

Inklusion bei Pfeffersport e.V.

Arbeitsbericht der AG Index für Inklusion
zur Förderung der Vielfalt in unserem Sportverein



Danksagung

Zwischen Sommer 2015 und der Fertigstellung dieses Abschlussberichtes engagierten sich folgende PfeffersportlerInnen ehrenamtlich in der 'Arbeitsgruppe Index für Inklusion':

Marcella Möllinger: Teilnehmerin in einer Tanzgruppe
Christina Dreifert: Übungsleiterin sowie Teilnehmerin in einer Tanzgruppe
Astrid Ewe: Vorstandsmitglied, Teilnehmerin in einer Volleyball-Gruppe
Oliver Klar: Koordinator für Inklusion, Übungsleiter
Stefan Gowitzke: Übungsleiter, Koordinator für BewerberInnen und ÜbungsleiterInnen
Marlon Kneiß: Vorstandsmitglied, Projektkoordination

Vorübergehende Mitwirkungen im Rahmen von Praktika oder aus sonstigen Gründen:
Jörg Zwirn, Claudia Gantner, Fabian Griebisch, Karsten Griewe, Martin Munoz, Lea Perniß.

Unser Dank gilt auch der Unterstützung von Phil Hubbe, der uns für die Titelseite des Berichtes eine seiner Karikaturzeichnungen unentgeltlich zur Verfügung gestellt hat.

Vielen Dank für Eure Mitarbeit!

Berlin,
November 2017

Inhaltsverzeichnis

	Seite
1. Einleitung	4
2. Vorstellung der Arbeitsweise	5
2.1 Der Index-Prozess in fünf Phasen	5
2.2 Die inklusiven Bereiche	6
3. Inklusion bei Pfeffersport (Ist-Zustand)	8
3.1 Leitbild Inklusion	9
4. Bereich A – Inklusiv Kulturen schaffen	11
4.1 Maßnahmen	11
5. Bereich B – Inklusiv Strukturen etablieren	14
5.1 Maßnahmen	14
6. Bereich C – Inklusiv Praktiken entwickeln	17
6.1 Maßnahmen	17
7. Weitere Bearbeitungsfelder und Maßnahmenvorschläge	20
7.1 Fachberatung Inklusion	20
8. Ausblick und Perspektive	22
8.1 Auftragsformulierung	22
8.2 Perspektive der Arbeitsgruppe Index für Inklusion	22
Impressum	

1. Einleitung

„Vielfalt in Bewegung“ ist das Motto des Pfeffersport e.V. und verdeutlicht unser Selbstverständnis als inklusiver Sportverein. Inklusion im und durch Sport bedeutet für Pfeffersport, dass Jeder und Jedem entsprechend der individuellen Möglichkeiten und Bedürfnisse sportliche Betätigung und Partizipation ermöglicht wird. Insbesondere Menschen, die gesellschaftlich ausgegrenzt sind und weniger Zugang zu sportlichen Aktivitäten haben, wie Menschen mit Behinderung, Menschen mit Zuwanderungsgeschichte, Mädchen und Geflüchteten, möchten wir im Pfeffersport e.V. teilhaben lassen und damit einen Beitrag zu einer vielfältigen und sozial starken Gesellschaft leisten.

Inklusion ist für Pfeffersport zuerst eine Haltungsfrage, darüber hinaus eine erstrebenswerte, gesellschaftliche Vision, die in einem ständig zu aktualisierenden Prozess umzusetzen ist. Pfeffersport ist bereits ein inklusiv arbeitender Sportverein, der sich auf diesem Feld aber stetig weiterentwickeln möchte. Vor diesem Hintergrund traf die Vereinsführung im Sommer 2015 die Entscheidung den Inklusions-Index-Prozess als eine Maßnahme der Organisationsentwicklung zu beginnen.

Zu diesem Zweck wurde eine ehrenamtlich tätige Arbeitsgruppe (AG) von PfeffersportlerInnen gebildet, mit dem Anspruch ein möglichst vielfältiges Spektrum aus Mitgliedern der verschiedenen Organisationsebenen des Pfeffersport e.V. zu repräsentieren. Die „AG Index für Inklusion“ nahm noch im Sommer 2015 ihre Arbeit auf und traf sich seitdem in regelmäßigen Abständen von ca. acht bis zwölf Wochen.

Am Anfang des Arbeitsprozesses beschloss die AG, ihre Arbeitsergebnisse in einem schriftlichen Bericht zu dokumentieren. Der hier vorliegende Bericht bietet einerseits eine Bestandsaufnahme über den Ist-Zustand, die Entwicklungspotenziale und Entwicklungsnotwendigkeiten des Pfeffersport e.V. als inklusiver Sportverein. Darüber hinaus formuliert der Bericht einen optionalen Arbeitsauftrag für die Vereinsführung. Die vorgeschlagenen Maßnahmen und Entwicklungsschritte sollten abgewogen und im Rahmen der zur Verfügung stehenden Ressourcen in realistischen und absehbaren Zeitfenstern umgesetzt werden.

Gegen Ende des Arbeitsprozesses wurde die Berichtsform diskutiert und das Team entschied sich, auch hinsichtlich der Form den inklusiven Leitgedanken der Akzeptanz von Vielfalt einfließen zu lassen. Für den Bericht bedeutete diese Entscheidung, die von unterschiedlichen Mitgliedern der Arbeitsgruppe gefertigten Berichtsteile weitestgehend bewusst in ihrem inhaltlichen Sprachduktus (sowie reduziert in ihrer formalen Individualität) zu belassen, sodass die Leserschaft keine komplett vereinheitlichte Berichtsform erwarten kann.

2. Vorstellung der Arbeitsweise

2.1 Der Index-Prozess in fünf Phasen

Die Organisation und Durchführung des Index-Prozesses sowie Strukturierung und Moderation der Teamtreffen übernahm unser Koordinator für Inklusion.

Als strukturgebende Grundlage für die inhaltliche Durchführung diente der „*Index für Inklusion im und durch Sport*“. Dies ist ein 2014 vom Deutschen Behindertensportverband herausgegebener Wegweiser (DBS-Index), der Akteuren „in Sportvereinen und -verbänden, die ihre Kulturen, Strukturen und Praktiken inklusiv gestalten (wollen)“¹, Hilfestellungen bietet.

Demnach lässt sich der Index-Prozess in fünf Phasen einteilen:

Phase 1 „Den Indexprozess beginnen“

wurde bis zu dieser Stelle im vorstehenden Berichtsteil formuliert.

In Phase 2 „Situation beleuchten“

tauschte sich das Index-Team in den ersten Treffen grundlegend über die Fragen: „Was ist Inklusion“ und „Wo steht Pfeffersport aktuell beim Thema Inklusion?“ aus. Der zusammengetragene Ist-Zustand und ein aus den individuellen Vorstellungen der TeilnehmerInnen entwickeltes, gemeinsames Verständnis von Inklusion bildeten die Ausgangspunkte für die folgende Arbeit. Anschließend machten sich das Team mit den Inhalten des DBS-Index vertraut. Mithilfe des Index wurden nun die übergeordneten Zielstellungen der Arbeitsgruppe formuliert:

1. Eine umfassendere Sensibilisierung für das Thema „Inklusion durch und im Sport“ im Verein erreichen.
2. Selbstbestimmung und Teilhabe der Mitglieder im Verein weiter fördern.
3. Den Ausbau des Pfeffersport e.V. als inklusiven Sportverein weiter vorantreiben.

Phase 3 „Prioritäten festlegen“

und die damit zusammenhängende Arbeit mit dem Fragenkatalog des DBS-Index bildeten den tatsächlichen Schwerpunkt der Arbeitsgruppe, welche nachfolgend (*Vgl. 2.2: Die inklusiven Bereiche*) näher beschrieben wird.

¹ <http://www.dbs-npc.de/sport-index-fuer-inklusion.html>, zuletzt abgerufen am 16.09.2017

Phase 4 „Prioritäten umsetzen“

folgt im Anschluss an die Fertigstellung dieses Berichtes und ist als Aufgabe der Vereinsführung in Zusammenarbeit mit den MitarbeiterInnen in der Organisation von Pfeffersport e.V. anzusehen. Eine Reihe von Entwicklungskomponenten war bereits vor dem Arbeitsprozess des Index-Teams im Verein anteilig installiert bzw. wurden während des Berichtszeitraumes initiiert und umgesetzt.

Phase 5 „Index-Prozess reflektieren“

schließt sich nach Umsetzung der Prioritäten an. Es erscheint sinnvoll, dass bei der Zeitplanung von Phase 4 ein realistischer Termin am Ende der (ersten) Umsetzungsphase gesetzt wird, bei dem eine Auswertung und Reflexion des gesamten Inklusions-Index-Prozesses erfolgt.

2.2 Die inklusiven Bereiche

Der Fragenkatalog des „*Index für Inklusion im und durch Sport*“ (DBS-Index) bildete die Grundlage für die inhaltliche Arbeit unseres Index-Teams. Für die Analyse und Weiterentwicklung inklusiver Sportlandschaften kann zwischen drei wesentlichen Bereichen unterschieden werden:

Bereich A - Inklusive Kulturen schaffen:

In diesem Bereich geht es darum, wie im Sportverein ein gemeinsames Verständnis von Inklusion entwickelt und dann in einer wertschätzenden und aner kennenden Gemeinschaft umgesetzt werden kann.

Bereich B - Inklusive Strukturen etablieren:

Hier wird thematisiert, wie Inklusion in allen Sportvereins-Ebenen etabliert werden kann, um Vielfalt zu berücksichtigen und Teilhabe zu ermöglichen.

Bereich C - Inklusive Praktiken entwickeln:

Auf der Grundlage inklusiver Kulturen und Strukturen werden in diesem Bereich Anregungen und Notwendigkeiten für die praktische Umsetzung von Inklusion im Sportverein erarbeitet.

Der DBS-Index bietet für jeden der Bereiche A, B und C jeweils mehrere Zielstellungen an, die mit konkretisierenden Fragestellungen verdeutlicht werden. Diese Fragen dienen der Überprüfung der aktuellen Situation im Verein und geben Anregungen für Verbesserungspotenziale im Entwicklungsprozess eines inklusiven Sportvereines. Anhand dieser Struktur legte das Team für jeden der Bereiche A, B und C erst individuell ihre priorisierten Bereiche, Entwicklungspotenziale und Zielstellungen fest. Über diese wurde sich dann in den Teamsitzungen ausgetauscht und gemeinsame Prioritäten festgelegt.

Im Hinblick auf realistische Umsetzungsmöglichkeiten der Vorschläge, einigte sich das Index-Team darauf, je Bereich A, B und C maximal zwei Zielstellungen mit einer Auswahl der jeweiligen nachgeordneten Fragestellungen (Fragenkatalog DBS-Index) detailliert zu bearbeiten. Weitere als wichtig befundene Fragestellungen sind im Schlussteil (Vgl. 7.: *Weitere Bearbeitungsfelder und Maßnahmenvorschläge*) benannt.

Bezüglich der abgestimmten sechs Zielstellungen (Top-Themen) vollzog die Arbeitsgruppe eine Einschätzung des Ist-Zustandes, nannte wünschenswerte Entwicklungspotenziale und versuchte dabei möglichst konkrete Vorschläge für eine Umsetzung zu erarbeiten. Die Ergebnisse unserer Arbeit werden im vorliegenden Bericht erläutert.

Es ist zu erwähnen, dass in die Ist-Analyse die Auswertungen zweier im Pfeffersport durchgeführter Umfragen zum Stand der Inklusion einbezogen wurden. Eine Umfrage wurde von einem Übungsleiter im Rahmen seiner Masterarbeit unter den ÜbungsleiterInnen von Pfeffersport e.V. durchgeführt. Die zweite Umfrage (mit inklusivem Frageteil) führte die Vereinsführung unter allen Vereinsmitgliedern durch.

3. Inklusion bei Pfeffersport (Ist-Zustand)

Seit den 1990er Jahren beschäftigt sich Pfeffersport e.V. mit der Thematik Integration im und durch Sport. 1996 nahm Pfeffersport das studentische Forschungs-Projekt „Bewegung Integrale“ bei sich auf, ein Bewegungsangebot für Menschen mit und ohne Handicap. Seitdem wurden weitere integrative Bewegungsangebote im Kinder- und Jugendbereich initiiert. Ein weiterer Fokus lag auf integrativen Sportangeboten für Menschen mit Migrationshintergrund und Rollstuhlsportangeboten.

Seit dem Jahr 2009² koordiniert ein Mitarbeiter in der Geschäftsstelle das Thema Inklusion im Sportverein. Pfeffersport e.V. hat ein weites Verständnis von Inklusion und will Kulturen, Strukturen und Prozesse etablieren, in denen niemand ausgeschlossen wird.³ Seitdem wurden verschiedene Diskussionsprozesse vor allem unter den MitarbeiterInnen und ÜbungsleiterInnen, aber auch in der Mitgliederschaft initiiert. Inklusion wurde in der Satzung verankert. Ein Leitbild zum Thema Inklusion wurde geschrieben und permanent fortentwickelt. Die aktuelle, durch die Arbeitsgruppe überarbeitete Fassung, wird im Folgenden (*unter 3.1*) präsentiert.

Geschlechtergerechtigkeit wurde auf diversen Ebenen angeregt und umgesetzt⁴ und eine Mitarbeiterin ist Ansprechpartnerin für das Thema Gender. Menschen mit Behinderung sind im Vorstand und als MitarbeiterInnen zum Verein hinzugekommen. Zahlreiche Sportangebote für Menschen mit Behinderung, für Mädchen und vor allem inklusive Sportangebote (offen für Alle) wurden angestoßen. Das gelang vor allem im Kinder- und Jugendbereich aufgrund der sportpädagogischen Konzepte, die den Angeboten zugrunde liegen⁵. Bewegungsangebote wurden für Menschen mit Handicap geöffnet. Neue Angebote (regelmäßig und einmalig stattfindende) wurden geschaffen.

Seit 2015 spielte das Thema Integration von Geflüchteten eine herausragende Rolle. Eine Koordinatorin für diesen Aufgabenbereich wurde eingestellt. Zahlreiche Angebote in Unterkünften wurden angestoßen und andere reguläre Angebote im Verein wurden dieser Zielgruppe geöffnet. Pfeffersport e.V. ist solidarisch mit Geflüchteten. VereinsvertreterInnen und MitarbeiterInnen engagieren sich nicht nur innerhalb, sondern auch außerhalb des Vereines zum Thema Inklusion. Dem vielfältigen Aufgabenfeld des Vereinsvorstandes wurde explizit der Bereich Inklusion hinzugefügt.

In einer ersten Betrachtung des Vereines, hat unser Index-Team positive, als auch verbesserungswürdige Aspekte auf dem Weg zur weiteren inklusiven Vereinsentwicklung benannt. Diese Betrachtung fand ohne eine tiefere Analyse statt (erster Eindruck).

2 2009 wurde die UN-Behindertenrechtskonvention in Deutschland verabschiedet.

3 Niemand soll ausgeschlossen werden aufgrund von Behinderung, Geschlecht, Alter, Herkunft, Kultur, Religionszugehörigkeit, sexueller Orientierung, sozialer oder finanzieller Hintergründe.

4 Verschiedene Workshops zum Thema Geschlechtergerechtigkeit fanden statt und für das Thema Gender

5 In der Kinder- und Jugendabteilung Bewegung Integrale sind die sportpädagogischen Prinzipien unter anderem: Offenheit, Psychomotorik, Freiwilligkeit, Ganzheitlichkeit, Nicht-Leistungs-Orientierung, Sportartenübergreifung und Kindorientierung

In den letzten Jahren ist es in folgenden Punkten gelungen, Fortschritte auf dem inklusiven Werdegang zu erzielen:

- Entwicklung eines breiten Verständnisses von Inklusion (innerhalb des Vereines) und ein Wille für die Öffnung des Vereines (besonders unter den MitarbeiterInnen, dem Vorstand und den ÜbungsleiterInnen)
- Es gibt eine stark verbreitete Willkommenskultur im Verein.
- KoordinatorInnenstellen wurden installiert für: 'Inklusion', 'Gender' und 'Sport für Geflüchtete'.
- Es konnten MitarbeiterInnen / ÜbungsleiterInnen mit Handicap gewonnen werden.
- Der Verein wird regional und deutschlandweit als inklusiver Verein wahrgenommen und tritt als gesellschafts- und sportpolitischer Akteur in Erscheinung.
- Der Verein ist in der Lage, auch Großveranstaltungen inklusiv auszurichten.

Als verbesserungswürdig sind folgende Punkte anzusehen:

- Schaffung neuer inklusiver Angebote – speziell auch außerhalb der Sektion 'Bewegung Integrale'
- Austausch, Debatte und Wissenstransfer innerhalb der Abteilungen (zwischen den ÜbungsleiterInnen) und zwischen den Abteilungen
- Entwicklung, Umsetzung und Kontrolle von Qualitätsstandards (Fortbildung, Teamsitzungen, Coaching, Feedbackkultur etc.)
- Entwicklung von Kontinuität im inklusiven Prozess
- gesicherter Finanzrahmen für Inklusion

3.1 Leitbild Inklusion

Vielfalt ist Trumpf – Pfeffersport: ein inklusiver Sportverein

Warum gibt es Sportangebote, bei denen RollstuhlfahrerInnen nicht mitmachen dürfen? Wann darf ich als Mädchen oder schwuler Mann endlich gleichwertig anerkannt Fußball spielen? Wie oft werden SportlerInnen rassistisch diskriminiert? Und ist es okay, dass arme Menschen sich bestimmte Sportarten nicht leisten können?

Wir als Organisatoren unserer Pfeffersport-Familie haben die Vision, den verschiedenen Sport- und Bewegungsbedürfnissen unserer rund viereinhalbtausend Mitglieder gerecht zu werden.

Das Thema Inklusion ist dabei wie eine Klammer. Bei uns ist JedeR willkommen und soll JedeR Sport treiben können. Wir experimentieren viel mit alternativen Sport- und Bewegungskonzepten, zum Beispiel Parkour, inklusives Fechten oder Wheel-Soccer. Wir organisieren Angebote explizit für Mädchen und Frauen, in denen niemand Angst vor blöden Sprüchen oder Rollenvorstellungen haben muss. Mittlerweile wird in einigen inklusiven Fußballteams gekickt und Queer-Gruppen finden den Weg zu uns. Wir haben einfach von allem etwas und sind stolz darauf.

Seit einigen Jahren kommen immer mehr Menschen mit Handicap zu uns und wir bieten vor allem für RollifahrerInnen viele Sportmöglichkeiten an. Im Frühjahr 2015 haben wir unsere Sportangebote auch für Menschen geöffnet, die flüchten mussten oder vertrieben worden sind. Und auch für Menschen mit geringen finanziellen Möglichkeiten haben wir eine flexible Beitragsordnung geschaffen.

Für uns spielt es keine Rolle, ob Du alt oder jung bist, dafür stehen generationenübergreifende Gruppen wie das inklusive Tanztheater. Wir bewerten auch nicht, ob Du an einen Gott glaubst oder an welchen Gott, denn unsere Gemeinsamkeit besteht im respektvollen und wertschätzenden Umgang.

TEILHABE STATT AUSGRENZUNG ist unser Ansatz für eine gesellschaftliche Integration. Für uns, als inklusiver Sportverein, gibt es mehr als nur den EINEN Weg. Wir möchten Vieles ausprobieren und mit Euch gemeinsam umsetzen.

Im Kinder und Jugendbereich versuchen wir unsere Sportgruppen für ALLE zu öffnen - explizit auch für Kids mit Handicap. In diesen offen gestalteten Bewegungsangeboten sind heterogene Gruppen einfach zu realisieren. Auf den gesamten Sportverein bezogen haben auch homogene Gruppen, wie Mädchensportangebote oder alters- und interessengleiche Sportgruppen ihre Berechtigung. Denn insgesamt macht es die Pfeffersport-Familie bunter.

Inklusion heißt für uns nicht, dass Alle mit Allen Sport machen müssen. Es geht uns nicht um Gleichmacherei, sondern um Wahlmöglichkeiten. Unsere Vision ist ein vielfältiger Verein, in dem sich Alle mit Ihren Bedürfnissen wiederfinden können, unabhängig vom sozialen Status oder ihrer Gruppenzugehörigkeit.

Für uns ist Inklusion vor allem eine Haltungsfrage. Ausgrenzung und Diskriminierung sind für uns nicht hinnehmbar. Wir finden es `NORMAL`, sich gegenseitig zu respektieren. Wir mögen verschiedene Lebensentwürfe, Bedürfnisse und Fähigkeiten haben, aber genau daraus ziehen wir unsere Stärke. Nicht maximale Leistung und genormte Bewegungen stehen bei uns im Zentrum, sondern miteinander Spaß haben und wer will, kann auch mal den „Teufel raushängen lassen“.

Wir sind bei der Umsetzung dieser Vision natürlich von äußeren Rahmenbedingungen abhängig. Neben einer offenen Haltung und Willkommenskultur, gehören auch Barrierefreiheit in Strukturen und inklusive Praktiken dazu. Qualifizierte ÜbungsleiterInnen, Hallenzeiten und Sportgeräte sind Voraussetzungen für diese Arbeit. Die Sportpolitik auf Landes- und Bezirksebene hat hier in den letzten Jahren vereinzelt Impulse gesetzt. Allerdings ist die Unterstützung längst nicht ausreichend. Wir engagieren uns deswegen in verschiedenen Gremien, wie dem Behindertensportverband Berlin, dem Bezirkssportbund und haben im Jahr 2014 mit anderen Akteuren der Berliner Sportlandschaft ein Netzwerk für Inklusion im Freizeit- und Breitensport gegründet. Viele Engagierte in Sportvereinen und Institutionen schauen auf unseren Verein, weil sie an einem Erfahrungsaustausch interessiert sind und gemeinsam neue Wege mit uns bestreiten wollen. Wir sind überzeugt von der Idee der Inklusion und unser Engagement ist vielfach ehrenamtlich.

4. Bereich A - Inklusive Kulturen schaffen

- ▶ *Der Bereich 'Inklusive Kulturen schaffen' beinhaltet das gemeinsame Verständnis von Inklusion. Er zielt darauf ab, eine akzeptierende, zusammenarbeitende und anregende Gemeinschaft zu bilden.*

Zielstellungen aus dem DBS-Index:

- A.2: Gemeinsame Philosophie zu Inklusion entwickeln
- A.3: Voraussetzungen für eine inklusive Haltung schaffen

In der 2015 durchgeführten Befragung von ÜbungsleiterInnen, MitarbeiterInnen und Ehrenamtlichen, haben wir festgestellt, dass es eine große Offenheit gegenüber dem Thema Inklusion gibt. 87% der Befragten antworteten zustimmend auf die Frage „Ich wünsche mir, dass sich der Sportverein dem Thema Inklusion (weiter) öffnet.“ Auch in der Mitgliederbefragung von 2016 spiegelte sich diese Offenheit wieder. Auf die Frage: „Ist dir Inklusion bei Pfeffersport so wichtig, dass du bereit bist dich ehrenamtlich zu engagieren?“ antworteten 63% der Befragten mit JA. Die Entwicklung ist jedoch widersprüchlich. Bei der gleichen Mitgliederbefragung antworteten 61% mit NEIN auf die Frage: „Ist dir Inklusion bei Pfeffersport so wichtig, dass du bereit wärst einen höheren Mitgliedsbeitrag zu bezahlen?“

Bei genauer Betrachtung des Vereines fällt auf, dass der Prozess der inklusiven Umgestaltung unterschiedlich verläuft. In einigen Abteilungen wird Inklusion stärker diskutiert und forciert, in anderen Abteilungen eher weniger. Aber auch abteilungsintern haben wir Unterschiede. Wir erleben also eine Ungleichzeitigkeit. Der Verein ist außerdem im ständigen Wandel. Allein in den letzten zehn Jahren ist der Verein enorm gewachsen. Gerade in den Kita-Gruppen oder Schul-AG's gibt es einen häufigen Wechsel und nur kurzzeitige Mitgliedschaften von Kindern und Jugendlichen. Und auch unser Team aus ÜbungsleiterInnen wechselt in manchen Abteilungen schnell und häufiger.

Dieser Umstand macht es nötig, die Diskussion über Inklusion immer wieder neu zu suchen und geduldig zu führen. Der Verein muss unserer Meinung nach regelmäßig Maßnahmen ergreifen, um eine gemeinsame Philosophie zu Inklusion herzustellen - unter den MitarbeiterInnen, ÜbungsleiterInnen und Mitgliedern. Als wichtig erachten wir es außerdem, dass die Voraussetzungen für eine inklusive Haltung ermöglicht und permanent neu geschaffen werden müssen.

4.1 Maßnahmen

A.2: Die *Voraussetzungen für eine gemeinsame Philosophie zu Inklusion* sind ein Leitbild und eine regelmäßige Auseinandersetzung und Weiterentwicklung dieses Leitbildes. Das Index-Team hat dieses Leitbild (Vgl.: 3.1) überarbeitet. Es kann über folgende Wege verbreitet werden:

- Homepage
- Newsletter (Vorstellung)
- Willkommensbrief
- ÜbungsleiterInnen-Leitfaden

Möglichkeiten der Diskussion über Inklusion und das Leitbild bieten sich wie folgt:

- Mitgliederversammlungen
- Sektionstreffen
- ÜbungsleiterInnen-Fortbildungen
- Teamsitzungen
- NeueinsteigerInnen-Treffen (Bsp. Januar-Treffen)
- Eltern-Café

Weitere Möglichkeiten, um über Inklusion und unsere Herangehensweise und Philosophie zu diskutieren, können sein:

- Bericht unserer Arbeitsgruppe (Review)
- Fortbildungen zum Thema Inklusion
- Treffen vom Netzwerk für Inklusion
- Veranstaltungen und Präsentationen außerhalb von Pfeffersport e.V.

A.3: *Zentrale Voraussetzungen für eine inklusive Haltung* sind zuallererst eine wertschätzende Einstellung und nachfolgend ein wertschätzender Umgang (Verhalten) mit unterschiedlichen Menschen.

Das bedeutet im Sportverein wie in der Gesellschaft, dass unterschiedliche Menschen sich mit ihren unterschiedlichen Körpern, Erfahrungen, Fähigkeiten, Talenten, Schwächen, Originalitäten und Leistungen begegnen und offen sind für ihren Austausch (respektvoller Umgang mit Unterschieden).

Wichtig für Wertschätzung ist zunächst einmal die Wahrnehmung des Anderen, d.h., wir möchten im Verein Möglichkeiten für Alle schaffen, um gesehen (wahrgenommen) zu werden.

Das stellt an die Übungs- und SektionsleiterInnen, die bisher in homogenen Gruppen gearbeitet haben, die Herausforderung, andere (heterogene) Gruppen kennenzulernen. Dies kann durch die gemeinsame Teilnahme an Großveranstaltungen des Vereines stattfinden: z.B. Turniere, Weihnachtsfeier, Projektveranstaltungen (Oranke Open etc.) oder durch einen gezielten Austausch, indem unterschiedliche Gruppen sich gegenseitig einladen, um z.B. am Training teilzunehmen.

Gemeinsame Fortbildungen zu den Bereichen Wertschätzungstraining (z.B. Gewaltfreie Kommunikation, Anti-Aggressivitätstraining) halten wir für sinnvoll, um den Umgang miteinander zu üben und die eigenen Kommunikationsmuster zu reflektieren.

Fortbildungen in an den Sport angrenzenden Bereichen, wie Psychomotorik, Körperarbeit oder Massage können „Berührungängste“ abbauen.

Des Weiteren halten wir es für wichtig eine Feedbackkultur zwischen den MitarbeiterInnen und ÜbungsleiterInnen zu installieren. Das heißt auch, dass die Arbeit in den Gruppen von den SektionsleiterInnen wahrgenommen wird, z.B. durch Besuche oder dass bei größeren Veranstaltungen eine Gruppe mit ihren ÜbungsleiterInnen vorgestellt wird.

Wenn MitgliederInnen und/oder MitarbeiterInnen sich für längere Zeit (z.B. ab fünf Jahre) im Verein engagieren, sollte dies in Form von kleinen Geschenken, z.B. Gutscheine für Kultur, Bücher etc. als symbolische Wertschätzung anerkannt werden.

- Wertschätzungstraining (Fortbildungen)
- Feedback- und Austauschkultur im Verein fördern
- Institutionalisierung von Wertschätzung (als Hilfe, ggf. ritualisiert, z.B. Willkommensbriefe, Ehrennadel zu Jubiläen -5, 10, 20 Jahre- , Verabschiedungen)

5. Bereich B - Inklusive Strukturen etablieren

- ▶ *Wir wollen Inklusion in unseren Vereinsstrukturen so verankern, dass auf allen Ebenen die Vielfalt unserer Mitglieder berücksichtigt wird.*

Zielstellungen aus dem DBS-Index:

- B.1: Partizipation ermöglichen
- B.4: Unterstützung bereit stellen

In anderen Zielstellungen hat Pfeffersport bereits gute Strukturen entwickelt (vgl. 3: *Inklusion bei Pfeffersport*). Wir schätzen, dass in den letzten Jahren durch die Arbeit unseres Koordinators für Inklusion notwendiges Fachwissen vermittelt und Barrieren abgebaut werden konnten. Wir verfügen über eine vielfältige Angebotsstruktur und sind uns bewusst, dass diese entsprechend unserer Kapazitäten (geeignete ÜbungsleiterInnen) und Randbedingungen (verfügbare Sportstätten, Finanzen) ausgebaut werden sollten. Unsere Finanzstruktur ist grundsätzlich geeignet inklusive Prozesse zu fördern. Seit zwei Jahren beschäftigen wir einen Fundraiser, der uns im Bereich Öffentlichkeitsarbeit, der Beantragung von Fördergeldern und der Spendenakquise unterstützt. Zudem gibt es einen Finanzbeirat, der unabhängig vom Tagesgeschäft, Vorschläge zur Verbesserung der wirtschaftlichen Situation sowie strukturelle Maßnahmen erarbeitet.

Nachstehend sind konkrete Maßnahmen erläutert, um für die o.a. Zielstellungen bei Pfeffersport e.V. die benötigten Strukturen zu schaffen.

5.1 Maßnahmen

B.1: Alle Strukturen werden auf Partizipation ausgerichtet

a) Ebene Gesamtverein

Mitgliederversammlung beleben

Die Mitgliederversammlung (MV) ist wichtigstes Organ eines jeden Vereines und sollte besser genutzt werden. Weit gestreute und wiederholte Werbung ist nötig, wird aber allein nicht ausreichen. Um die Mitglieder für die Mitgliederversammlung zu interessieren sollte es zukünftig direkt vor der MV ein inhaltliches Angebot geben (Präsentation anstehender Projekte, Impulsvortrag zu einem aktuellen Thema, etc.). Eine weitere Möglichkeit sehen wir darin, zusätzlich bzw. stattdessen Delegiertentreffen abzuhalten (ein Vertreter pro Sportgruppe).

Pfeffersport-Events sektionsübergreifend öffnen

Die Pfeffersport-Events (Wheel-Soccer-Cup, gepfeffertes Handballturnier, Nikolausturnier, Oranke-Open, Pankow-Festival u. a.) sind nach und nach entstanden und werden von einzelnen Sektionen bzw. Gruppen organisiert. Damit auch Mitglieder aus anderen Sektionen teilnehmen, sollten diese zukünftig mit eingeladen werden.

Beschwerdemanagement, Vertrauensperson, Ideen-Briefkasten

Neben der Mitgliederversammlung braucht es weitere Möglichkeiten zur Kommunikation zwischen Vereinsleitung und Mitgliedern. Eine gängige Methode ist die Etablierung eines Beschwerdemanagements, beispielsweise durch eine Anlaufstelle (E-Mail, Telefonnummer), die die Beschwerden an die zuständigen Stellen im Verein weiterleitet, wo das Ergebnis in kurzer Form dokumentiert und jährlich eine kurze Auswertung als Information an die Vereinsleitung geliefert wird. Um nicht nur Kritik zu sammeln, könnte parallel ein Ideen-Briefkasten für Verbesserungsvorschläge und sonstige Ideen oder Wünsche eingerichtet werden.

b) Ebene Sektionsleitung / Gruppen

Sektionstreffen und regelmäßiger Informationsaustausch

Voraussetzungen für Partizipation sind Austausch und Information über alles, was im Verein läuft. Aufgrund der Größe der Organisation ist dies bei Pfeffersport e.V. schwierig, aber umso wichtiger. Zur Verbesserung der Kommunikation zwischen der Sektionsleitung und den Gruppen bzw. Gruppenverantwortlichen sollten regelmäßig Sektionstreffen stattfinden. In einigen Bereichen wird dies bereits erfolgreich praktiziert. Zwischen diesen Treffen sollten wichtige Informationen per E-Mail oder direkt weitergegeben werden.

B.4: Verschiedene Formen der Unterstützung werden bereitgestellt

Fortbildung

Pfeffersport hat sich schon länger das Ziel gesetzt, das Fortbildungsangebot auszuweiten. Zur Zeit fehlt noch Personal für die Koordination und Umsetzung. Es muss also dringend eine Koordinatorenstelle für die Organisation von Fortbildungen installiert werden. Die Bandbreite umfasst verpflichtende-nichtverpflichtende und bezahlte-unbezahlte Fortbildungen. Wir sind der Meinung, dass einige spezifische Fortbildungen nicht verpflichtend sein, stattdessen aber intensiv beworben werden sollten. Bisherige Themenschwerpunkte sind:

- Erste Hilfe
- Lizenzverlängerungen (extern)
- Gewaltfreie Kommunikation (GFK)

- Elterngespräche
- Kinderschutz
- Inklusion (allgemein)
- Feedbackkultur
- Umgang mit verhaltensoriginellen Kindern

Bei 'Aktion Mensch'⁶ wird gegenwärtig eine Projektförderung beantragt, um inklusive Inhalte in Aus- und Weiterbildungsangeboten zu verankern und Menschen mit Handicap auszubilden, um sie für Lehr-, Vorstands-, Management- oder Sportassistententätigkeiten zu gewinnen.

Qualitätsmanagement

Es müssten die nötigen Ressourcen bereitgestellt bzw. gesichert werden (u.a. Koordinator für Inklusion, Fortbildungsmodule, Förderprogramme wie 'Aktion Mensch', Verantwortlicher für Neueinstellungen).

Unser Koordinator für Inklusion könnte in den Gruppen mit speziellen Zielgruppen hospitieren und Tipps zur Verbesserung der Angebote geben. Als Ansprechpartner für Neueinstellungen sollte unser Koordinator für ÜbungsleiterInnen und BewerberInnen diese u. a. für die Thematik Inklusion sensibilisieren.

Austausch innerhalb der Mitarbeiterschaft verbessern

Innerhalb der Sektionen werden unterschiedlich oft und intensiv Sektionstreffen organisiert, die für die ÜbungsleiterInnen und MitarbeiterInnen eine gute Möglichkeit bieten sich kennenzulernen, auszutauschen und von- und miteinander zu lernen. Sektionstreffen sollten mindestens ein- bis zweimal jährlich stattfinden. Zusätzlich eignen sich die Pfeffersport-Events dazu, den Austausch untereinander zu verbessern. Sektionsleitungen und Geschäftsführung sollten die ÜbungsleiterInnen und MitarbeiterInnen stärker motivieren an den Events teilzunehmen.

Ansprechpersonen

Erste Ansprechperson für ÜbungsleiterInnen sind die SektionsleiterInnen. Zusätzlich sollte darüber nachgedacht werden, eine Vertrauensperson für alle Beschäftigten zu installieren und das Beschwerdemanagement (s.o.) auszubauen.

⁶ **Satzungsauszug 'Aktion Mensch'**: Der Verein hat vorrangig den Zweck, Maßnahmen und Einrichtungen anerkannter freier gemeinnütziger Träger im Bereich der Behindertenhilfe zu fördern sowie Aufklärungsmaßnahmen durchzuführen und zu fördern. Der Verein kann darüber hinaus Maßnahmen und Einrichtungen anerkannter freier gemeinnütziger Träger im Bereich der Hilfe für Menschen mit besonderen sozialen Schwierigkeiten und der Kinder- und Jugendhilfe fördern. (<https://www.aktion-mensch.de/ueber-uns/organisation/satzung.html#8f6e338b>, zuletzt abgerufen am 16.09.2017)

6. Bereich C – Inklusive Praktiken entwickeln

- ▶ *Auf der Grundlage inklusiver Kulturen und Strukturen, geht es hier um Anregungen und Notwendigkeiten für die praktische Umsetzung von Inklusion im Sportverein.*

Zielstellungen aus dem DBS-Index:

- C.2: Die Angebote orientieren sich an den Bedürfnissen der TeilnehmerInnen
- C.5: Strategien zur nachhaltigen Entwicklung im Bereich Inklusion

6.1 Maßnahmen

ÜbungsleiterInnen-Qualifikation

Ein besonderes Anliegen von Pfeffersport e.V. zur weiteren inklusiven Entwicklung im Verein ist die ÜbungsleiterInnen-Qualifikation. Diese geschieht sowohl durch freiwillige als auch verpflichtende Weiter- und Fortbildungen, zum Beispiel zu den Themen Inklusion, Feedbackkultur, Wertschätzung, Förderung sozial-emotionaler Kompetenzen und Teambildungsmaßnahmen.

Damit wollen wir erreichen, dass die ÜbungsleiterInnen die Sportangebote bei der Planung und Durchführung an die Fähigkeiten und Fertigkeiten der einzelnen TeilnehmerInnen und der jeweiligen (heterogenen) Gruppe unterschiedlich anpassen. Dazu ist es notwendig, den Bereich 'Aus- und Fortbildung' bei Pfeffersport e.V. weiter zu entwickeln. Darüber hinaus ist ein Ziel die Überprüfung der ÜbungsleiterInnen durch qualifizierte MitarbeiterInnen, um bei der Planung und Durchführung von Maßnahmen und Projekten garantieren zu können, dass alle TeilnehmerInnen gleichberechtigt mitmachen können.

- ÜbungsleiterInnen-Qualifikation
- Weiter- und Fortbildungen
- Sportangebote an die TeilnehmerInnen anpassen
- unterschiedliche Leistungsfähigkeit berücksichtigen
- Bereich 'Aus- und Fortbildung' personell besetzen und weiter entwickeln

Fachpeers

In Zukunft können wir uns vorstellen, dass die ÜbungsleiterInnen und SektionsleiterInnen, aber auch neue Mitglieder auf bestimmte Fachpeers zurückgreifen könnten. Diese Peers sind Menschen mit bestimmten Einschränkungen, die Experten in eigener Sache sind und dieses Wissen dem Sportverein zur Verfügung stellen. Eine Koordinierungsstelle erfasst eine aus Datenschutzgründen nicht öffentliche Datenbank und leitet Anfragen entsprechend weiter. Mit den Fachpeers können sich dann die ÜbungsleiterInnen, SektionsleiterInnen und ggf. Mitglieder über einzelne Situationen zwecks Informationen

aus erster Hand austauschen.

- Fachpeers
- Koordinierung
- Datenbank der Fachpeers

Qualitätsmanagement

Auf Qualitätsmanagement und Nachbereitung legen wir einen großen Wert. Dafür sind weitere Maßnahmen geplant, wie Leitlinien für inklusive Gruppen entwickeln und ein Aufnahmebogen, in dem von den TeilnehmerInnen (bzw. über Eltern, BetreuerInnen, EinzelfallhelferInnen) wichtige Informationen, wie zum Beispiel Diagnose (freiwillige Angabe), erfragt werden. Darüber hinaus aber auch Wünsche und Vorstellungen, ob sich die TeilnehmerInnen auch als Fachpeer zur Verfügung stellen würden. Nach einjähriger Mitgliedschaft würde erneut mit den TeilnehmerInnen Kontakt aufgenommen werden, um ihre Zufriedenheit bzw. Verbesserungsvorschläge in Erfahrung zu bringen.

- Qualitätsmanagement
- Leitlinien
- Aufnahmebogen
- Erneute Befragung nach einjähriger Mitgliedschaft
- Kontakt zu TeilnehmerInnen (Feedback)

Ehrenamt

Des Weiteren erscheint uns wichtig, ehrenamtliche MitarbeiterInnen sowie freiwillige HelferInnen zu gewinnen, die bei der Vereinsentwicklung im Bereich Inklusion und Sport unterstützend eingesetzt werden können. Dazu streben wir ein Ehrenamtlichen-Pool an, der über eine 'Koordinierungsstelle Ehrenamt' (ggf. hauptamtlich) umfassend betreut werden sollte. Hierfür könnten wir die Mitglieder gleich bei Vereinseintritt nach ihren Vorstellungen befragen, ob und wie sie sich in den Verein unentgeltlich einbringen wollen. Auch auf dieser Ebene entwickeln wir eine Feedbackkultur, sowohl innerhalb als auch außerhalb des Vereines (zum Beispiel HelferInnen der Sparkassen). Außerdem sollten wir dazu eine Mailadresse wie bspw. ehrenamt@pfeffersport.de einrichten und den Ehrenamtlichen-Pool auf der Homepage transparent machen. Die Vermittlung der Ehrenamtlichen würde vorrangig über die Koordinierungsstelle Ehrenamt, aber auch über die Sektionsleitungen und unseren Koordinator für Inklusion geschehen. Eine weitere Konzeptentwicklung ist wünschenswert.

- Ehrenamtlichen-Pool (inklusive Vernetzung innerhalb und außerhalb des Vereines)
- Feedbackkultur
- Mailadresse: ehrenamt@pfeffersport.de
- Koordinierungsstelle
- weitere Konzeptentwicklung

Inklusive Beschäftigungsmöglichkeiten

Wir begrüßen ausdrücklich die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen in unserem Verein. Wir könnten sie als „SporthelferInnen“ einsetzen bzw. eröffnen ihnen die Möglichkeit dazu. Auch gibt es Kampf- und SchiedsrichterInnen-Aufgaben, die übernommen werden könnten oder es kann bei Events mitgeholfen werden. Dies wird bereits vereinzelt umgesetzt, zum Beispiel im Handball, Fußball, Rollstuhlbasketball oder bei den Veranstaltungen Wheel-Soccer-Cup und Oranke-Open. Zukünftig wollen wir Menschen mit Behinderungen die Ausbildung zur ÜbungsleiterInnen-Qualifikation erleichtern.

Wir wollen eine klare Strategie entwickeln, ÜbungsleiterInnen oder MitarbeiterInnen mit Assistenzbedarf einzustellen und zu begleiten. Für den dafür notwendigen Personalaufwand schaffen wir vor allem langfristig die entsprechenden Freiräume.

- Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen
- SportherInnen (niederschwellige Qualifizierung)
- Qualifizierung: ÜbungsleiterInnen-Ausbildung für Menschen mit Behinderungen
- ÜbungsleiterInnen oder MitarbeiterInnen mit Assistenzbedarf
- langfristig Freiräume für notwendigen Personalaufwand

7. Weitere Bearbeitungsfelder und Maßnahmenvorschläge

Vor dem Hintergrund realistischer sowie kurz- bis mittelfristiger Umsetzungsmöglichkeiten, einigte sich das Index-Team für jeden der drei inklusiven Bereiche A, B und C auf nur zwei Top-Themen (Zielstellungen) für die Bearbeitung. Sofern diese insgesamt sechs Zielstellungen im Verein prioritär umgesetzt worden sind, sollten sich die Verantwortlichen auf die weitere Bearbeitung nachstehend aufgelisteter Ziel- und Fragestellungen aus dem DBS-Index (jeweils in Klammern: die nummerierte Angabe der Fragestellung im DBS-Index) konzentrieren, die von der Arbeitsgruppe zwar als wichtig eingestuft, aber für die erste Umsetzungsphase eben nicht priorisiert wurden.

Bereich A – Inklusive Kulturen schaffen

A.1 (3), A.1 (6), A.4 (3), A.4 (7), A.6

Bereich B – Inklusive Strukturen etablieren

Hier werden bereits konkrete Maßnahmen zu den Fragestellungen vorgeschlagen.

B.3 (8): Maßnahme zur Gewinnung neuer Zielgruppen: zielgruppenorientierte Annoncen bspw. in der Berliner Behindertenzeitung veröffentlichen

B.5 (1): Barrieren durch zu hohe Gebühren und Beiträge abbauen:
Fördermöglichkeiten finden, um niederschwellige Angebote zu realisieren sowie spezifisches Wissen abfragen (z.B. bei MS-Stiftungen)

Bereich C – Inklusive Praktiken entwickeln

C.1 (2), C.1 (5), C.1 (6), C.3 (1), C.3 (7), C.4

7.1 Fachberatung Inklusion

Obwohl unter 5.1 (*B.4: Verschiedene Formen der Unterstützung werden bereitgestellt*) bereits verschiedene Maßnahmenvorschläge erarbeitet wurden, möchte die Arbeitsgruppe an dieser Stelle ausdrücklich auf eine Vision (Idealvorstellung) innerhalb der strukturellen Entwicklung hinweisen. Für eine Umsetzung bestehender und konsequent weiter zu entwickelnder inklusiver Qualitätsstandards sowie zur Entlastung des Koordinators für Inklusion in unserer stetig anwachsenden Organisation erscheint uns folgender Schritt als wegweisend:

Die Implementierung einer 'Fachberatung Inklusion' (unter ausdrücklicher Einbeziehung von Elementen der Supervision⁷). Diese ist als mittel- bis langfristiges Ziel zu betrachten und könnte zunächst von einer hauptamtlichen Person, später optimiert in einem wachsenden (qualifizierten) Team, ausgeführt werden. Zudem würde eine derartige Fachberatung der Forderung aus allen inklusiven Bereichen (A, B, C) entsprechen, die Qualifizierung der MitarbeiterInnen im individuellen Umgang innerhalb unserer vielfältigen Pfeffersport-Familie zu erhöhen. In allen inklusiven Bereichen wird dieser Umstand beim übergeordneten Themenfeld 'Qualitätsmanagement' als notwendig und verbesserungswürdig eingeschätzt.

Der Aufgabenbereich für die 'Fachberatung Inklusion' könnte wie folgt gestaltet sein:

- Unterstützung und Entlastung des Koordinators für Inklusion; perspektivisch: Übernahme von Teilbereichen bzw. die Koordination wird Teil der Fachberatung
- Unterstützung der Mitarbeiterschaft bei der Umsetzung interner inklusiver Qualitätsstandards in allen inklusiven Sportgruppen
- Fortschreiben inklusiver Qualitätsstandards
- Ansprechpartner / Bindeglied zwischen den Übungsgruppen und Sektionen durch regelmäßige Hospitationen
- Hilfestellung / Ratgebung für ÜbungsleiterInnen in Problemsituationen mit TeilnehmerInnen
- Unterstützung / Entwicklung fachspezifischer Fort- und Weiterbildungen (interne sowie externe Angebote, s.a. optionale Pfeffersportakademie)

Kompetentes Fachpersonal für eine 'Fachberatung Inklusion' sollte über fundierte Kenntnisse in den Kompetenzbereichen Pädagogik, Psychologie, Kommunikation, Sport und Trainingslehre sowie (pädiatrische) Diagnostik verfügen.

⁷ **Inhalt der Supervision:** Je nach Zielvereinbarung liegt der Fokus auf Methodenkompetenz, Werten und Normen, Persönlichkeitsmerkmalen, Gefühlen, Gedanken und Verhalten, persönlicher Entwicklung, Spiritualität, Zielen und Strategien, (...), Zusammenarbeit im Team bzw. in der Organisation, Schnittstellen und Synergien, Rollenerwartungen und Rollenverhalten, (...), Aufbau- und Ablauforganisation, Macht und Verantwortung, Entscheidungsprozessen, Information und Dokumentation, Qualitätsmanagement, (...), Einführung und Integration neuer Mitarbeiter, Führung, nachbarschaftlichen Beziehungen, Beziehungen zu Interessengruppen, Zusammenarbeit mit dem Träger.
(https://de.wikipedia.org/wiki/Supervision#Inhalt_der_Supervision, zuletzt abgerufen am 16.09.2017)

8. Ausblick und Perspektive

8.1 Auftragsformulierung

In Anlehnung an die Phasenbeschreibung unter 2.1 (*Phase 4 und Phase 5*) sollte dieser Arbeitsbericht seitens der Vereinsführung als ein vereinsinterner Handlungsleitfaden mit einer Vielzahl von Entwicklungs- und Umsetzungsempfehlungen zur konsequenten Förderung der Inklusion in unserem Verein gewertet werden.

Des Weiteren sollte der Bericht auf unserer Homepage für alle Mitglieder und externen Interessierten veröffentlicht werden. Ausdrücklich erwünscht ist eine mögliche Modellwirkung. Andere Vereine oder Verbände sollen durch Nachlesen und mögliches Nachahmen angeregt werden, einen eigenen Weg der inklusiven Entwicklung zu beschreiten.

8.2 Perspektive der Arbeitsgruppe Index für Inklusion

Zusammenfassung der bisherigen Aufgabe:

1. Feststellen des Ist-Zustandes Inklusion im Verein
2. Bildung eines Prioritäten-Pools
3. Bestimmen von Zielstellungen
(sechs Top-Ziele inkl. dazugehöriger Fragestellungen)
4. Empfehlung von Maßnahmen zur Umsetzung

Weiterer empfohlener Verfahrensweg für die Vereinsführung:

5. Maßnahmen umsetzen
6. Nachbetrachtung der Umsetzung (nach 18 – 24 Monaten)
7. ggf. Korrektur / Optimierung von Maßnahmen
8. Fokus auf weitere Fragestellungen aus dem DBS-Index
(Vgl. 7.: *Weitere Bearbeitungsfelder und Maßnahmenvorschläge*)

Nachdem mit diesem Bericht die Analyse abgeschlossen ist und die Arbeitsgruppe ihre Empfehlungen formuliert hat, besteht aus unserer Sicht keine Notwendigkeit mehr als Gruppe in dieser Form fortzubestehen. Die temporäre 'Arbeitsgruppe Index für Inklusion' kann aufgelöst werden.

Dennoch empfehlen wir, insbesondere zur Unterstützung der Vereinsführung in den Aufgabenfeldern Umsetzung (6.) und Optimierung (7.), aber auch zur weiteren Förderung des inklusiven Prozesses in seiner gesamten, herausfordernden Komplexität, dauerhafte

Zirkel von vereinsinternen und/oder -externen engagierten Personen zu bilden, die sich konsequent und konstruktiv mit dieser Thematik auseinandersetzen. Dazu würden einzelne Mitglieder der vormaligen AG Index für Inklusion gerne ihre Expertise zur Verfügung stellen, denkbar ist aber auch, diese Zirkel mit einem neuen Personalkörper zu versehen.

Optionale Zirkel könnten sich wie folgt darstellen:

Empfehlung 'Arbeitskreis Inklusion'

Es könnte ein dauerhafter Arbeitskreis gebildet werden, mit folgendem Aufgabenbereich:

- qualitative Betrachtung – Austausch - Lösungen erarbeiten
- Inklusion im Alltag Pfeffersport e.V.
- Kontrolle bzw. Nachbetrachtung des Index-Prozesses
- intensiver Austausch bzw. Zusammenarbeit mit Geschäftsführung
- Vernetzung aller Abteilungen
- konkrete Umsetzungen im Arbeitsalltag anregen

Der Aufgabenbereich würde sich teilweise mit dem der ehemals im Verein installierten "Steuerungsgruppe Inklusion" decken und sich auf der Arbeitsebene im Alltag wiederfinden. Das Personal sollte vorwiegend aus hauptamtlichen Mitarbeitern zusammengesetzt werden.

Empfehlung 'Fachbeirat Inklusion'

Es könnte ein dauerhaftes Gremium gebildet werden, mit folgendem Aufgabenbereich:

- qualitative Betrachtung der Inklusion im Verein
- Austausch mit Vorstand und Geschäftsführung
- Impulsgeber für Vereinsführung
- Bewertung von Impulsen bzw. Tendenzen aus der Vereinsführung
- Teilnahme an vereinsexternen, inklusionsbezogenen Konferenzen - Sitzungen - Gremien - Netzwerken (Informationsrückfluss in den Verein)

Der Fachbeirat würde sich vorwiegend aus ehrenamtlich Engagierten zusammensetzen, wodurch insbesondere der Zufluss verschiedener, vereinsexterner Perspektiven ein Mehrwert für den Verein darstellen könnte.

Wir wünschen der Vereinsführung von Pfeffersport e.V. sowie dem gesamten Verein viel Spaß und Freude auf dem weiteren Weg der inklusiven Entwicklung und hoffen, mit diesem Bericht einige wertvolle Anregungen für ein weiteres kraftvolles Engagement beisteuern zu können. Ideenfindung ist wichtig, aber zudem hat Pfeffersport e.V. in den vergangenen zwei Jahrzehnten auch einen starken und konsequenten Umsetzungswillen bewiesen.

Dafür gebührt Euch allen an dieser Stelle ausdrücklicher Dank und Respekt!

Es lebe die Vielfalt... - auf die nächsten 20 inklusiven Jahre!

Euer Index-Team

Impressum

Herausgeber:

Sportverein Pfeffersport e.V.
Paul-Heyse-Straße 29,
10407 Berlin
www.pfeffersport.de

Druck: DeineStadtKlebt.de –
Ein Projekt der Hauptstadtader GmbH, Berlin, 2017 (1. Auflage)

Pfeffersport e.V. unterstützt das Fotokopieren dieser Publikation, um so den Index-Prozess in Sportverbänden und -vereinen zu fördern.

© Pfeffersport e.V., Berlin 2017

© Titelblattkarikatur "Lauf der Gehandicapten", Phil Hubbe: <http://www.hubbe-cartoons.de>

Hinweis zum Zitieren: Pfeffersport e.V. (Hrsg., 2017). *Inklusion bei Pfeffersport e.V. - Arbeitsbericht der AG Index für Inklusion zur Förderung der Vielfalt in unserem Sportverein.*