



IMPULSE ZUR STÄRKUNG DER BETEILIGUNG

**VON MENSCHEN MIT BEHINDERUNG
AN EHRENÄMTERN IM SPORTVEREIN**



Behinderten Sportverband
Niedersachsen



**Special
Olympics**
Niedersachsen



LandesSportBund
Niedersachsen e.V.

INHALT

> 1. Einleitung	04
> 1.1 Wege zur Beteiligung von Menschen mit Behinderung in Ehrenämtern im Sportverein	04
> 1.2 Warum engagieren sich Menschen und welche Motive haben sie?	06
> 1.3 Engagementbereitschaft junger Menschen und das Thema Entgelt, bzw. Aufwandsentschädigung	07

Teil I

Beteiligung durch Erleben – Praktische Hinweise

> 1. Brauchen wir eine inklusive Ehrenamtskultur?	09
> 2. Willkommens- und Anerkennungskultur im Ehrenamt	12
> 2.1 Willkommenskultur	13
> 2.2 Anerkennungskultur	16
> 2.3 Wertschätzung und Anerkennung konkret umsetzen – Ideen aus der Praxis	18
> 3. Gemeinsam mehr erreichen – Kooperationen im sozialen Umfeld	20
> 3.1 Welche Einrichtungen im Umfeld gibt es, auf die wir zugehen sollten?	20
> 3.2 Wie können wir niederschwellige Begegnungssituationen schaffen?	22
> 3.3 In welchen bestehenden Netzwerken arbeiten wir bereits?	23
> 3.4 Den Verein als Kooperationspartner sichtbar machen	24
> 4. Nicht ohne uns über uns!	26
> 4.1 Wünsche und Bedarfe herausfinden	26
> 4.2 Kommunikation mit vielfältigen Dialoggruppen	28
> 4.3 Fragebogen für alle	30
> 4.4 Kurz nachgedacht	31
> 5. Vielfältige Engagementmöglichkeiten im Sportverein	32
> 6. Barrierefreiheit	34

INHALT

Teil II

Darstellung von Projekten zur Ehrenamtsförderung

- > 1. Ausbildungskonzept Co-Trainer*innen des Deutschen Behindertensportverbands e.V. 36
- > 2. Assistenz beim Aufbau von Bewegungslandschaften 40
- > 3. Vorstandsarbeit im Verein Hannover United 41
- > 4. Der Athletenrat von Special Olympics Niedersachsen e.V. 42

Teil III

Strukturen, Funktionen, Rollen...

- > 1. Einleitung 43
- > 2. Erstellung von Leitsätzen für mehr Inklusion im Sportverein 44
- > 3. Wegen zur Strukturbildung für Inklusion in Vereinskontexten 46
- > 4. Inklusionsbeauftragte im Vorstand – Rolle und Aufgaben 48
 - > 4.1 Funktion der Inklusionsbeauftragten 48
 - > 4.2 Aufgaben der Inklusionsbeauftragten 50
- > 5. Hinweise und weiterführende Unterstützungsmöglichkeiten 51

1. EINLEITUNG

1.1 Wege zur Beteiligung von Menschen mit Behinderung in Ehrenämtern im Sportverein

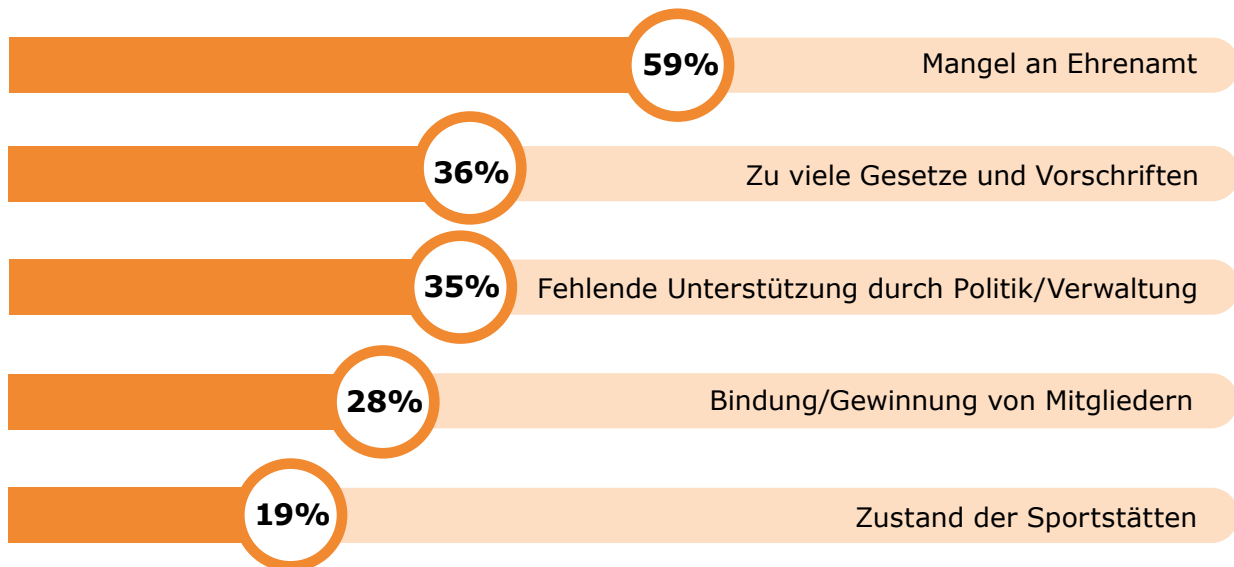
Beginnen wir mit einer positiven Nachricht. Die Engagiertenzahlen in den vergangenen Jahren haben sich gerade bei den Organisationen positiv entwickelt,



- die sich für das Engagement von Nichtmitgliedern geöffnet haben;
- die niedrigschwellig Konzepte entwickelt haben, um Menschen über die formale Mitgliedschaft hinaus an Organisationen zu binden und neue Partizipationsmöglichkeiten geschaffen haben;
- die sich in politische Prozesse der Gesellschaftsgestaltung systematisch eingebunden haben;
- die Diversität gefördert haben, um als zivilgesellschaftliche Organisation effektive Beiträge zur Inklusion und zum gesellschaftlichen Zusammenhalt leisten zu können (siehe ZiviZ-Survey 2023, S. 61 ff.).

Die Entwicklung der Engagementbereitschaft ist ein wesentliches Thema zur Aufrechterhaltung eines vielseitigen und flächendeckenden Angebots, insbesondere für Sportvereine. Obwohl die Sportvereine nach der Coronapandemie wieder viel Zuspruch durch Mitgliedschaften erhalten haben, ist die Entwicklung der Engagiertenzahlen von Sportvereinen im Zeitverlauf der letzten 10 Jahre erheblich gesunken, was den Verantwortlichen große Sorgen bereitet.

Das bereitet den Sportvereinen GROßE SORGEN!



(siehe 9. Sportentwicklungsbericht (2023-2025), Christoph Breuer und Svenja Feiler, HRSG: Bundesinstitut für Sportwissenschaften, BISP, Bonn Dezember 2024)

Nach wie vor engagieren sich vor allem Männer. Die Vielfalt unter den Engagierten ist eher gering, ausgeprägter sind dagegen die sozialen Unterschiede. Menschen mit Behinderung sind zwar in vielen Vereinen aktiv, jedoch am seltensten in Sportvereinen *(siehe ZiviZ-Survey 2023, S. 51 ff.)*.

Die Beteiligungsmöglichkeit an gesellschaftlich wirksamen Angeboten, so wie z.B. Sportvereinen, fordert von uns – der Gesellschaft – die Möglichkeit, sich an gemeinwohlorientierten Angeboten wie Sportvereinen zu beteiligen. Das bedeutet für uns als Gesellschaft mehr, als nur formale Teilhabe zu ermöglichen. Es geht zunehmend darum, Rahmenbedingungen zu schaffen, die Menschen dabei unterstützen, ihre Fähigkeiten weiterzuentwickeln und sich aktiv und gestaltend an der Weiterentwicklung von Sportvereinen zu beteiligen.

(siehe: Marta Nussbaum, Fähigkeiten schaffen, Neue Wege zur Verbesserung menschlicher Lebensqualität, Freiburg/München 2015).

Dies trifft insbesondere auf Menschen mit Behinderung zu. Durch die Einbindung von Menschen mit und ohne Behinderung können Sportvereine einen entscheidenden Beitrag zur Förderung eines inklusiven Gemeinschaftsgefühls leisten. Es gilt mehr denn je Wege zu finden, um Menschen mit und ohne Behinderung so anzusprechen, dass sie sich gerne an der Entwicklung von Sportvereinen, letztlich an der Entwicklung des Gemeinwesens beteiligen.

1.2. Warum engagieren sich Menschen und welche Motive haben sie?

Laut dem Bundesministerium des Innern engagieren sich in Deutschland rund 29 Millionen Menschen ehrenamtlich – ein zentrales Fundament für gesellschaftlichen Zusammenhalt und Demokratie. Ehrenamt gilt dabei als „Motor der Demokratie“, mit der klaren Botschaft: Jede*r kann sich einbringen. Entscheidend ist jedoch, ob die Rahmenbedingungen so gestaltet sind, dass Menschen ihre individuellen Fähigkeiten entwickeln, nutzen und zum Gemeinwohl beitragen können.

Ehrenamtliches Engagement setzt in der Regel eine eigene Motivation voraus. Viele Menschen möchten sich einbringen, etwas mitgestalten und Verantwortung übernehmen – besonders dann, wenn das Engagement für sie persönlich sinnvoll und bedeutsam ist. Entscheidend ist dabei jedoch oft nicht der Wille, sondern die Frage, welche konkreten Möglichkeiten zur Beteiligung tatsächlich zur Verfügung stehen.

Mit dieser Frage werden sich Sportvereine auseinandersetzen müssen, um neue Wege zur Gewinnung von Menschen mit Behinderung für eine ehrenamtliche Tätigkeit zu finden.

Engagierte im Ehrenamt bringen Menschen zusammen, leben und gestalten Demokratie, unterstützen den gesellschaftlichen Zusammenhalt und verdienen dafür Respekt. Ehrenamtliches Engagement bereitet Freude, schafft Anerkennung, hilft anderen, trägt zum Sinn des Lebens bei und ermöglicht ein Umfeld, in dem man sich wohlfühlt und gerne aktiv ist. Dem Ehrenamt im Sport kann dabei eine besonders ausgeprägte soziale Komponente zugeschrieben werden. Laut dem Sportentwicklungsbericht für Deutschland engagieren sich 6,5 Millionen Menschen sporadisch und ca. 2 Millionen Menschen in Vorständen von Sportvereinen und als Übungsleitende.

Menschen mit Behinderung haben individuelle und unterschiedliche Bedarfe im Kontext ihrer Behinderung. Die oben genannten Motive, ehrenamtlich

aktiv zu sein, treffen jedoch gleichermaßen für Menschen mit und ohne Behinderungen zu. Ein wesentlicher Unterschied liegt darin, dass Menschen mit Behinderungen auf Rahmenbedingungen angewiesen sind, die keine Barrieren enthalten. Voraussetzung für ein Engagement ist daher, dass Angebote und Strukturen für die einzelne Person auffindbar, zugänglich und nutzbar sind – einschließlich der dafür erforderlichen Mobilität. Um Engagement einbringen zu können, ist es entscheidend, eigene Kompetenzen selbst zu erkennen, und es ist erforderlich, dass diese von anderen wahrgenommen werden. Hilfreich zur Wahrnehmung der Kompetenzen und Fähigkeiten ist eine einladende Willkommens- und Anerkennungskultur in den Vereinen. So kann die Engagementbereitschaft von Menschen mit und ohne Behinderungen für den Verein von Nutzen sein, und jedem Menschen Sinnstiftung ermöglichen. Die Initialisierung einer vereinseigenen Willkommens- und Anerkennungskultur ist ein fortlaufender Prozess, in dem die Motive der Menschen, (z. B. Anerkennung, Wertschätzung, Empathie, Gemeinwohl unterstützen, Sinnstiftung) die sich ehrenamtlich engagieren, im Vordergrund stehen. Für Vereine ist es erforderlich, sich damit auseinandersetzen, wie sie sich attraktiv aufstellen können, um ehrenamtliches Engagement für sich zu gewinnen.

1.3. Engagementbereitschaft junger Menschen und das Thema Entgelt bzw. Aufwandsentschädigung

Eine Studie der Ruhr-Universität Bochum (https://www.zefir.ruhr-uni-bochum.de/mam/content/materialien_band_24.pdf) zeigt, dass sich mehr als zwei Drittel der jungen Menschen in Deutschland für das Gemeinwohl einsetzen. Ab dem 15. Lebensjahr engagierten sich zwischen 68 % und 73 % der jungen Menschen, so die Ruhr-Universität. Dabei seien die Quoten im ländlichen Raum leicht höher als in den Städten. Eine wichtige Motivation für das Engagement sei die Anerkennung von Gesellschaft und Familie sowie die Sinnhaftigkeit des Ehrenamtes.

Ob junge Menschen sich engagierten, hängt der Untersuchung zufolge am stärksten vom Bildungsniveau ab. Menschen mit Fachabitur oder Abitur betätigten sich öfter als solche mit anderen Abschlüssen. Auch Kinder ehrenamtlich aktiver Eltern seien öfter freiwillig tätig, hieß es. Zudem seien junge Ehrenamtliche häufiger aktiv, wenn sie Zuhause bereits gelernt haben, situativ Verantwortung zu übernehmen. Die Studie zeigt, dass klassisches Engagement in Vereinen und Instituten mit zwei Dritteln die vorherrschende Rolle spielt. Hinzu kämen neue ehrenamtliche Tätigkeiten, etwa im Ausland oder im digitalen Bereich. Beispiele seien Online-Bewegungskurse oder Podcasts. Die neuen Engagementformen erweiterten und veränderten klassische Formen des Engagements. Digitales Engagement würde heute häufiger im Rahmen klassischer Vereinsarbeit genutzt.

Um Jugendliche zum Einstieg in das freiwillige Engagement sowie zur Rückkehr zu einem Engagement zu motivieren, sei es erforderlich, den jungen Menschen passgenaue Angebote zu unterbreiten und sie dabei weder zeitlich noch qualifikatorisch zu überfordern. 78% bis 88% der Befragten gaben an, sich in ihrem Wohnort einzubringen. Im Engagement gebe es keine Unterschiede zwischen Ost- und Westdeutschland. Der Aussage, dass es sich um eine Tätigkeit handelt, die man sich leisten können muss, erhält ebenfalls eine breite Zustimmung.

Ehrenamtliches Engagement ist mit Aufwand verbunden! Diesen Aufwand durch ein Entgelt in Form der gesetzlich geregelten Aufwandsentschädigung auszugleichen, ist mehr als nur angemessen und sollte gängige Praxis der Sportvereine sein.

TEIL I: BETEILIGUNG DURCH ERLEBEN - PRAKTISCHE HINWEISE

1. Brauchen wir eine inklusive Ehrenamtskultur?

Kennen Sie das? Eine Person im Vereinsvorstand wird gefragt, warum z. B. nicht mehr Menschen mit Behinderung oder Menschen mit Migrationsgeschichte Interesse an Ihrem Vereinsleben haben? Die Antwort ist meistens: Wir sind doch offen für alle!



Heute müsste die Frage eigentlich anders lauten:

Was macht uns attraktiv für Viele?

Unabhängig davon, dass wir in unserem Verein nicht für jede Haltung offen sind, damit also nicht für **Alle** offen sind, stellt sich ja immer mehr die Frage:

Wie machen wir uns attraktiv für Viele?

Es bedarf wohl einer **inklusiven Ehrenamtskultur**, die einlädt, die ermutigt, die fördert, die Unterschiede aushält, die von Wertschätzung geprägt ist, die aber auch klare Haltungen zeigt.

Eine **inklusive Ehrenamtskultur** könnte also wie folgt beschrieben werden:

In der Art und Weise, wie Menschen aufeinander zugehen, sich zuhören, Antworten geben und gemeinsam freiwillig Haltungen leben und Ziele verfolgen, zeigen sie sich persönlich und prägen dadurch eine gemeinsame (Vereins) Kultur. Inklusiv ist eine Ehrenamtskultur dann, wenn Menschen in allen Lebensbereichen ganz selbstverständlich mitgedacht werden und dazugehören. Dies bedeutet, dass das Handeln der Ehrenamtlichen miteinander so ausgerichtet ist, dass es die Möglichkeiten und Fähigkeiten des Gegenübers erkennt und somit keine Ausgrenzung oder Benachteiligung zulässt. Im Vordergrund steht dabei wertschätzende Kommunikation als Haltung, aus der eine neue Sichtweise entstehen kann. Manchmal ist eine Abwägung notwendig und der konkrete Nutzen oder die spontan erforderliche Entscheidung stehen im Vordergrund.

Viele Menschen engagieren sich gerne ehrenamtlich – allerdings nur so lange, wie sie in ihrer Tätigkeit Bestätigung (Lob, Anerkennung, Wertschätzung, Zufriedenheit, Kontakte) erfahren. Sobald sich die Rahmenbedingungen verschlechtern und die Menschen in der Ausübung ihrer Tätigkeiten eingeschränkt werden und sie nicht mehr optimal ausführen können, wandelt sich die Einstellung zur ehrenamtlichen Tätigkeit im Sportverein zum Negativen.

Damit eine inklusive Ehrenamtskultur, gelebt wird, brauchen wir ein Umdenken.
Genauere Beschreibung einer inklusiven Ehrenamtskultur:

Stellen Sie sich im Verein folgende Fragen:

1. **Attraktivität und erster Kontakt**

Menschen engagieren sich dort, wo sie sich angesprochen und willkommen fühlen.

Frage: Wie gestalten wir unseren Verein so, dass Menschen gern Kontakt aufnehmen und das Engagement für sich als sinnvoll und wertvoll empfinden?

2. **Sicherheit und Selbstvertrauen stärken**

Engagement gelingt besonders dann, wenn Menschen das Gefühl haben, etwas beitragen zu können.

Frage: Wie schaffen wir Aufgaben und Rahmenbedingungen, die Mut machen und das Gefühl vermitteln: Ich kann hier mitgestalten?

3. **Mitgestaltung ermöglichen**

Menschen möchten nicht nur mitmachen, sondern auch Einfluss nehmen können.

Frage: Wie öffnen wir unseren Verein für neue Ideen und Perspektiven und nutzen diese aktiv für die Weiterentwicklung des Vereins?

4. **Offenheit und Flexibilität im Miteinander**

Nicht alles lässt sich im Vorfeld planen – Engagement lebt von Entwicklung.

Frage: Wie gehen wir offen und souverän mit neuen Situationen um, die sich im gemeinsamen Tun ergeben, auch wenn sie zunächst ungewohnt sind?

Zweifellos stellen die oben beschriebenen vier Elemente einer inklusiven Ehrenamtskultur eine neue, spannende Herausforderung dar. So zu denken und zu handeln erfordert Mut im täglichen Lernen sowie den Willen, selbstbestimmte Teilhabe und Partizipation konkret umzusetzen.

2. WILLKOMMENS- UND ANERKENNUNGSKULTUR IM EHRENAMT

„Herzlich Willkommen! Schön, dass Du den Weg zu uns gefunden hast und nun da bist! Fühl Dich eingeladen mitzumachen oder einfach dabei zu sein. Wir möchten viel dafür tun, dass es Dir bei uns gefällt.

Können wir, wenn wir etwas Hilfe brauchen, auf Dich zukommen? Anerkennung und Wertschätzung sind für uns wesentliche Elemente, um unser Vereinsleben interessant zu gestalten und stets weiterzuentwickeln. Mit Dir zusammen! Herzlichen Dank!“

Stellen Sie sich vor, Sie würden so begrüßt. Wäre das nicht angenehm und sympathisch? In dem obigen Begrüßungsschreiben wird nicht danach gefragt, welche Fähigkeiten jemand mitbringt. Stattdessen wird die Freude darüber ausgedrückt, dass sich eine Person entschieden hat, Teil des Sportvereins zu werden.

Was so angenehm und sympathisch wirkt, setzt für die Vereinsakteur*innen aber einiges voraus. Sie haben sich intensiv Gedanken gemacht über eine Willkommens- und Anerkennungskultur und wie sie diese systematisch entwickeln bzw. leben können.

Hierzu möchten wir einige Anregungen geben.



2.1 Willkommenskultur

Was heißt Willkommenskultur im Sport?

Eine Willkommenskultur entsteht dann, wenn Empathie und Vielfaltssensibilität Einzelner mit offenen Vereinsstrukturen einhergehen. Offenheit ist ein unverzichtbarer Bestandteil einer Willkommenskultur und zielt darauf ab, allen Menschen einen gleichberechtigten Zugang zum Sport zu ermöglichen. In anderen Worten: Nicht nur die Tür aufmachen, wenn jemand anklopft, sondern sie selbst öffnen und die Draußenstehenden hereinbitten.

Woran lässt sich die Existenz einer Willkommenskultur im Sportverein erkennen?

Gelebte Wertschätzung zeigt sich in vielen kleinen Begegnungen und Alltagssituationen, in denen Menschen das Gefühl haben, wirklich willkommen zu sein – ohne Bedingungen. Dazu gehören u.a.:

- Eine Ansprechperson für Willkommensfragen.
- Mehrsprachige Informationen über die Vereins- und Sportangebote.
- Kooperationen des Vereins mit anderen Organisationen.
- Existenz von – möglichst kostenfreier – Schnupperangebote, die keine sofortige Mitgliedschaft voraussetzen.
- Bemühungen des Vereins, Übungsleiter*innen mit unterschiedlichen Kompetenzen und Fähigkeiten zu finden und auszubilden.
- Bemühen um Barrierefreiheit (auch barrierefreie Kommunikation).

Willkommenskultur im Verein – Fragen zur Selbstreflexion

Diese Fragen laden dazu ein, den eigenen Verein aus der Perspektive neuer und bestehender Mitglieder zu betrachten und die Willkommens- und Anerkennungskultur gezielt weiterzuentwickeln.

	Willkommen!	Fragen	Notizen (unsere Situation)
1.	Zuständigkeit für das Willkommen-Heißen neuer Mitglieder klären.	> Werden neue Mitglieder willkommen geheißen?	
2.	Verständlich und leicht kommunizieren.	> Wie werden neue Mitglieder begrüßt?	
3.	An die Vielfalt der unterschiedlichen Sicht- und Denkweisen denken und darauf eingehen.	> Kennen Sie die Bedarfe Ihrer neuen Mitglieder (insbesondere Menschen mit Behinderungen) und haben Sie Ihre Angebote daraufhin auch ausgerichtet? Haben Sie in einem persönlichen Gespräch die Bedarfe erfragt?	
4.	Schnell Kontakt aufnehmen, damit ein gutes Gefühl entsteht.	> Haben Sie möglichst innerhalb von 72 Stunden Kontakt aufgenommen?	
5.	Inhaltliche Anknüpfungspunkte an die interessierte Person erfragen und ansprechen.	> Haben Sie Ihren Neumitgliedern etwas an die Hand gegeben, damit Sie Ihre Angebote und Strukturen (Ihren Verein) gut verstehen?	

	Willkommen!	Fragen	Notizen (unsere Situation)
6.	Persönliche Anknüpfungspunkte finden, damit eine gute Beziehung entstehen kann.	> Haben Sie ein „Mentor*innenprogramm“, um neue Mitglieder für ehrenamtliche Tätigkeiten zu gewinnen?	
7.	Etwas finden, damit die interessierte Person sagen kann: „Gut dass ich Kontakt aufgenommen habe!“	> Haben Sie ein „Aufgabenprofil“ angelegt, um gute Einsatzmöglichkeiten für Ihre neuen Mitglieder zu finden?	
8.	Eine breite Auswahl von Angeboten.	> Haben Sie niederschwellige Angebote für Engagement und wertschätzen Sie dieses auch?	
9.	Nachfragen, ob sich die interessierte Person gut informiert fühlt.	> Wenn Sie z.B. Materialien erstellen, holen Sie sich vor der Veröffentlichung Feedback von Menschen ein, die sich mit Ihren Angeboten noch gar nicht auskennen?	

2.2 Anerkennungskultur

Mit dem Begriff Anerkennungskultur sind Faktoren gemeint, die einen wertschätzenden Umgang mit Ehrenamtlichen ausmachen. Dazu gehören persönliche Gesten der Aufmerksamkeit ebenso wie das Einhalten von Abmachungen. Ehrenamtliche wünschen sich die Anerkennung ihrer freiwilligen Tätigkeit. Ehrenamtliche engagieren sich heute unter anderem, um ihre Erfahrungen und Fähigkeiten einzubringen, mit dem Gefühl, etwas Gutes zu tun und etwas zu bewirken. Um ihr Engagement zu unterstützen und ihre Motivation aufrechtzuerhalten, ist es wichtig, ihre Arbeit anzuerkennen und sie ernst zu nehmen.



*Gemeinschaft, Mitsprache, Verantwortung: Inklusion im Ehrenamt leben.
Foto: Sarah Rauch*

Wertschätzung im Ehrenamt reflektieren und stärken

Anerkennung ist ein zentraler Faktor für Motivation und langfristiges Engagement. Die folgenden Fragen und Hinweise laden dazu ein, die eigene Praxis im Verein zu reflektieren und Wertschätzung gegenüber Ehrenamtlichen bewusster und sichtbarer zu gestalten.

	Anerkennung	Erläuterung	Das wir tun können
1.	Erkennen, wer anerkannt werden soll und dann auch Anerkennung aussprechen.	Bekommen Freiwillige keine Anerkennung, fühlen sie sich nicht wertgeschätzt und ihre Motivation sinkt.	
2.	Vielfältige und auch individuelle Formen der Anerkennung finden	Sie sollten auf unterschiedliche Weise Anerkennung vermitteln.	
3.	Anerkennung muss echt sein.	Loben Sie nicht, ohne es auch so zu meinen.	
4.	Wertschätzung entgegenbringen, die auch wirklich so gemeint ist.	Dieser Unterschied ist wichtig. Vergessen Sie nicht die Namen der Aktiven zu erwähnen. Es ist besser zu sagen: 'Alex, Samira und Robin haben mit dieser Aktion eine großartige Arbeit geleistet' als 'Diese Aktion war sehr gut organisiert'.	
5.	Nicht zu lange mit der Anerkennung warten, zeitnah aussprechen.	Eine Leistung sollte so bald wie möglich gewürdigt werden. Sparen Sie Ihr Lob nicht bis zur nächsten Feier auf. Wenn Freiwillige Monate warten müssen, bis sie endlich ein Wort der Anerkennung hören, fühlen sie sich selbst und ihr Engagement nicht angemessen wertgeschätzt.	

2.3 Wertschätzung und Anerkennung konkret umsetzen – Ideen aus der Praxis

Was passt zu wem? Welche Geste ist für wen angemessen, welche empfinden andere als peinlich? Die folgenden Beispiele sollen Impulse geben und dabei helfen, passende Formen der Wertschätzung für den eigenen Vereinskontext zu finden.

Kleine Gesten und Zeichen – mit großer Wirkung

1. Bei Zufallsbegegnungen nach dem „Stand der Dinge“ („Was macht eigentlich...“) fragen, Interesse signalisieren!
2. Sich Zeit für ein Gespräch nehmen.
3. Mit einer kurzen Email, SMS, Eindrücke, Dank mitteilen.

Engagement sichtbar machen und Öffentlichkeit herstellen

4. Dankeschönfeste, Ausflüge, ...
5. Steckbriefe von einzelnen Ehrenamtlichen als regelmäßige Rubrik einrichten.
6. Aktive Personen und Gruppen bei Feiern, Festen und anderen Anlässen besonders erwähnen.
7. Ehrenamtliche in Informationswege miteinbeziehen (Rundbriefe/WhatsApp Gruppen/Rundmails).
8. Neue Ehrenamtliche vorstellen und einführen, alte feierlich und dankend verabschieden.
9. PR für eigene Ehrenamtliche aktiv betreiben: Portraits an Zeitungen senden, sie für Auszeichnungen der Stadt vorschlagen.



Foto: GSV Braunschweig

- 10.** Dankeschön-Urkunden überreichen, mit kleinen Aufmerksamkeitsgeschenken (Blumenstrauß/Buch/Gutschein) überraschen

Für den Gegenwert des Ehrenamtes sorgen

- 11.** Nach Fähigkeiten einzelner Ausschau halten und für deren Aufbau sorgen.
- 12.** Lerngelegenheiten bereitstellen, um Sachwissen und Kompetenzen zu erwerben, um konkrete Dinge zu lernen.
- 13.** Ehrenamtliche auf interessante Veröffentlichungen und Internetseiten hinweisen, die sich mit der Tätigkeit beschäftigen.
- 14.** Arbeitshilfen, Fachzeitschriften, Artikel oder Bücher zum Thema des Arbeitsgebietes zur Verfügung stellen.
- 15.** Über weitere Qualifizierungs- und Fortbildungsangebote informieren.
- 16.** Qualifizierungsnachweise, Zeugnisse und Bescheinigungen für Bewerbungen ausstellen.

(In Anlehnung an: Bischöfliches Generalvikariat, Referat Ehrenamt, Zwölfling 16, 45127 Essen)

3. GEMEINSAM MEHR ERREICHEN – KOOPERATIONEN IM SOZIALEN UMFELD

Um Menschen mit Behinderungen besser zu erreichen und anzusprechen, braucht es neben einer inklusiven Ehrenamtskultur und bedarfsgerechten Angeboten auch die Zusammenarbeit mit Einrichtungen vor Ort, die durch ihre Nähe und Erfahrung einen erleichterten Zugang ermöglichen.



Vier Fragen sind im Vorfeld abzuklären:

1. Welche Einrichtungen und Akteur*innen im Umfeld bzw. Quartier bieten sich als mögliche Kooperation für uns als Sportverein an?
2. Welche Formen niedrigschwelliger Begegnung können geschaffen werden (z. B. Feste, offene Angebote)?
3. In welchen bestehenden Netzwerken findet bereits Zusammenarbeit statt und welche weiteren Netzwerke könnten sinnvoll ergänzt werden?
4. Wie gelingt es uns, unser Anliegen klar, verständlich und einladend zu kommunizieren?

3.1 Welche Einrichtungen im Umfeld gibt es, auf die wir zugehen können?

Städte und Gemeinden stellen in der Regel Informationen zu verschiedenen Themen wie Kultur, Sport, Freizeit, Bildung oder Ehrenamt bereit – zum Beispiel über Broschüren, Flyer oder ihre Internetseiten. Die folgende Tabelle dient daher als ergänzende Orientierungshilfe bei der Suche nach passenden Ansprechpartner*innen und Angeboten.

Organisation	Angebote	Wege zur Kontaktherstellung
		Telefon Beratungsgespräch Anschieben/Besuch Veranstaltung/Aktion/...
Stadt/Gemeinde	• Jugendberufshilfe • Inklusionsbeauftragte	
Mehrgenerationenhaus	• Spracherwerb	
Diakonisches Werk	• Wohngruppen	
AWO	• Inklusionsbeauftragte	
Caritas	• Werkstätten für Menschen mit Behinderung	
Lebenshilfe	• Beratung • Werkstätten für Menschen mit Behinderung • Wohnformen	
Wohnformen für Senior*innen und/oder für Menschen mit Behinderung	• Wohnen • Werkstätten für Menschen mit Behinderung	
Wohnungsbau-gesellschaften	• Ansprechpartner*in für soziale Belange	
Kinder- und Familienzentren	• Beratungen • Familienhilfen	
Arbeiter-Samariter	• Wohnen • Werkstätten für Menschen mit Behinderung	
Rotes Kreuz	• Kita	
Selbsthilfegruppen	• Beratung	
Therapieeinrichtungen	• Reha	
Quartiersmanagement	• Kontaktstelle	
Sportbund	• Beratung	
Sportvereine	• Kooperationen	
Grundschulen/OGS	• Bildung/Betreuung	
Stadtteilnetzwerke	• Kooperationen	

3.2 Wie können wir niederschwellige Begegnungssituationen schaffen?

Der erste Kontakt mit dem Verein sollte unkompliziert und positiv sein. Entscheidend ist, eine Atmosphäre zu schaffen, in der Neugier, Sicherheit und Vertrauen entstehen können. Niederschwellige Einstiege erleichtern den Zugang und bilden die Grundlage für eine gute Beziehung. Die folgenden Hinweise geben Anregungen, wie solche Begegnungssituationen im Vereinsalltag gestaltet werden können.

- > Tag der offenen Tür
- > Vereinsfest
- > Jahreszeitliche Aktionen (z.B. Weihnachtsfeier, Sommerfeste, Osterfeuer)
- > Besuche organisieren
- > Wanderungen und Ausflüge
- > Motto-Veranstaltungen
- > Sportfesten
- > 1-Tages-Camps
- > ... überall dort, wo Beziehungen entstehen.

Besonders zu beachten:

- Auf Terminkollision achten im Sozialraum
- Niederschwelligkeit beachten
- Geringe Kostenbeiträge der Gäste sicherstellen
- Hohen Erlebniswert planen und sicherstellen
- Barrieren herausfinden und berücksichtigen
bzw. nach Möglichkeit vermeiden und auf jeden Fall minimieren
- Ausschluss aufgrund von Barrieren nicht zulassen
- Dialoggruppe bei Planung miteinbeziehen

3.3 In welchen bestehenden Netzwerken arbeiten wir bereits?

Beispiel:

Im Stadtteil Musterhausen besteht ein Netzwerk vieler Organisationen, die sich regelmäßig treffen und ihre Aktivitäten wie folgt beschreiben:

Wir sind ein Zusammenschluss von Einrichtungen, Gemeinden, Vereinen, Organisationen, Institutionen, die im Sozialraum Musterhausen sich vernetzen, um voneinander zu wissen, Erfahrungen auszutauschen und gemeinsame Aktivitäten zu entfalten. Ziel dieser gemeinsamen Aktivitäten ist es, ein friedvolles und demokratisches Zusammenleben zu fördern.

Themen wie „Kind sein in Musterhausen“, die Gestaltung der „Woche gegen Rassismus“ werden durch Dialogbereitschaft, gegenseitigen Respekt und Engagementbereitschaft gemeinsam vorbereitet und durchgeführt.

Die im Stadtteil ansässigen Sportvereine sind Mitglied in diesem Netzwerk und haben sich durch die regelmäßige Zusammenarbeit einen direkten Zugang zu den Verantwortlichen der im Sozialraum befindlichen Institutionen und Organisationen aufgebaut.



Frage: Wie sieht es bei Ihnen aus?

3.4 Den Verein als Kooperationspartner sichtbar machen

Wer mit anderen zusammenarbeiten möchte, sollte die eigenen Ziele klar benennen können. Die folgende Darstellung zeigt beispielhaft, wie ein Sportverein sein Anliegen nach außen verständlich formulieren kann.



Sport im Quartier für Viele

Der Verein will lebensbegleitendes Sporttreiben für möglichst viele Bürger*innen wohnortnah ermöglichen. Dabei tritt er für Vielfalt und Teilhabe ein.



Bewegungsförderung

Der Verein legt besonderen Wert darauf, dass schon kleine Kinder mit Freude an Bewegung und Sport herangeführt werden.



Gesunderhaltung

Ebenso großen Wert legt der Verein auf eine breite Palette von Angeboten für ältere Menschen.



Verein statt allein

Der Verein wird auch weiterhin gewährleisten, dass sich durch seine vielfaltssensible und inklusive Arbeit viele Menschen angesprochen fühlen.



Professionell und zukunftsorientiert

Um einer vielfaltsbewussten Sportlandschaft auch in Zukunft gerecht werden zu können, ist dem Verein besonders wichtig, ein bedarfsgerechtes Sportangebot zu unterhalten und nach den Maßstäben solider Wirtschaftlichkeit zu handeln.



Zusammen sind wir stark

Der Verein ist sehr darum bemüht, alle Aktivitäten unter der Mitwirkung von Hauptberuflichen und Ehrenamtlichen professionell und effizient zu organisieren.



Qualitätsgarantie

Im Rahmen der gezielten Weiterentwicklung des Vereins entwickeln die Verantwortlichen Elemente zur Qualitätssicherung, um die Vereinsziele erfolgreich zu gewährleisten.



Wir sind verlässliche Partner

Da das Vereinsengagement über den Sport hinausgeht, sucht der Verein Partner in Schule, Wirtschaft, öffentlicher Verwaltung und Politik und bietet sich gerne für Partnerschaften an.



Wir sind barrierefrei

Unsere Einrichtung ist so gestaltet, dass sie für alle ohne fremde Hilfe zugänglich ist. Ebenso sind unsere Informationen in leichter Sprache gefasst und mit Gebärdensprachvideos bzw. akustischen Erläuterungen hinterlegt.

Frage: Finden Sie die Aussagen und Botschaften ansprechend?

Werden Sie sich an den Verein wenden?

Wie stellen Sie Ihren Verein in der Öffentlichkeit dar?



4. NICHT OHNE UNS ÜBER UNS!

4.1 Wünsche und Bedarfe herausfinden

Bevor Wünsche und Bedarfe konkret erfragt werden können, braucht es zunächst eine Situation, in der Freude, Interesse und Motivation für ein ehrenamtliches Engagement entstehen.

Ein guter Einstieg ist es, Menschen **kennenzulernen**, die auf Begleitung oder Assistenz angewiesen sind. Solche ersten Begegnungen helfen, Unsicherheiten, Vorbehalte und mögliche Berührungsängste abzubauen. Auf dieser Grundlage **wächst das Vertrauen**, offen darüber zu sprechen, welche Unterstützung und welche Rahmenbedingungen notwendig sind, um ein Engagement zu ermöglichen



Für Vereinsverantwortliche ist dies eine gute Möglichkeit, zu erfahren, welche Vorstellungen und Erwartungen Menschen haben, um sich ehrenamtlich im Verein einzubringen. Die Kontaktaufnahme sollte **nicht dem Zufall** überlassen werden. Hilfreich ist es, wenn der **Verein gezielt den Kontakt sucht** im Rahmen der Begegnungssituation und z. B. ÜL oder Trainer*innen mit einbezieht. Es gilt den Austausch auf den Weg zu bringen und sich erneut zu verabreden.

Das kann z.B. in Form eines kostenlosen „Schnupperangebotes“ sein, auch über einen festgelegten Zeitraum. Es muss Raum für **alternative Angebote** geben, wenn die erste Idee nicht zur Motivation führt. Immer aber nach dem Prinzip des **respektvollen Nachfragens**, denn nur so kann eine Beziehung entstehen.



Foto: GSV Braunschweig

Wichtig ist, dass die Vereinsverantwortlichen ihr echtes Interesse an der Gewinnung von Menschen zeigen, die sich für eine ehrenamtliche Tätigkeit interessieren. Menschen haben unterschiedliche Ausgangsbedingungen, wenn es darum geht, ihre Fähigkeiten einzubringen und weiterzuentwickeln. **Begegnen sich beide Seiten** offen und wertschätzend, entsteht eine gute Grundlage für gemeinsames Engagement.

Ehrenamt muss Spaß machen und Freude bereiten!!!

4.2 KOMMUNIKATION MIT VIELFÄLTIGEN DIALOGGRUPPEN

Kurz Check:

Ein kritischer Blick auf die eigene Öffentlichkeitsarbeit kann hilfreich sein, um neue Wege der Dialoggruppenansprache zu finden. Hier ein kleiner „Werkzeugkoffer“:



Orte:	Suchen Sie bewusst neue Verteilungsorte für Informationen.
Sprache:	Bieten Sie Informationen zum Engagement oder der Arbeit des Vereins in verschiedenen Sprachen an (z. B. mit Hilfe der Software Eye-Able).
Vorbilder:	Ob auf der Website, in den sozialen Medien oder in der Pressearbeit – achten Sie darauf, möglichst unterschiedliche Engagierte zu Wort kommen zu lassen oder auf diese aufmerksam zu machen, um eine breitere Dialoggruppe zu erreichen.
Barrierefreie Kommunikation:	Achten Sie auf Ihrer Website oder in Ihren Informationsmaterialien auf eine einfache, gut verständliche Sprache.
Kommunikationskanäle:	Nutzen Sie Angebote im Bereich Social Media.



- Wortwahl:** Gehen Sie sorgfältig mit der Wortwahl um und prüfen Sie Texte auf eine möglicherweise verletzende oder diskriminierende Sprache.
- Kooperationen:** Über den eigenen Tellerrand hinaus erreicht man Menschen, die bislang noch nicht im organisierten Sport aktiv waren, gut mit geeigneten Multiplikator*innen. Suchen Sie interessierte Kooperationspartner*innen.
- Botschaften prüfen:** Fragen Sie nach Bedarfen und Perspektiven verschiedener Dialoggruppen (z. B. durch Feedback) und passen Sie Botschaften entsprechend an.
- Weiterentwicklung:** Seien Sie immer bereit Erfolgreiches zu bewahren, Altes zu verlernen und Neues dazuzulernen!

4.3 FRAGEBOGEN FÜR ALLE



Dieser Fragebogen hilft dabei, ein Ehrenamt zu finden, das gut zu Ihnen passt. Es geht um Ihre Interessen, Stärken und darum, welche Rahmenbedingungen für Sie wichtig sind.

Welche Dinge tun Sie gerne?

Was können Sie gut?

Was möchten Sie nicht tun?

Wie oft möchten Sie helfen?

Können Sie allein zum Einsatzort kommen?

Möchten Sie nur in einem bestimmten Verein helfen?

Wie sollte der Einsatzort für Sie gestaltet sein?
(z.B. ruhig, in der Gruppe, draußen)

Brauchen Sie Unterstützung?

Gibt es etwas, das bei der Planung berücksichtigt werden sollte?
(z. B. gesundheitliche Aspekte, Mobilität, Pausenbedarf, Kommunikation)



4.4 KURZ NACHGEDACHT

Jede Organisation hat eigene Praktiken und bewährte Methoden, um Freiwilligen den Einstieg ins Engagement zu ermöglichen. Trotzdem ist es wichtig, die eigenen Routinen regelmäßig auf den Prüfstand zu stellen und sich neue Inspirationen zu holen. Stellen Sie sich als bereits ehrenamtlich aktive Person in einem Sportverein von Zeit zu Zeit immer wieder folgende Fragen:

Ja **Nein**

☐☐

Ich finde schnell heraus, an wen ich mich im Verein wenden kann, wenn ich Interesse am Mitmachen habe.

☐☐

Ich bekomme eine schnelle Rückmeldung mit einer Einladung zu einem persönlichen Kennenlernen (oder ähnliches).

☐☐

Ich fühle mich sehr willkommen und mit meinen Fähigkeiten gebraucht.

☐☐

An möglichen Barrieren, die mir den Einstieg erschweren könnten (sprachlich, baulich, zeitlich) hat die Organisation bereits gedacht und zeigt Lösungen auf.

☐☐

Der Einstieg wird mir durch ein Willkommenspaket mit Infos zum Verein, seinen Strukturen und Kommunikationskanälen erleichtert.

☐☐

Es gibt Schnupperprojekte, in denen ich mich ausprobieren und die Organisation besser kennenlernen kann.

☐☐

Ich muss mich nicht sofort festlegen, in welchem Arbeitsbereich ich mitmachen möchte und kann überall einmal über die Schultern schauen.

☐☐

Es gibt eine Person im Verein, die beim Einstieg unterstützt, Orientierung gibt und für Fragen ansprechbar ist.

(in Anlehnung an: Menschen für Engagement begeistern; HRSG.: Deutsche Stiftung für Engagement und Ehrenamt, Redaktion: Anna-Katharina Friedrich, Neustrelitz, 2024)

5. VIELFÄLTIGE ENGAGEMENTMÖGLICHKEITEN IM SPORTVEREIN



Im aktiven Sport gibt es schon viele Angebote, bei denen Menschen mit und ohne Behinderungen zusammen trainieren und Sport treiben. Geht es aber um darüber hinaus gehende Tätigkeitsbereiche, die zur Aufrechterhaltung und Gestaltung eines Sportvereins notwendig sind, dann ist die Beteiligungsquote von Menschen mit Behinderungen in Sportvereinen noch sehr gering. Häufig liegt es, wie oben bereits mehrfach beschrieben, sowohl an den materiellen Rahmenbedingungen wie auch an kommunikativen und soziale Barrieren.

Die Tätigkeiten im Sport sind vielfältig. Entscheidend ist, gemeinsam zu klären, welche Aufgaben gut passen und welche Rahmenbedingungen dafür hilfreich sind.



**Einsatzfelder für gemeinsam gelebte
Vereinsarbeit sind z. B.:**

Vorstandstätigkeit

Öffentlichkeitsarbeit

Internet / PC

Facility Management – Anlagenunterhaltung

Inklusionscoach

Sicherheitsdienste

Hol- und Bringdienste

Schiedsrichter*innen-Tandems / Kampfgericht

Begleitung und Betreuung

Übungsleitung

Co-Trainer*in

Assistenzdienste

Aushilfstätigkeiten (u.a. Gastrobereich)

6. BARRIEREFREIHEIT

Alltagsbarrieren schränken Menschen mit Behinderung besonders ein. Dies können schlechte Bodenbeläge, Stufen und Treppen, gesperrte oder zugestellte Wege, komplizierte Formulare, keine Kommunikation, fehlendes Verständnis und Ungeduld sein. Um Menschen mit Behinderung für eine ehrenamtliche Tätigkeit zu gewinnen, müssen Barrieren abgebaut und Zugänge erleichtert werden.

Barrierefreiheit – was heißt das?

Inklusion funktioniert nicht ohne Barrierefreiheit. Denn wo Orte, Räume oder Kommunikationsmittel nicht barrierefrei sind, bleibt Teilhabe am kulturellen und politischen Leben, an der Arbeitswelt und in der Freizeit verwehrt. Doch was bedeutet Barrierefreiheit eigentlich genau?

Die meisten Menschen verstehen unter Barrierefreiheit Rampen statt Treppen, breite Türen und absenkbare Busse. Doch bauliche Veränderungen und speziell ausgerüstete Fahrzeuge reichen nicht aus, um den Alltag barrierefrei zu gestalten. Barrierefreiheit heißt, dass Gebäude und öffentliche Plätze, Arbeitsstätten und Wohnungen, Verkehrsmittel und Gebrauchsgegenstände, Dienstleistungen und Freizeitangebote so gestaltet werden, dass sie für alle **auffindbar**, ohne fremde Hilfe **zugänglich** und **nutzbar** sind. Konkret bedeutet Barrierefreiheit also, dass nicht nur Stufen, sondern auch ein Aufzug oder eine Rampe ins Rathaus führen, dass Formulare nicht in komplizierter Amtssprache, sondern auch in Leichter/Einfacher Sprache vorhanden sind, und dass auch gehörlose Menschen einen Vortrag verfolgen können – zum Beispiel mit Hilfe Gebärdendolmetschung. Auch an die Bedarfe von Menschen mit Sehbehinderung muss gedacht werden. Außerdem muss bei der Definition auch die digitale Barrierefreiheit mitgedacht werden. Das bedeutet, Internetseiten müssen so gestaltet sein, dass jede*r sie nutzen kann. Dazu gehört zum Beispiel das Hinterlegen von Bildbeschreibungen für Menschen mit Sehbehinderung und die Möglichkeit, Videos in barrierefreien Formaten abzuspielen.

Warum ist Barrierefreiheit so wichtig?

Barrierefreiheit nutzt allen: Menschen mit und ohne Behinderung, Senior*innen, Kindern, Eltern und Menschen, die nur vorübergehend in ihrer Mobilität eingeschränkt sind. So hilft ein Aufzug Eltern mit Kinderwagen sowie alten Menschen mit Gehbehinderung gleichermaßen. Und was Menschen mit Lernschwierigkeiten benötigen – nämlich Texte in Leichter Sprache oder mit Bebilderungen – nutzt auch vielen anderen: Menschen, die wenig Deutsch sprechen, die nicht oder kaum lesen können oder sich an einem Ort nicht auskennen.

Barrierefreiheit geht Menschen ohne Behinderung auch deswegen an, weil sie irgendwann womöglich selbst auf gut zugängliche Gebäude, Leichte Sprache oder die Kommunikation über Computer angewiesen sind. Denn Tatsache ist: Nur vier Prozent aller Behinderungen sind angeboren. In den allermeisten Fällen löst eine Krankheit die Behinderung aus, auch Unfälle können eine Ursache sein. Und so gehen Alter und Behinderung oft einher: Gut ein Viertel der Menschen mit Schwerbehinderung ist 75 Jahre und älter, die Hälfte ist zwischen 55 und 75 Jahren alt. Das durchschnittliche Lebensalter steigt – für jeden von uns. Ein Grund mehr, sich für ein Leben ohne Barrieren stark zu machen.

(Quelle: Aktion Mensch)

Hinkommen	Ankommen	Parkplätze
Reinkommen	Zugänge	Wege
Sanitäranlagen	Umkleideräume	Beschilderung
Verpflegung	Kommunikation	Ausstattungen
Dolmetschende	Leitsysteme	

Siehe auch: www.lsb-niedersachsen.de/fileadmin/daten/dokumente/Grundsatzfragen/LSB_InklusionHandreichung.pdf

TEIL II: DARSTELLUNG VON BEISPIELEN ZUR EHRENAMTSFÖRDERUNG

Beispiel 1: Ausbildungskonzept Co-Trainer*innen des Deutschen Behindertensportverbands e.V.

Im Rahmen des Projekts „Nicht ohne uns – Bildung und Teilhabe von Menschen mit geistiger Behinderung im Sport“ werden Menschen mit einer geistigen Behinderung zu Co-Trainer*innen ausgebildet und damit nicht nur als Sportler*innen, sondern nehmen auch als Ehrenamtliche im Sportverein eine Rolle ein. Ziel der Co-Trainer*innen Ausbildung ist die Entstehung von Trainer*innen-Tandems in den Sportvereinen, bestehend aus Menschen mit und ohne Behinderung (Trainer*in/Übungsleiter*in plus Co-Trainer*in). Außerdem werden inklusive und spezifische Angebote und Veranstaltungen für Menschen mit geistiger Behinderung durchgeführt und Netzwerke zu Einrichtungen der Behinderten- und Selbsthilfe aufgebaut.

Das Ausbildungskonzept wurde durch den Badischen Behinderten- und Rehabilitationssportverband e.V. (BBS) erfolgreich ins Leben gerufen und wird nun modellhaft auch vom Deutschen Behindertensportverband (DBS) in Kooperation mit dem Behinderten-Sportverband Niedersachsen e.V. (BSN) und dem Verband für Behinderten- und Rehabilitationssport Mecklenburg-Vorpommern e.V. (VBRS-MV) umgesetzt.

Der Lehrgang findet in einer Kleingruppe von maximal 10 bis 12 Teilnehmer*innen statt. Persönliche Anforderungen an Barrierefreiheit oder der Bedarf einer Begleitperson können vorab mit dem BSN abgestimmt werden.

Dialoggruppen:

Motivierte Menschen mit einer geistigen Behinderung sowie bereits aktive Tandems, bestehend aus Trainer*in/Übungsleiter*in und Sportler*innen mit geistiger Behinderung.

Ziel:

Die Teilnehmenden lernen, Übungsleiter*innen während eines Sportangebotes zu unterstützen. Sie verfügen im Anschluss über ein buntes Repertoire an Spiel- und Übungsformen und erhalten nach erfolgreicher Teilnahme ein Zertifikat.

Voraussetzungen:

Jede*r Teilnehmer*in sollte in einem Verein sein und dort eine*n Übungsleiter*in/Trainer*in haben, die zusammen ein Tandem bilden. ÜL/Trainer*in können auch Begleitpersonen sein.

Rahmenbedingungen

Umfang:

2 Tage, 8 Unterrichtseinheiten pro Tag. Zwischen den 2 Tagen liegt ein Zeitraum von 2-3 Wochen. Die Fortbildung wird für die qualifizierten Trainer*innen/Übungsleitenden mit 15 LE zur Verlängerung der Übungsleiter-B-Lizenz Rehabilitationssport Block 70 (Geistige Behinderung) anerkannt.

Termine:

2 zusammengehörende Tageslehrgänge:
jeweils von 9 bis 17 Uhr

Ort:

Dezentral

Lehrgangsgebühr:

Die Ausbildung war kostenfrei. Sie wurde im Rahmen des DBS Projekts von Aktion Mensch gefördert.

Anmeldung:

Zukünftige Co-Trainer*innen können sich beim BSN selber anmelden. Das Formular ist auch in leichter Sprache geschrieben und wird wahlweise auf dem Postweg oder digital versendet. Die Anmeldung ist auch über eine Begleitperson oder über einen Verein möglich.

Aufgaben und Informationen:

Weitere Informationen zum Lehrgang und z.B. Aufgabenkarten werden wahlweise per Post an die Zielgruppe der Teilnehmenden verschickt, sowie auf digitalem Weg an Tandempartner*innen und Begleitpersonen.

Die Begleitung der Lehrgangsgruppe:

Die Teilnehmenden bilden in der Regel eine heterogene Gruppe. Auf unterschiedliche Voraussetzungen wird mit differenzierten Methoden seitens der zwei Referent*innen reagiert, sodass alle die Inhalte nachvollziehen können. Die bei Bedarf unterstützenden Begleitungen/Trainer*innen und Referent*innen gestalten die Lernsituation entsprechend. Zur Begleitung gehört auch eine ständige Rückversicherung bei den Teilnehmenden, ob lernen stattfindet. Diese enge Begleitung ermöglicht auch die Feststellung von Erholungspausen. Aus der Erfahrung kann festgestellt werden, dass bei den meisten Teilnehmenden eine hohe Motivation anzutreffen ist, die Lernen ermöglicht.

Lehrmaterialien:

Alle Lehrmaterialien sind in zertifizierter leichter Sprache erstellt und werden auch so vermittelt. Die Inhalte sind als Text und mit Piktogrammen dargestellt, sodass keine Lesefähigkeit vorausgesetzt wird.

Inhalte:

Am ersten Lehrgangstag geht es um die motorischen Fähigkeiten, Ausdauer, Kraft, Schnelligkeit, Beweglichkeit und Koordination.



Foto: GSV Braunschweig

Erfahrungsgemäß ist das Wort „motorische“ für die Dialoggruppe ein schweres Wort. Daher wurde es ersetzt durch „sportliche“.

Diese Fähigkeiten werden durch ein Symbol dargestellt und die Merkmale vermittelt anhand des Lehrmaterials in Flipchart-Format. Anhand von Übungskarten werden die einzelnen Fähigkeiten praktisch ausprobiert.

Zwischen den beiden Ausbildungstagen überlegen sich die Teilnehmenden eigene Übungen und stellen sie am zweiten Ausbildungstag vor.

Der Ehrenkodex für die Prävention von (sexualisierter) Gewalt wird am zweiten Ausbildungstag vorgestellt und unterzeichnet. Es geht um das verantwortungsbewusste Verhalten der Co-Trainer*in, das in Rollenspielen erarbeitet wird. Weiterer Inhalt am zweiten Tag ist der „Aufbau einer Übungsstunde“ und die Rolle der Co-Trainer*in in einer Übungsstunde.

Die Ausbildung endet mit einer Urkunde in leichter Sprache als Nachweis für die Vereine zum Einsatz in einem Tandem.

Quellenangaben:

Badischer Behinderten- und Rehabilitationssportverband e.V.

www.bbsbaden.de,

Deutscher Behindertensportverband und

Nationales Olympisches Komitee e.V. www.dbs-npc.de,

Behinderten-Sportverband Niedersachsen e.V.

www.bsn-ev.de

Beispiel 2: Assistenz beim Aufbau von Bewegungslandschaften

Die Turnvereinigung Holsterhausen e.V. hat das Programm „Bewegungstalente“ entwickelt für drei Altersstufen. Mit Hilfe von Bewegungslandschaften werden vielfältige motorische, sensorische, soziale und emotionale Kompetenzen gestärkt. Der Aufbau der Bewegungslandschaften ist durch zahlreiche Bilder dokumentiert, sowie Thema, Geschichte und Materialeinsatz beschrieben. Da der Aufbau der Bewegungslandschaften immer mit viel Aufwand und Einsatz verbunden ist, sucht der Verein eine verlässliche Assistenz und wendet sich an Organisationen der Lebenshilfe im sozialen Umfeld. Da die Mithilfe beim Aufbau der Bewegungslandschaften eine Übungsleiterhelfertätigkeit ist, wird hierfür selbstverständlich ein Aufwandsersatz im Rahmen einer ÜL-Pauschale bezahlt.

Beispiel für die Aufbauten einzelner Teilelemente von Bewegungslandschaften

Stufe 1: „Mäuseturm“ (0 bis 4 Monate)



Thema:

Über Hindernisse laufen

Stufe 2: „Känguruturnen“ (2 bis 4 Jahre)



Thema:

Springen, Hocken

Stecksprung, Flugrolle

Beispiel 3: Vorstandsarbeit im Verein Hannover United



Hannover United e.V. wurde im Jahr 2012 gegründet. Im Verein sind Sportler*innen genauso wie viele Helfende und Unterstützende mit und ohne Behinderung gemeinsam aktiv. Hannover United e.V. versteht sich als große Familie, in der das sportliche und soziale Miteinander im Mittelpunkt stehen. Im Verein sind Inklusion und Teilhabe ganz selbstverständlich!

Bei Hannover United wird sowohl im Vorstand als auch im Trainings- und Wettkampfbereich Inklusion großgeschrieben. Selbstverständlich sind im ehrenamtlichen Vorstand, bei vielen Helfenden und Unterstützern Menschen mit und ohne Behinderung gemeinsam engagiert. Und auch in den Mannschaften spielen Sportler*innen mit und ohne Behinderung in einem Team.

Hannover United entwickelte sich in den letzten Jahren zu einem kompetenten Ansprechpartner in Sachen selbstverständlichen, inklusiven Vereinslebens und inklusiver Sportangebote in der Landeshauptstadt Hannover. Über die Sportart Rollstuhlbasketball werden Brücken für gemeinsame Aktivitäten und inklusives Erleben gemeinsam mit unseren Partnern erprobt und gestaltet.

Als inklusive sportliche Familie hat Hannover United e.V. dafür grundlegende Satzungsänderungen vorgenommen, um diesen inklusiven Gedanken besonders zu betonen.

Beispiel 4: Der Athletenrat von Special Olympics Niedersachsen e.V.

Bei Special Olympics Niedersachsen e.V. steht nicht nur der Sport im Mittelpunkt – sondern vor allem die Mitbestimmung der Athlet*innen. Ein zentrales Beispiel dafür ist der Athletenrat. Hier zeigen Menschen mit geistiger Behinderung, wie Inklusion im Ehrenamt aktiv gelebt werden kann.

Bis zu neun engagierte Athlet*innen arbeiten ehrenamtlich im Rat mit. Sie vertreten die Interessen aller Aktiven und bringen ihre Erfahrungen, Perspektiven und Fachkenntnisse zu unterschiedlichsten Themen ein. Der oder die Vorsitzende ist zudem Mitglied im Präsidium und wirkt direkt an wichtigen Entscheidungen mit. So wird sichergestellt, dass Angebote und Projekte nah an den Bedürfnissen der Athlet*innen bleiben.

Die Mitglieder werden dabei nach Bedarf individuell durch Schulungen und Assistenz unterstützt – damit jede und jeder die eigene Stimme bestmöglich einbringen, Verantwortung übernehmen und sich für die Rechte von Menschen mit geistiger Behinderung stark machen kann.

Der Athletenrat zeigt: Inklusion im Ehrenamt ist nicht nur möglich – sie stärkt Gemeinschaft, schafft neue Perspektiven und macht Organisationen besser. Ein Gewinn für alle.



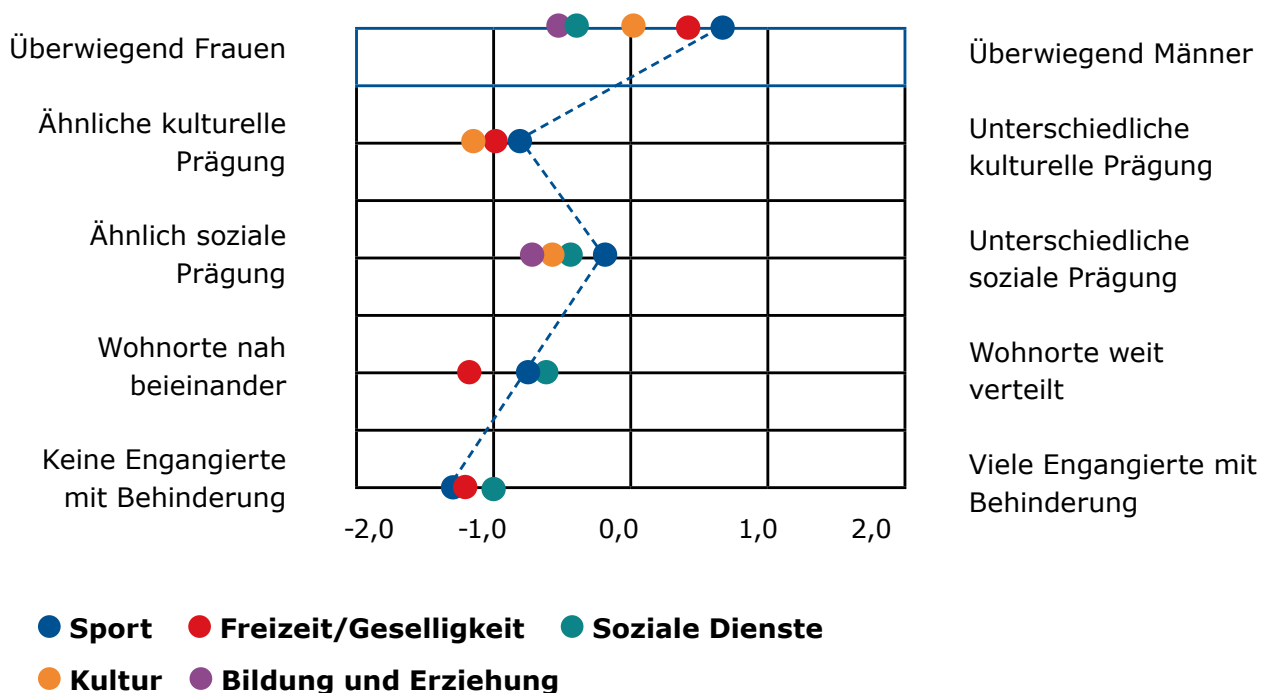
*Inklusion im Ehrenamt - gemeinsam mehr erreichen.
Foto: Sarah Rauch.*

TEIL III: STRUKTUREN, FUNKTIONEN, ROLLEN...

1. Einleitung

Menschen mit Behinderung sind als ehrenamtliche Mithelfer*innen in Sportvereinen immer noch stark unterrepräsentiert. Das ergibt unter anderem die Studie ZiviZ-Survey 2023 (Seite 51 ff.)

(Zivilgesellschaftliche Organisationen im Wandel – Gestaltungspotenziale erkennen. Resilienz und Vielfalt stärken. Hrsg.: Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft e.V., Essen)



Neben den im Teil 1 und Teil 2 dieser Handreichung beschriebenen inhaltlichen Ansätzen, Wege zur Beteiligung von Menschen mit Behinderungen an Ehrenämtern im Sport(verein) zu finden, können auch formale Ansätze hilfreich sein, um kulturelle, soziale, kommunikative Grundbedingungen für eine sympathische Werbung um Mithilfe/Engagement zu schaffen.

Im Folgenden werden einige „formale Wege“ vorgestellt.

2. Erstellung von Leitsätzen für mehr Inklusion im Sportverein

Leitsätze können Orientierung geben und zeigen, wofür ein Sportverein steht. Sie machen deutlich, welche Haltung der Verein gegenüber Inklusion vertritt und wie Teilhabe im Vereinsalltag gelebt werden soll. Die folgenden Beispielleitsätze dienen als Anregung, um eine gemeinsame Grundlage für mehr Inklusion im Sportverein zu entwickeln und diese nach innen wie nach außen sichtbar zu machen.

Jedes Vereinsmitglied ist anders

Durch seine Einzigartigkeit ergänzt jeder Mensch in unserem Verein die Gemeinschaft perfekt. Deswegen wertschätzen wir jeden Menschen in seiner Individualität.

Jede*r hat bei uns einen Platz

Menschen mit und ohne Behinderung treiben daher Sport in ein und derselben Gruppe oder Mannschaft, soweit es die Sportart zulässt. Bei Abteilungsveranstaltungen oder Veranstaltungen des Gesamtvereins wollen wir eine Teilnahme für Menschen mit und ohne Behinderung gleichermaßen attraktiv gestalten.

Gemeinsam können wir Sport treiben

Allen gemeinsam ist die Einstellung, dass ein Miteinander im Sport von Menschen mit und ohne Behinderung möglich ist. Stoßen wir bei der Umsetzung auf Barrieren, suchen wir gemeinsam nach Lösungen, um unser Ziel einer möglichst gleichberechtigten Teilhabe zu erreichen. Dafür bauen wir Strukturen auf, die Menschen mit und ohne Behinderung helfen, das passende Bewegungsangebot für sich zu finden.

Wir schaffen Barrierefreiheit

Schritt für Schritt bauen wir Barrierefreiheit in organisatorischen, baulichen und kommunikationstechnischen Belangen aus.

Das gilt ganz besonders bei Neuerungen, doch auch etablierte Strukturen überprüfen wir auf ihre Inklusionstauglichkeit. Wenn für das Miteinander bestimmte Voraussetzungen geschaffen werden müssen, streben wir an, diese zu ermöglichen.

Wir begreifen die Unterschiedlichkeit von Menschen als einzigartige Möglichkeit, die Ziele unseres Vereins gemeinsam zu erreichen

Ein Beispiel: Mit elf perfekten Linksverteidigern lässt sich kein Fußballspiel gewinnen. Deswegen arbeiten in unserem Verein Menschen mit unterschiedlichsten Fähigkeiten und Persönlichkeiten zusammen und ergänzen einander zu einem starken Ganzen. Diese unterschiedlichen Fähigkeiten und Charakterzüge anerkennen wir gleichermaßen und schaffen die Möglichkeit, dass diese zur Entfaltung kommen.

(in Anlehnung an den Verein TV Jahn Rheine)



*Expert*innen in eigener Sache: Chancen durch inklusives Ehrenamt nutzen.
Foto: Sascha Klahn*

3. Wege zur Strukturbildung für Inklusion in Vereinskontexten

Betrachtet man einmal den formalen Aufbau einer Non-Profit-Organisation (eines Vereins), so ist es hilfreich, wenn man mehr Menschen mit Behinderungen für eine ehrenamtliche Mithilfe gewinnen will, dass die Verwirklichung von Inklusion in allen Strukturebenen verankert ist.

Fragen zum Schwerpunktbereich Inklusion		
SATZUNG		
Juristische Grundlagen	• Werte • Zweck • Entscheidungsregeln	• Ist die Verwirklichung von Inklusion in der Satzung begrifflich verankert? • Ist beschrieben, ob im Bereich der Wahlämter/des Ehrenamtes, Inklusion einen festen Stellenwert hat?
LEITBILD / LEITSÄTZE		
Inhaltliche Grundlagen Standardaufgaben	• Grundsätze des Handelns • Grobziele • Versprechen • Werte (ausführlicher beschrieben) • Kultur	• Ist die Verwirklichung von Inklusion in Leitsätzen/Leitbild ausführlicher beschrieben?
ZIELBESTIMMUNG		
Konkretisierung der inhaltlichen Grundlagen	• Zielformulierung mit Smart Methode • Führungsgrundsätze	• Sind Ziele so formuliert, dass z.B. Barrierefreiheit sukzessive verwirklicht werden soll? • Sind Ziele so formuliert, dass die Gewinnung von Menschen mit Behinderungen an ehrenamtlichen Tätigkeiten ein wichtiges Thema ist?

**Fragen zum
Schwerpunktbereich Inklusion**

AUFGABEN / MASSNAHMEN

Zielumsetzung in konkrete Aufgaben und Maßnahmen / Abwicklung von Standardaufgaben	• Aufbau- und Ablauforganisation • Richtlinien • Ordnungen	• Sind Zuständigkeiten innerhalb des Ehrenamtes klar geregelt, wer sich um das Themengebiet „Inklusion“ verantwortlich ist? • Sind klare Wege aufgezeichnet, wie man mehr Menschen für ehrenamtliche Tätigkeiten gewinnen will?
--	--	--

AUFGABEN / MASSNAHMEN

Methodenkompetenz: Moderation / Präsentation / Gesprächsführung Gruppendynamik / Fragetechnik / Visualisieren Soziale Kompetenz: Bereitschaft zum „Lebenslangen Lernen“ Konstruktive Kommunikation / Förderliches Miteinander / Vorbildcharakter / Spürbare Wertorientierung und Haltung Fach- und Sachkompetenz: Lernverständnis / Führungsverständnis / Fachspezifische / Vereins & Verbandskenntnisse / Kenntnisse und Erfahrungen Emotionale Kompetenz: sich die eigenen Gefühle bewusst machen / Gefühle ausdrücken / Gefühle eigenständig kontrollieren (Emotionsregulation) / mit negativen Gefühlen umgehen / Gefühle anderer erkennen und verstehen.	• Wird bei der Gewinnung von Ehrenamtlichen auf die unterschiedlichen Fähigkeiten und Kompetenzen geachtet?
---	---

4. Inklusionsbeauftragte im Vorstand – Rolle und Aufgaben

4.1 Funktion der Inklusionsbeauftragten

In vielen Sportvereinen ist es noch üblich, dass viele Ehrenamtliche benötigt werden, um die unterschiedlichen „Stellen“ im gewählten Vorstand zu besetzen. Meistens sind diese „Stellen“ bzw. Vorstandspositionen in der Satzung beschrieben und festgelegt. Da immer häufiger bestimmte Positionen nicht mehr durch Ehrenamtliche besetzt werden können, gehen vermehrt Vereine dazu über Vorstandsteams zu wählen, wo nach der Wahl die Aufgabenbearbeitung verteilt wird.

Wenn im Rahmen der formalen Organisationsstrukturen und Regelwerke des Vereins (Satzung, Leitsätze, Ziele, Aufgaben, Maßnahmen) das Thema Inklusion eine hohe Bedeutung hat, dann werden die Personen, die sich dieses Themas annehmen mit entsprechenden Befugnissen ausgestattet.

Ein gemeinsam getragener Grundkonsens zu Inklusion schafft Klarheit und Verbindlichkeit im Verein. Er bildet die Grundlage dafür, dass die Rolle der Inklusionsbeauftragten ernst genommen und wirksam ausgefüllt werden kann. Im Folgenden sind zentrale Grundkriterien für Inklusion aufgeführt.



Partizipation

„Nichts über uns ohne uns!“

Partizipation ist für uns die gleichberechtigte Teilhabe und Teilnahme an allen gesellschaftlichen Prozessen.

Barrierefreiheit

Barrierefreiheit ist für uns gegeben, wenn Auffindbarkeit, Zugänglichkeit und Nutzbarkeit für Menschen mit und ohne Behinderung gewährleistet sind.

Selbstbestimmung

Selbstbestimmung ist für uns das Recht, selbst über die uneingeschränkte Teilhabe und Teilnahme an den Leistungen des Sports und den Entscheidungen im Sport zu entscheiden.

Kooperationsfähigkeit

Kooperationsfähigkeit ist für uns eine Grundbedingung zur Verwirklichung von Inklusion, da diese nur gemeinsam realisiert werden kann.

Wertschätzende Haltung

Wertschätzende Haltung bedeutet für uns, eine positive Grundhaltung. Dies meint die vorbehaltlose Akzeptanz der Person und ihrer Würde und ist nicht an Bedingungen und Wertungen geknüpft.

Die Funktion der Inklusionsbeauftragten im Vorstand eines Sportvereines ist es, das Themengebiet Inklusion im Sinne der obigen Grundkriterien, der zu definierende Ziele und Maßnahmen in das Vorstandshandeln, manchmal auch mit Nachdruck einzubringen. Insofern ist wichtig, dass die Inklusionsbeauftragten Rede- und Stimmrecht haben, sowie über ein Budget verfügen, um überhaupt handeln zu können.

4.2. Aufgaben der Inklusionsbeauftragten

Inklusionsbeauftragte übernehmen im Verein eine wichtige Schnittstellenfunktion. Sie tragen dazu bei, Inklusion nicht nur als Haltung zu verstehen, sondern Schritt für Schritt im Vereinsalltag umzusetzen. Dabei geht es weniger darum, alles allein zu organisieren, sondern vielmehr darum, Prozesse anzustoßen, zu koordinieren und den Blick für Barrieren und Entwicklungsmöglichkeiten offen zu halten.

Zu den zentralen Aufgaben können unter anderem gehören:

Vernetzung und Kooperation im Sozialraum

Aufbau und Pflege von Kontakten zu Einrichtungen, Initiativen und Organisationen im Stadtteil oder Quartier, die im Bereich Inklusion tätig sind (z. B. Behindertenhilfe, Beratungsstellen, Schulen, Selbsthilfegruppen). Ziel ist es, Zugänge zu Dialoggruppen zu erleichtern und Kooperationen für inklusive Angebote zu entwickeln.

Barrierefreiheit im Verein mitdenken

Sensibilisierung für Barrieren im baulichen, sportlichen und kommunikativen Bereich sowie Unterstützung bei deren schrittweiser Reduzierung. Dazu gehört auch, gemeinsam mit Vorstand und Verantwortlichen realistische Lösungen zu entwickeln und Prioritäten zu setzen.

Entwicklung inklusiver Rahmenbedingungen

Mitwirkung bei der Planung und Weiterentwicklung inklusiver Sportangebote, z. B. durch Anpassung von Trainingsstrukturen, Abläufen oder Kommunikationswegen. Dabei steht im Vordergrund, Teilhabe zu ermöglichen und vorhandene Ressourcen sinnvoll zu nutzen.

Organisation unterstützender Maßnahmen

Koordination von Hol- und Bringdiensten, Assistenzhilfen oder weiteren Unterstützungsangeboten, die eine Teilnahme am Sport- und Vereinsleben

erleichtern. Die Aufgabe besteht dabei vor allem in der Abstimmung und Vernetzung, nicht in der alleinigen Durchführung.

Ansprechperson und Impulsgeber*in

Inklusionsbeauftragte sind Ansprechpersonen für Mitglieder, Übungsleitende und den Vorstand bei Fragen rund um Inklusion. Gleichzeitig geben sie Impulse für Weiterentwicklung, Qualifizierung und Austausch im Verein.

Insgesamt tragen Inklusionsbeauftragte dazu bei, Inklusion als gemeinsame Aufgabe im Verein zu verankern und kontinuierlich weiterzuentwickeln – in kleinen, machbaren Schritten und im Dialog mit allen Beteiligten.

5. Hinweise und weiterführende Unterstützungsmöglichkeiten



Inklusion und Engagemententwicklung im Sportverein sind langfristige Prozesse, bei denen niemand bei null anfangen muss. Auf Landes- und Bundesebene gibt es bereits zahlreiche Konzepte, Strategien, Materialien und Austauschformate, die Vereine bei ihrer Arbeit unterstützen können. Die folgenden Hinweise bieten eine Auswahl an hilfreichen Grundlagen, Praxisimpulsen und weiterführenden Informationen:



Herausgeber:

LandesSportBund Niedersachsen e. V.

Verbandskommunikation

Ferdinand-Wilhelm-Fricke-Weg 10

30169 Hannover

E-Mail: info@lsb-niedersachsen.de

www.lsb-niedersachsen.de

Projektgruppe Masterplan:

A. Günster, M. Buschermöhle, L. Haller,

D. Mavaddat, L. Schmidt, J. Schlochtermeyer,

C. Bader, S. Schmitz, P. Wehr

Fotorechte:

GSV Braunschweig, Sarah Rauch,

Sascha Klahn, iStockphoto

Gefördert aus Mitteln der Finanzhilfe
des Landes Niedersachsen.



Niedersachsen