOSB „Umsetzung der Inklusion im und durch Sport“ geäußerten Ziel, einen Beitrag dazu leisten zu wollen, die Vision einer inklusiven Gesellschaft zu verwirklichen, ist man durch die Umsetzung dieses Projekts einen Schritt nähergekommen. Auch wenn Inklusion ein langwährender Prozess ist, erscheint es positiv, dass im Rahmen einer Befragung immer mehr Sportverbände die gleichberechtigte Teilhabe von Menschen mit Behinderungen als eine wichtige Aufgabe ansehen.

Zu guter Letzt erlauben wir uns, die Leser*innen des vorliegenden Evaluationsberichts an einen feinen Unterschied zwischen Integration und Inklusion zu erinnern: „Man kann zwar jemanden integrieren, aber man kann niemanden inkludieren, sondern nur Inklusion sozial ermöglichen“ (DJI 2020, S. 26). Das DOSB-Projekt hat Inklusion strukturell und die Sportorganisationen haben sie mit ihren Teams sozial ermöglicht.

DANKSAGUNG

Wir danken den Vertreter*innen der 22 Sportorganisationen und den Sport-Inklusionsmanager*innen für die entgegengebrachte Offenheit und das Vertrauen sowie den Kolleg*innen im DOSB und der DOSB-Führungsakademie für den sehr bereichernden kollegialen Austausch und die professionelle Unterstützung bei der Umsetzung der wissenschaftlichen Begleitung und Evaluation.

Einen besonderen Dank möchten wir auch den Autor*innen aus den Sportorganisationen in dieser Publikation aussprechen.

6 LITERATUR

Deutsches Jugendinstitut (2020):

Junge Erwachsene – soziale Teilhabe ermöglichen! Stellungnahme des Bundesjugendkuratoriums. München.

https://www.bundesjugendkuratorium.de/assets/pdf/press/BJK_Stellungnahme_Junge%20Erwachsene_2020.pdf (Letzter Zugriff 11.11.2020)

Deutscher Olympischer Sportbund (2013):

Inklusion leben. Gemeinsam und gleichberechtigt Sport treiben. Positionspapier des Deutschen Olympischen Sportbundes (DOSB) und der Deutschen Sportjugend (dsj) zur Inklusion von Menschen mit Behinderungen.

https://cdn.dosb.de/alter_Datenbestand/fm-dosb/arbeitsfelder/Breitensport/Inklusion/2016/DOSB-Positionspapier_zur_Inklusion_barr.pdf (Letzter Zugriff 11.11.2020)

Deutscher Olympischer Sportbund (2018):

Umsetzung der Inklusion im und durch Sport. Monitoring 2018.

https://cdn.dosb.de/user_upload/Inklusionsport.de/PDFs/Monitoring_2018_Umsetzung_der_Inklusion_im_und_durch_Sport_BARRIEREFREI.pdf (Letzter Zugriff 11.11.2020).

van Laak, Dirk (2018):

Alles im Fluss. Die Lebensadern unserer Gesellschaft– Geschichte und Zukunft der Infrastruktur.

Frankfurt am Main: S. Fischer Verlag.

Volf, Irina (2019):

Qualifiziert für die Praxis: Inklusionsmanager/innen für den gemeinnützigen Sport Evaluationsergebnisse des Modellprojekts.

In: Recht und Praxis der Rehabilitation, 4/19, S. 32–40.

Gefördert durch:



Bundesministerium
für Arbeit und Soziales

aus Mitteln des Ausgleichsfonds

Impressum

Titel: Qualifiziert für die Praxis: Inklusionsmanager*innen für den gemeinnützigen Sport · Evaluationsbericht

Herausgeber: Deutscher Olympischer Sportbund e.V. · Geschäftsbereich Sportentwicklung · Ressort Chancengleichheit und Diversity

Autorin: Dr. Irina Volf unter Mitarbeit von Wolfgang Kleemann

Otto-Fleck-Schneise 12 · 60528 Frankfurt am Main · T +49 69 6700-295 · F +49 69 67001-295 · blessing@dosb.de · www.dosb.de · www.inklusion-sport.de

Redaktion: Ute Blessing, Katja Lücke, Theresa Windorf

ISBN: 978-3-89152-611-8

Bildnachweise: Titelbild: DOSB, TV Ratingen, privat, S. 7 Collage: DOSB, KMTV, Jerome Groux, Philipp Seidel, S. 38 BMAS/IKT19/Maelsa/Rafalzyk, S. 44 und 45 SSB Aachen, S. 47 WLSB, S. 52 BBS, S. 55 BMAS/IKT19/Maelsa/Rafalzyk, S. 61 SOBW, alle anderen Fotos DOSB

Gestaltung: B2 Design · Hanau · info@b2design.info

Produktion: Volkhardt Caruna Medien · Amorbach · www.vc-medien.de

1. Auflage: 500 Stück · Dezember 2020

Gedruckt auf klimaneutral produziertem 100 % Altpapier, ausgezeichnet mit dem „Blauen Engel“, dem EU Ecolabel und der FSC® Recycling-Zertifizierung.

