Ausgabe 20
September 2026

DER PARITÄTISCHE Sachsen

anspiel.

Das Magazin des Paritätischen Wohlfahrtsverbandes Sachsen



Schwerpunkt

Freiwilligendienste: Vielfalt mit Perspektive

Wirkungsorientierung: **Wirkung entsteht in Beziehungen**

Kommunalfinanzen: **Mit Sozialdaten gezielter steuern**

Neue Webseite: **Portal für Mitglieder**

DER PARITÄTISCHE
Gesamtverband

Ihr Verband,
Ihre Einkaufsvorteile.



Sparen durch Paritätische Rahmenverträge.

Mit über 200 Rahmenverträgen hält der Paritätische Gesamtverband ein breites Spektrum an Einsparmöglichkeiten für Sie als Paritätische Mitgliedsorganisation bereit. Von A wie Auto bis Z wie Zubehör ist (fast) alles dabei.

Aktuell bieten Ihnen darüber hinaus über 20 Partner die Möglichkeit der privaten Nutzung.

Besuchen Sie gerne unser Einkaufsportal (Zugangsdaten erforderlich):
www.der-paritaetische.de/einkaufsvorteile

Sie erreichen das Team Rahmenverträge des Paritätischen Gesamtverbands unter **einkauf@paritaet.org**.

Gruppe **Paritätische Rahmenverträge**

Gruppe **paritaet.rahmenvertraege**

pari_spar

Freiwilligendienste: Vielfalt mit Perspektive



Liebe Leserinnen und Leser,

was möchten Sie bewegen? Was können Sie gut – und was wollen Sie noch lernen? Ein Freiwilligendienst bietet Raum für solche und weitere Fragen. Und manchmal beginnt eine neue Perspektive ganz unspektakulär: mit einer Begegnung, einer ungewohnten Aufgabe oder dem Mut, etwas auszuprobieren.

„Freiwilligendienste: Vielfalt mit Perspektive“ heißt unser Schwerpunkt. Wir laden Sie ein, diese Vielfalt zu entdecken: als Lernraum, in dem praktische Erfahrungen, Fachwissen und die eigene Haltung zusammenfinden. Was gute Bildungsarbeit dazu beiträgt, erfahren Sie ebenfalls in dieser Ausgabe.

Gleichzeitig wollen wir Einsatzstellen ermutigen, sich weiter zu öffnen – zum Beispiel für internationale oder auch ganz junge Freiwillige. Auch wenn sich in diesen Feldern bereits viel bewegt hat, gibt es noch genügend Spielraum, den es gemeinsam zu nutzen gilt.

Engagement braucht verlässliche Bedingungen. Sachsen steht hier schon recht gut da. Wie sich Freiwilligendienste im Freistaat konkret langfristig sichern lassen, thematisieren wir ebenfalls in diesem Heft.

Die aktuelle Debatte um einen Gesellschaftsdienst oder auch den neuen Zivildienst können wir in einem Themenheft über Freiwilligendienste selbstverständlich nicht ausblenden. Mit mehr als 20 Jahren Erfahrung in diesem Bereich kommentiert meine Geschäftsführungskollegin Simone Zimmermann die Debatte aus ihrer Sicht.

Blättern Sie mit uns durch unterschiedliche Perspektiven. Vielleicht entdecken Sie dabei auch eine neue für Ihre eigene Arbeit.

Eine anregende Lektüre!

Herzliche Grüße



Michael Richter
Landesgeschäftsführer

P.S.: Verzeihen Sie bitte, dass die *anspiel.* bei Ihnen mit größerer Verzögerung eintrifft. Leider waren wir gezwungen, die Veröffentlichung zu verschieben. Die nächste Ausgabe kommt aber wie gewohnt im März 2027 zu Ihnen.

Freiwilligendienste: Vielfalt mit Perspektive

Verband

Freiwilligendienste in Sachsen 6
Sachsen freiwillig aktiv
In Sachsen passiert bereits viel - ein Überblick und wo noch Potenziale liegen.

Jugend engagiert sich 8
Junges Engagement in Sachsen
Das Projekt „JES Jugend Engagiert Sich“ möchte junge Menschen früh ans Ehrenamt heranführen. Und das gelingt.

Neue Wege gehen 10
Internationale Freiwillige: Chance für Einsatzstellen
Beim Einsatz von internationalen Freiwilligen sind Einsatzstellen anfangs eher zurückhaltend. Dann kommt meist die Begeisterung.

Neue Wege gehen 11
Mehr als Betreuung und Begleitung
Abseits der klassischen Aufgaben für Freiwillige gibt es mehr, wo Engagierte eingesetzt werden können.

Bildung 12
Freiwilligendienst ist Bildungszeit: Fachwissen, Haltung und Praxis
Bildungsangebote sind fester Bestandteil eines Freiwilligendienstes. Praktischer Einsatz und Seminare gehen dabei Hand in Hand.

Arbeitsschutz 14
Arbeitsschutz in den Freiwilligendiensten sicher gestalten
Was beim Einsatz von Freiwilligen hinsichtlich des Arbeitsschutzes zu beachten ist.

Kommentar 16
Vielfalt statt Einheitsdienst
Kommt ein Bundesgesellschaftsdienst, dürfen bestehende Formate nicht das Nachsehen haben, meint Simone Zimmermann.

Kommunalfinanzen unter Druck: Mit regionalen Sozialdaten gezielter steuern 18
Warum Sozialdaten stärkeren Einfluss auf regionale Planungen haben müssen.

Neue Webseite: Portal für Mitglieder 20
Der Verband präsentiert sich seit Juni 2026 online in neuem Gewand und hat den Mitgliederbereich erweitert.

Weiterbildungen in Chemnitz 21
Die Paritätische Akademie bietet nun auch Vor-Ort-Seminare in Chemnitz an.

Wirkung entsteht in Beziehungen 22
Oliver Schmidt darüber, wie Wirkungsorientierung in der Sozialen Arbeit gelingen kann.

Erste Erkenntnisse aus dem Projekt WEITER 24
Interview mit Saskia Engler über neue Ansätze für Weiterbildung im sozialen Bereich.

Digitalisierung verändert Führung, Fachlichkeit und Organisationsentwicklung 26
Warum digitale Tools im sozialen Bereich nicht nur auf die Arbeit mit Klient*innen wirken, sondern auf die Organisationen selbst.

Qualitätsmanagementbeauftragte in sozialen Einrichtungen

01.03.–14.05.2027 | Dresden



Erwerben Sie in diesem **sechstägigen Kurs** grundlegende Kenntnisse als Basis für Ihr praxisorientiertes Wirken als QM-Beauftragte*r! Ziel der **Grundausbildung** ist es, wesentliche Fähigkeiten und Fertigkeiten für den **Aufbau und die Weiterentwicklung eines nutzenorientierten QM-Systems** zu legen.

Jetzt anmelden:
www.parisax-akademie.de

DER PARITÄTISCHE
Sachsen
Paritätische Akademie Sachsen

Impressum

anspiel.
Das Magazin des Paritätischen Wohlfahrtsverbandes Sachsen

Herausgeber:

DER PARITÄTISCHE Sachsen

Paritätischer Wohlfahrtsverband
Landesverband Sachsen e.V.
Am Brauhaus 8
01099 Dresden

Tel.: 0351 - 828 71 0
E-Mail: info@parisax.de

Web: **www.parisax.de**

ISSN 2512-7837

anspiel. ist eine eingetragene Marke des Paritätischen Wohlfahrtsverbandes Landesverband Sachsen e.V.

Erscheinungsweise: 2 x jährlich (März, September)

V.i.S.d.P.: Michael Richter, Landesgeschäftsführer
Redaktion: Thomas Neumann, Johanna Eger
Titelbild: KI-generiert – Gemini 2.5 Flash Image
Layout: Thomas Neumann

Autor*innen/Mitwirkende an dieser Ausgabe: Karolin Amlung, Ramona Bechler-Haas, Mareike Berger, Ulf Breitfeld, Johanna Eger, Saskia Engler, Marta Glauer-Muche, Frauke Haffer, Maria Hille, Stephanie Meichsner-Eschborn, Gernot Mosig, Thomas Neumann, Claudia Nowakowski, Josephine Pabst, Michael Richter, Oliver Schmidt, Tina Siebeneicher, Simone Zimmermann

Druck: SAXOPRINT GmbH, Dresden

Diese Maßnahme wird mitfinanziert mit Steuermitteln auf Grundlage des vom Sächsischen Landtag beschlossenen Haushaltes.

SACHSEN



Sachsen freiwillig aktiv

Sachsen gehört zu den engagiertesten Bundesländern, wenn es um Freiwilligendienste geht. Auch das Netz aus Einsatzmöglichkeiten, die kontinuierliche Landesförderung oder die Beteiligung der Freiwilligen können sich sehen lassen. Und doch gibt es Spannungsfelder, die jetzt aufgelöst werden müssen, wenn Sachsen beim Thema Freiwilligendienste weiterhin mit vorn dabeibleiben möchte.

Sachsen engagiert sich – und das überdurchschnittlich

Laut der Fachstelle Freiwilligendienste Sachsen sind im Freistaat aktuell rund 6.000 Menschen in einem Freiwilligendienst aktiv. Die Bandbreite der Einsatzstellen ist groß: Kitas, Schulen, Pflegeeinrichtungen, Kulturprojekte, ökologische Projekte, Umweltverbände oder auch in Verwaltungen. In einem Punkt steht Sachsen sogar überdurchschnittlich gut da, denn etwa 12,5 Prozent der sächsischen Schulabgänger*innen entscheiden sich nach der Schule für ein Engagement. Bundesweit sind es im Schnitt gut zehn Prozent.

„Das Interesse junger Menschen, sich nach der Schule ausprobieren zu wollen, ist ungebrochen“, bestätigt Maria Hille, Bereichsleiterin Jugendfreiwilligendienste der Paritätischen Freiwilligendienste Sachsen gGmbH. „Die Zahl der Bewerbungen ist seit Jahren auf einem guten Niveau, wenngleich sich Jugendliche immer später für einen Jahrgang bewerben. Gerade die klassischen Formate wie das Freiwillige Soziale Jahr (FSJ) oder auch das Freiwillige Ökologische Jahr (FÖJ) sind gefragt. Auf der anderen Seite schätzen Einsatzstellen den Freiwilligendienst als Instrument der Nachwuchsgewinnung. Darüber hinaus haben Freiwillige auch neue Impulse in die Angebote gebracht, die vor Ort noch weit über das Ende des Freiwilligenjahres nachwirken.“

Spätestens seit Einführung des Bundesfreiwilligendienstes (BFD) im Jahr 2011 hat sich das Format ebenfalls als Option für Erwachsene etabliert. Doch auch bei diesem Thema war Sachsen in einer Vorreiterrolle. Bereits seit 2008 gibt es hier den Freiwilligendienst aller Generationen (FdaG). Mit diesem Sonderformat öffnete der Freistaat damals bewusst den Rahmen für Menschen über 27 Jahre, die sich bis dahin nur im klassischen Ehrenamt engagieren konnten. Mit flexiblen Einsatzzeiten und einem eigenen Bildungsangebot ist der FdaG auch für Menschen mitten im Leben attraktiv.

Sachsen kann sich auf starke Strukturen verlassen

Eine breite Trägerlandschaft organisiert Freiwilligendienste an unterschiedlichen Orten und in verschiedenen Einsatzfeldern. Mehr als 40 von ihnen haben sich in der Landesarbeitsgemeinschaft Freiwilligendienste Sachsen (LAG) zusammengeschlossen. Dieses Trägernetzwerk wirkte in den vergangenen Jahren immer wieder aktiv an der Ausgestaltung der Rahmenbedingungen mit. Trotz

Text: Johanna Eger | Bild: Bild: KI - Gemini 2.5 Flash Image

einzelner Meinungsverschiedenheiten und mitunter verschiedener Akzentuierungen arbeitet die LAG dabei gut mit Politik und Verwaltung zusammen. Die Ergebnisse dieses gemeinsamen Vorgehens zeigen sich beispielsweise in einer kontinuierlichen Landesförderung für Freiwilligenplätze oder dem Bildungsticket für Freiwillige.

Zudem gibt es seit 2012 die Fachstelle „Engagiert dabei – Freiwilligendienste in Sachsen“. Die aus Landesmitteln finanzierte Stelle begleitet die sächsischen Träger bei der Qualitätssicherung und Formatentwicklung. Außerdem informiert sie die Öffentlichkeit zu Themen rund um Engagement und Freiwilligendienste.

Ergänzt wird dieses Gefüge durch die Landessprecher*innen der Freiwilligen. Über dieses sachsenweite Sprechersystem können junge Engagierte ihre Perspektive in politische Prozesse einbringen. So waren beispielsweise die Rückmeldungen der Sprecher*innen zu langen Wegzeiten oder Problemen mit verschiedenen Verkehrsverbünden ein Ausgangspunkt dafür, dass Freiwillige nun das sächsische Bildungsticket nutzen können. In keinem anderen Bundesland ist die Stimme der Freiwilligen strukturell so eng in den Politikbetrieb eingebunden.

Einsatzstellen als Orte des Engagements erhalten

Nicht zuletzt sind es die Einsatzstellen, die das praktische Engagement der Freiwilligen ermöglichen. In enger Zusammenarbeit mit den Trägern bieten sie Aufgaben, an denen die Freiwilligen wachsen können und die gleichzeitig das eigene Angebot der jeweiligen Einrichtung oder des jeweiligen Dienstes unterstützen. Die gute Anleitung vor Ort hat sich in den zurückliegenden Jahren weiterentwickelt, um den Freiwilligendienst zu einem Gewinn für beide Seiten zu machen. Die Träger unterstützen dies mit Bildungsangeboten für die Einsatzstellen und zu deren Vernetzung.

„Grundsätzlich können wir sehr zufrieden sein, wie sich Freiwilligendienste in Sachsen unter Mitwirkung aller Beteiligten entwickelt haben. Dennoch müssen wir feststellen, dass dieser Prozess an Schwung verliert. Wie immer ist es die Frage nach der Finanzierung, an der es hängt. Diese muss so beantwortet werden, dass Sachsen seine gute Position halten und weiterhin eine gute Freiwilligenlandschaft bieten kann“, merkt die Bereichsleiterin an.

Fuß von der Bremse nehmen: Freiwilligendienste stärken

Insbesondere für kleine Einsatzstellen wird es zunehmend schwieriger, die Einsatzstellenbeiträge aufzubringen. Die bisher gangbare Refinanzierung im Rahmen von Kostensätzen ist immer seltener möglich. Der Personalrückgang in den Einrichtungen und Diensten stellt die verbliebenen Teams vor die Zusatzaufgabe, wie eine gute Anleitung für Freiwillige abgesichert werden kann, ohne die Fachkräfte bei zunehmender Aufgabendichte über das Maß zu belasten.

Im Entwurf für den sächsischen Doppelhaushalt 2027/2028 ist für FSJ, FÖJ und den FdaG eine stabile Förderung vorgesehen. Das ist ein positives Signal an Freiwillige, Einsatzstellen und Träger. Gleichzeitig verbleibt eine Förderlücke für rund 800 FSJ-Plätze. Ohne diese Förderung sind die Kosten eines Freiwilligenplatzes für gemeinnützige Organisationen jedoch kaum aufzubringen. Besonders in der Kinder- und Jugendhilfe, bei kleineren Kultureinrichtungen und im Bereich des FSJ an Schulen brechen Plätze weg, weil kommunale oder andere Kostenträger die gestiegenen Einsatzstellenbeiträge nicht mehr refinanzieren. Parallel erhöhen Inflation und Fachkräftemangel den Druck auf Anleitung und die pädagogische Begleitung – Qualität und Arbeitsmarktneutralität werden zur Gratwanderung.

Maria Hille sagt dazu: „Vor dem Hintergrund der Debatte um ein Gesellschaftsjahr sind zunehmende Hürden für Freiwilligendienste wenig nachvollziehbar. Schließlich geht es darum, mehr Menschen ins Engagement für unser Land zu bekommen. Um die bewährten Strukturen zu sichern, braucht es überjährige Planungssicherheit, dynamisierte Fördersätze und die Anerkennung, dass Freiwilligendienste Teil der sächsischen Zivilgesellschaft sind – als Lern- und Erfahrungsorte für alle, unabhängig von Herkunft, Bildung oder Einkommen.

Sie wollen sich über Freiwilligendienste in Sachsen informieren, haben Fragen oder suchen einen Partner mit viel Erfahrung in diesem Bereich? Sprechen Sie das Team der Paritätischen Freiwilligendienste Sachsen gGmbH an.

www.freiwillig-jetzt.de



Junges Engagement in Sachsen

Sie schenken älteren Menschen Zeit, begleiten Kinder durch ihren Alltag oder vermitteln Geschichte: Das Ehrenamtsformat „JES Jugend Engagiert Sich“ öffnet jungen Menschen Türen, um den passenden Weg ins Ehrenamt zu finden und aktiv etwas zu bewegen.

Willi, Selina und Maria wollten sich alle drei schon länger engagieren – sie wussten nur nicht, wo und wie. Sie sind Schüler*innen und haben mit JES zu einem Ehrenamt gefunden, das sie nun in ihrer Freizeit ausüben. Sie selbst und die Einsatzstellen sind begeistert.

Willi schenkt Zeit im Seniorenheim

Willi spielt Basketball und trägt nachmittags Zeitungen aus. Zusätzlich geht er einmal pro Woche ins „Seniorenzentrum Prof. Rainer Fetscher“. Dort verbringt er Zeit mit den Bewohner*innen, spielt mit ihnen Brettspiele, unterhält sich oder geht mit ihnen spazieren.

Besonders wichtig sind ihm die Gespräche und die kleinen gemeinsamen Momente, die den Alltag bereichern. Ihn motiviert, dass er den Bewohner*innen mit seiner Zeit und Aufmerksamkeit eine Freude machen kann. Sein Engagement zeigt, dass oft schon ein offenes Ohr, echtes Interesse und gemeinsame Zeit einen Unterschied machen.

Selina tauchte im Kindergarten in eine andere Lebenswelt

Während ihrer Abiturzeit ging Selina nach der Schule für einige Stunden als ehrenamtliche Unterstützung in den Kindergarten. Dort begleitete sie die Kinder durch ihren Alltag und konnte sich ganz auf ihre Bedürfnisse und Persönlichkeiten einlassen. Das Engagement bot ihr einen Ausgleich und eröffnete zugleich Einblicke in eine andere Lebenswelt.

Selina nimmt vieles aus der Zeit mit: Die Kreativität der Kinder, ihre Ideen und ihre ehrliche Art beeindruckten sie. Gleichzeitig lernte sie, Verantwortung zu übernehmen, geduldig zu sein und auf unterschiedliche Bedürfnisse einzugehen. Die Zeit im Kindergarten zeigte auch ihr, wie wertvoll kleine Momente sein können: Ein gemeinsames Spiel, ein Gespräch oder ein Lächeln bereicherten den Alltag der Kinder – und auch ihren eigenen.

Maria setzt sich für Erinnerungskultur ein

Maria engagiert sich im DenkRaum Sophienkirche in der Dresdner Altstadt. Dort führt die Schülerin Besucher*innen auf Deutsch, Englisch und Russisch durch die Ausstellung und vermittelt die Geschichte der Kirche und des Ortes. Besonders wichtig sind ihr der direkte Austausch mit Menschen und die Möglichkeit, Geschichte lebendig und verständlich zu vermitteln.

Und auch außerhalb des DenkRaums ist sie aktiv: Bei YOUNICEF und im Vorstand des Politischen Jugendrings Dresden begleitet sie Workshops, unterstützt kreative Aktionen mit Kindern und gestaltet Beiträge für soziale Medien. Im Engagement verbindet

Text: Johanna Eger | Foto: Hanna Hoffmann

Maria ihre Interessen und Fähigkeiten: Geschichte und Sprachen, Begegnung und Kreativität, politisches Interesse und praktische Mitarbeit.

JES öffnet den Zugang zu ehrenamtlichem Engagement

Das Projekt JES gibt es seit November 2021. Projektkoordinatorin Marta Glauer-Muche begleitet es von Anfang an. „Wir sind bei null gestartet und wussten nicht, inwieweit Jugendliche das Angebot annehmen und Einsatzstellen bereit sind, sich für junge Ehrenamtler zu öffnen“, erinnert sie sich. Zudem fiel der Projektstart in die Zeit der Corona-Pandemie mit all ihren Einschränkungen. Nun blickt das Projekt auf eine kontinuierlich steigende Zahl an Teilnehmenden.

Allein im Jahr 2025 führte Marta Glauer-Muche über 80 Orientierungsgespräche und vermittelte 70 junge Menschen erfolgreich in ein Ehrenamt. Durchschnittlich begleitet sie rund 100 Menschen pro Jahr. Sie berät junge Menschen zum Thema Ehrenamt, findet gemeinsam mit ihnen passende Einsatzmöglichkeiten und begleitet sie auf ihrem Weg.

Jugendliche über ehrenamtliches Engagement zu informieren und sie dafür zu begeistern, gehört hierbei zu den Kernaufgaben. Die Projektkoordinatorin hat dafür ein Workshop-Format entwickelt, mit dem sie regelmäßig Klassen der 7. bis 12. Jahrgangsstufe in sächsischen Schulen besucht. Dort zeigt sie den Jugendlichen, was es alles an Ehrenämtern gibt, welche Einsatzbereiche ihnen offenstehen und wie einfach der Einstieg sein kann.

Im Mittelpunkt steht dabei, die Schüler*innen zu ermutigen, selbst aktiv zu werden und sich etwas zuzutrauen. „Selbst eine Kleinigkeit kann schon den Unterschied machen – zum Beispiel, wenn Du Deiner Nachbarin beim Einkauf hilfst“, gibt sie ihnen mit auf den Weg.

Niedrigschwelliger Zugang zum Ehrenamt und Chance auf Teilhabe

JES bietet eine niedrigschwellige Möglichkeit, sich zu engagieren. Deshalb richtet sich das Angebot auch an Menschen, die sich gerne einbringen möchten, bisher aber nur schwer Zugang gefunden haben. Gründe dafür können gesundheitliche oder psychische Einschränkungen oder Flucht- und Migrationserfahrungen sein.

Im Jahr 2025 haben 35 Teilnehmende mit Migrationsgeschichte über JES ein Ehrenamt gefunden. Die Teilnehmenden schätzen dies sehr als eine Chance, Kontakte zu knüpfen, Deutschkenntnisse im Alltag anzuwenden und in der Gesellschaft anzukommen.

Im Ehrenamt wächst die Persönlichkeit und Menschen begegnen sich

„Die Wirkung von JES zeigt sich in vielen persönlichen Geschichten“, sagt Marta Glauer-Muche und erzählt: „Junge Menschen finden durch ihr Engagement eine Ausbildung, verbessern ihre Deutschkenntnisse oder gewinnen mehr Sicherheit für den Einstieg ins Berufsleben.“

Und auch aus den Einsatzstellen bekommt sie immer wieder großartige Rückmeldungen. „So bietet beispielsweise eine junge Ehrenamtliche Englischkurse im Seniorentreff an. Damit schafft sie zugleich Raum für Begegnungen zwischen den Generationen. Die Senior*innen genießen den Austausch mit der jungen Kursleiterin und profitieren von der gemeinsamen Zeit. Auch das Team des Treffs ist begeistert“, berichtet sie.

Türen für junge Menschen öffnen

In junges Engagement zu investieren, bedeutet deshalb mehr, als einzelne Ehrenamtliche zu unterstützen. Es bedeutet Begegnung, Teilhabe und gesellschaftlichen Zusammenhalt zu stärken. Junge Menschen erfahren, dass ihre Ideen und ihre Zeit gebraucht werden. Einrichtungen erhalten Unterstützung und neue Perspektiven. Und die Gesellschaft gewinnt Menschen, die Verantwortung übernehmen und sich aktiv einbringen.

Die Wanderausstellung “Junges Engagement” macht diese Wirkung sichtbar. Die Porträts von Willi, Selina, Maria und neun weiteren Ehrenamtlern stehen dabei stellvertretend für viele junge Menschen in Sachsen, die mit ihren Fähigkeiten, ihrer Zeit und ihrer Persönlichkeit etwas bewegen. Die Ausstellung ist noch bis Ende 2027 an verschiedenen Orten in Sachsen zu sehen.

Wollen Sie Einsatzstelle für JES werden? Wir beraten Sie gern zu den Rahmenbedingungen einer Ehrenamtsstelle in Ihrer Einrichtung. Kontaktieren Sie dazu unser Projekt JES unter *jes@freiwillig-jetzt.de*. Mehr Informationen, wie Sie Einsatzstelle werden, unter **www.freiwillig-jetzt.de/einsatzstellen**

Internationale Freiwillige:
Chance für Einsatzstellen

Geht es um den Einsatz internationaler Freiwilliger, haben Einsatzstellen oft Bedenken – zumeist hinsichtlich Sprachbarrieren, kulturellen Unterschieden oder bürokratischem Mehraufwand. Wer aber einmal internationale Freiwillige im Team hatte, sieht das oft ganz anders.

Text: Gernot Mosig

Wenn Träger auf Einsatzstellen zugehen und den sogenannten Incoming-Freiwilligendienst vorstellen, treffen sie oft auf Vorbehalte. Das kennt auch Frauke Haffer, Referentin der Paritätischen Freiwilligendienste Sachsen für den Bundesfreiwilligendienst Incoming: „Viele äußern die Befürchtung, dass die Sprachbarriere eine mögliche Einbindung ins Team erschwere oder der Aufwand für die Einarbeitung zu hoch sei. Diese Sorgen nehmen wir ernst. Unsere Erfahrung zeigt jedoch, dass sich viele Bedenken im Alltag auflösen."

Was wirklich passiert – Erfahrungen aus der Praxis

Internationale Freiwillige bringen eine neue Sicht ins Team. Oft sind sie zunächst ruhig, beobachten viel und fragen behutsam nach. Das schärft auch bei den Fachkräften die Aufmerksamkeit im Alltag und hilft, Routinen zu hinterfragen. Einsatzstellen erleben außerdem, dass Klient*innen häufig offen reagieren – so entsteht schnell Begegnung.

Frauke Haffer räumt ein, dass Sprachbarrieren eine Herausforderung blieben: „Gleichzeitig lernen Teams dadurch, klarer zu sprechen, mehr zu zeigen und weniger vorauszusetzen. Diese Erfahrungen verbessern oft die Kommunikation im gesamten Team."

Integration funktioniert selten durch große Konzepte. Sie erwächst aus verlässlichen Kleinigkeiten, wie beispielsweise einer festen Ansprechperson, klaren Aufgaben, einer guten Einarbeitung und der Möglichkeit, Fragen zu stellen – gern auch zweimal. Hilfreich ist außerdem, im Team offen zu besprechen, was am Anfang typisch ist: Missverständnisse, Unsicherheit, Scham beim Sprechen einer neuen Sprache.

Begleitung durch den Träger

Wer internationale Freiwillige aufnimmt, arbeitet nicht allein. Der Träger begleitet den gesamten Prozess – von der Auswahl bis zum letzten Einsatztag.

„Einsatzstellen sollten vor allem Offenheit mitbringen. Wir führen Erstgespräche, klären Motivation, Eignung und Sprachkenntnisse. Zudem helfen wir bei Fragen zum Visum und zur Unterkunft. Einsatzstellen können vorab ein Vorstellungsgespräch per Zoom führen – so wird für beide Seiten klarer, ob es passt oder nicht. Während des Einsatzes begleiten unsere Referent*innen dann sowohl Freiwillige als auch Einsatzstellen durch regelmäßige Besuche und Reflexionsgespräche", erklärt Frauke Haffer.

Warum es sich lohnt

Etwa die Hälfte der Incoming-Freiwilligen verbleibt nach dem Dienst in Deutschland und beginnt eine Ausbildung im sozialen Bereich. Das macht Incoming-Dienste auch für Einsatzstellen interessant, die mittelfristig Fachkräfte gewinnen möchten. Aus dem Blick gerät dabei jedoch nie: Freiwilligendienste sind kein Ersatz für Personal, sondern ein Bildungsformat – gute Begleitung und Schutz vor Überforderung sind deshalb unverzichtbar.

Förderung von Incoming macht den Einsatz noch attraktiver

Aktuell läuft das Programm über den BFD und wird durch das Bundesentwicklungsministerium gefördert. Mit dem Einstieg in das weltwärts Süd-Nord-Programm sinkt der Kostenbeitrag für Einsatzstellen, bei gleichbleibend hoher pädagogischer Begleitung.

Bundesfreiwilligendienst Incoming – probieren Sie es aus. Sprechen Sie uns an. Gemeinsam finden wir heraus, ob Incoming zu Ihrer Einrichtung passt – und was es dafür braucht.
Mehr Informationen, wie Sie Einsatzstelle werden, unter
www.freiwillig-jetzt.de/einsatzstellen

Mehr als Betreuung und Begleitung

Freiwilligendienst kann mehr sein als Betreuung und Begleitung. Abseits der naheliegenden Aufgaben sollten Einsatzstellen mutig sein und für Freiwillige auch neue Aufgabenbereiche in den Blick nehmen.

Text: Johanna Eger

Freiwillige werden in sozialen Einrichtungen häufig dort eingesetzt, wo sie Menschen unmittelbar begleiten, betreuen oder unterstützen. Das ist sinnvoll und wichtig. Doch die Tätigkeiten sozialer Einrichtungen finden nicht nur im Gruppenraum, im Wohnbereich oder im direkten Kontakt mit den Nutzer*innen statt.

Auch hinter den Kulissen gibt es zahlreiche Aufgaben, die wesentlich zum Gelingen der Arbeit beitragen. Es lohnt sich deshalb, den Blick zu weiten: Welche Aufgaben gibt es in der Einrichtung jenseits der klassischen Einsatzfelder?

Neue Einsatzfelder passen zu den Interessen vieler Freiwilliger

„Immer mehr Interessierte suchen heute Aufgaben, die abseits der direkten Arbeit mit Menschen liegen“, sagt Robert Kastner, Referent für Projektkoordination der Paritätischen Freiwilligendienste Sachsen gGmbH. Er ist oft erster Ansprechpartner für viele potenzielle Freiwillige und stellt fest: „Bürotätigkeiten, Öffentlichkeitsarbeit, Mitarbeit an Veranstaltungen oder digitale Aufgaben sind gefragter geworden.“

Freiwillige bringen unterschiedliche Interessen, Fähigkeiten und Erfahrungen mit – aus der Schule, durch ihre Hobbys, aus einer Ausbildung oder aus ganz anderen Lebensbereichen. Nicht selten suchen sie gezielt nach einem Einsatzfeld, das zu ihnen passt und in dem sie ihre Stärken einbringen können. Sie suchen Gestaltungsspielraum und Verantwortung im eigenen Aufgabenbereich – projektbezogen, sichtbar und mit einem konkreten Ergebnis. Darin zeigt sich auch der Wunsch, sich auszuprobieren und den Freiwilligendienst für die berufliche Orientierung zu nutzen. Diese Motivation können Einsatzstellen für sich nutzen.

Umdenken und die eigene Einrichtung neu betrachten

Daher ist Umdenken angesagt. Freiwilligendienstplätze können so gestaltet werden, dass sie einen konkreten Bedarf der Einsatzstelle abdecken und dennoch Raum für individuelle Talente und Stärken lassen. Der erste Schritt ist die Frage: Welche wichtige Aufgabe bleibt in unserer Einrichtung regelmäßig liegen, weil im Alltag Zeit oder eine zusätzliche Perspektive fehlen?

Bei der Treberhilfe Dresden e.V. wird dieser Ansatz bereits umgesetzt. Freiwillige unterstützen dort unter Anleitung die Organisation von Angeboten, pflegen Teilnahmelisten und Materialien, bereiten Fachaustausche und Termine vor und koordinieren kleinere Projekte. So leisten sie einen konkreten Beitrag zu gut organisierten Abläufen, ohne hauptamtliche Aufgaben zu ersetzen.

Auch der Verein noVa – Initiative für Menschen in Not e.V. geht diesen Weg und bietet eine Freiwilligenstelle in der Öffentlichkeitsarbeit an. Die Nachfrage ist groß. Die Freiwilligen helfen dem Team bei der Organisation von Veranstaltungen und Projekten, entwickeln kleine Beiträge für soziale Medien, verteilen Printprodukte und übernehmen weitere unterstützende Aufgaben.

Entscheidend ist: Freiwillige ersetzen keine Fachkräfte. Sie übernehmen unterstützende, projektbezogene Aufgaben und bringen dabei eigene Perspektiven und Talente ein. Damit dies gelingt, braucht es klare Absprachen, eine gute Anleitung und einen verlässlichen Rahmen.

Sie haben Interesse an freiwilliger oder ehrenamtlicher Unterstützung und wissen noch nicht, wo Sie künftige Freiwillige einsetzen wollen? Lassen Sie sich jetzt beraten. Ihr Ansprechpartner ist Robert Kastner, Referent für Projektkoordination. Sie erreichen ihn per E-Mail an *info@freiwillig-jetzt.de* oder telefonisch unter 0351 - 828 71 310.



Freiwilligendienst ist Bildungszeit: Fachwissen, Haltung und Praxis

Neben der Mitarbeit in ihrer jeweiligen Einsatzstelle sind für die Freiwilligen Bildungsangebote ein zentraler Bestandteil ihres Engagements. Bildungsarbeit und Praxis gehen dabei Hand in Hand – das stärkt Freiwillige und Einsatzstellen gleichermaßen.

Menschen kommen aus unterschiedlichen Motivationen und mit individuellen Erfahrungen zum Freiwilligendienst. Die Bildungsarbeit soll es ihnen ermöglichen, Fachwissen zu erwerben sowie Reflexionsfähigkeit und eine eigene Haltung zu entwickeln. Verschiedenartige Bildungsveranstaltungen schaffen dafür einen strukturierten Lernraum. Hier können sie Fragen aus ihrem Einsatz aufgreifen, Erlebtes reflektieren und neue Handlungsmöglichkeiten kennenlernen.

Was sind Bildungsveranstaltungen im Freiwilligendienst?

Bildungsveranstaltungen sind in den gesetzlich geregelten Freiwilligendiensten ein fester Bestandteil. Im Freiwilligen Sozialen Jahr (FSJ), im Freiwilligen Ökologischen Jahr (FÖJ) sowie im Freiwilligen Internationalen Jahr (FIJ) finden sie in der Regel als mehrtägige Seminare statt. Ergänzend können Freiwillige einzelne Fachbildungstage besuchen.

Im Bundesfreiwilligendienst (BFD) können die Teilnehmenden aus Einzelbildungstagen wählen. Beim Freiwilligendienst aller Generationen (FdaG) besteht hingegen keine gesetzliche Bildungsverpflichtung. Organisiert und angeboten werden die Bildungstage meist durch den jeweiligen Träger des Freiwilligendienstes.

„Uns ist die Kombination aus fachlichen Inhalten und Themen zur Persönlichkeitsentwicklung wichtig. Aber auch Haltungsfragen sowie das Verständnis für demokratische Grundsätze finden sich in unserem Bildungsangebot wieder“, beschreibt Josephine Pabst, Referentin FSJ der Paritätischen Freiwilligendienste Sachsen gGmbH, die Ausrichtung des Bildungsprogramms des Trägers.

Egal ob im FSJ, FÖJ oder in anderen Formaten: Bildungstage bieten Raum, um Erfahrungen aus der Einsatzstelle zu reflektieren, fachliche Fragen zu vertiefen und persönliche oder gesellschaftspolitische Themen zu bearbeiten. Die Inhalte werden an die jeweiligen Einsatzfelder und Bedarfe angepasst. So ergänzen die Bildungsveranstaltungen die praktische Anleitung in der Einsatzstelle und verbinden gesammelte Erfahrungen mit neuen fachlichen und persönlichen Impulsen.

Bildungsarbeit und Anleitung zusammendenken

Die gezielte Auswahl der Themen verbindet die Arbeit vor Ort in den Einrichtungen mit den Lernprozessen der Freiwilligen. Aus den Seminaren nehmen sie neue Anregungen und mehr Handlungssicherheit in ihren Arbeitsalltag mit. Anleitende können daran anknüpfen und Themen aus den Bildungstagen in der Praxis

Text: Johanna Eger | Bild: KI - Gemini 2.5 Flash Image

weiterführen. So ergänzen sich Bildungsarbeit und praktische Anleitung: Was in der Einsatzstelle entsteht, fließt in die Seminare ein – und wirkt von dort in den Einrichtungsalltag zurück.

Von Pflegegrundlagen bis Demokratiebildung

Das Bildungsprogramm verbindet unterschiedliche Themenbereiche: Fachliche Einheiten knüpfen an die jeweiligen Einsatzfelder an und vermitteln beispielsweise Grundlagen der Pflege oder erlebnispädagogische Methoden. Fachliche Bildungstage sollen Freiwillige jedoch nicht zu Fachkräften ausbilden. Sie vermitteln vielmehr Grundlagen, geben Orientierung und helfen dabei, Aufgaben, Verantwortung und eigene Grenzen im jeweiligen Einsatzfeld besser einzuordnen. Die Referent*innen entwickeln dafür passende Lernziele und Methoden. So kann ein Thema durch eine fachliche Einführung, eine praktische Übung, eine Diskussion oder eine Exkursion bearbeitet werden.

Wie diese Verbindung von Fachwissen und Praxis aussieht, zeigt sich beispielhaft am Bildungstag „Klinik- und Praxisalltag“, der im FSJ in der Anfangszeit eines Jahrgangs angeboten wird. „Zu Beginn beschäftigen sich die Freiwilligen mit Fragen, die sie gerade am Anfang ihres Einsatzes bewegen: Wie gelingt ein respektvoller und professioneller Umgang mit Patient*innen? Welche Aufgaben können sie übernehmen und wo benötigen sie Unterstützung? Wie lässt sich der Umgang mit Sterben und Tod sensibel gestalten?“, beschreibt Josephine Pabst den Einstieg in den Bildungstag. Die Inhalte bleiben nicht auf den Seminarraum beschränkt, sondern knüpfen an Situationen an, die Freiwillige in ihren Einsatzstellen tatsächlich erleben können.

So ist der Besuch des Herzzentrums Dresden fester Bestandteil dieses Tages. Dort sprechen sie mit Fachkräften über Ausbildung, Arbeitsalltag, berufliche Wege und sie können ein Reanimationstraining ausprobieren. Fachliche Grundlagen, Reflexion und praktische Anwendung fließen so ineinander.

Gesellschaftspolitische und zeitgeschichtliche Themen – etwa zu Künstlicher Intelligenz oder der Besuch von Gedenkstätten – erweitern den Blick für soziale Zusammenhänge. Ergänzend gibt es Angebote zur persönlichen Entwicklung, beispielsweise zu Kommunikation, Selbstbehauptung, Resilienz und Verbraucherschutz. Kreative Formate, Wanderungen und Exkursionen eröffnen weitere Zugänge zum Lernen. Welche Themen im FSJ, BFD und FÖJ angeboten werden, richtet sich nach den Tätigkeitsfeldern, dem Vorwissen und den aktuellen Fragen der Freiwilligen.

Mehr als Fachwissen: Haltung und Persönlichkeit

Für die Mitarbeit in sozialen Einrichtungen braucht es neben fachlicher Orientierung auch die Fähigkeit, das eigene Handeln zu reflektieren, Verantwortung zu übernehmen und Grenzen wahrzunehmen. In den Bildungsveranstaltungen erhalten Freiwillige daher Raum für Fragen, die im Arbeitsalltag nicht immer ausreichend Platz finden: Wie gehe ich mit Verantwortung und Überforderung um? Wann brauche ich Unterstützung? Wie kann ich meine Grenzen klar kommunizieren?

Auch demokratische Haltung entsteht durch Übung. Freiwillige vereinbaren gemeinsam Regeln, geben sich Feedback, sprechen Konflikte an und lernen, unterschiedliche Sichtweisen auszuhalten. Was im Seminar reflektiert und erprobt wird, kann in der Einsatzstelle weiterwirken. Anleitende können daran anknüpfen und die Themen im Alltag weiterführen. So verbinden sich Bildungsarbeit und praktische Anleitung.

Vom Bedarf zum Bildungstag

„Gute Bildungsarbeit beginnt mit dem Zuhören“, ist die Referentin überzeugt und erklärt: „Welche Themen tatsächlich von Interesse sind und im Bildungsangebot aufgegriffen werden sollten, ergibt sich aus Feedbackrunden, Gesprächen und den jährlichen Einsatzstellenbesuchen. Bei diesen sprechen wir vor Ort mit den Freiwilligen und den Anleitenden. Wir nehmen Fragen aus dem Arbeitsalltag auf und besprechen, wo weiterer Unterstützungs- oder Bildungsbedarf besteht. Diese Rückmeldungen fließen in die Planung und Auswahl der Bildungstage ein. In unserem Team können wir zudem auf langjährige Erfahrung sowie einen Pool an Fachinhalten und Methoden als Grundlage für die Bildungsplanung zurückgreifen.“

Sie haben Themenvorschläge für die Bildungstage Ihrer Freiwilligen oder wünschen sich eine Kooperation? Melden Sie sich bei uns! Gemeinsam mit Ihnen gestalten wir fachspezifische Bildungstage für die Freiwilligen. Alle Ansprechpersonen finden Sie unter:

www.freiwillig-jetzt.de/kontakt



Arbeitsschutz im Freiwilligendienst sicher gestalten

Auch im Freiwilligendienst sind Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit zu gewährleisten – denn auch für Freiwillige gelten die Arbeitsschutzbestimmungen. Was dabei zu beachten ist.

Ohne klaren Auftrag ist kein sicherer Einsatz möglich. Die Aufgabenbeschreibung ist die Grundlage für die Gefährdungsbeurteilung, Unterweisung und Begleitung. Deshalb rät die Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW), lange bevor die Freiwilligen zu ihrem ersten Arbeitstag erscheinen, mit der Vorbereitung zu beginnen.

Konkret heißt das für die Einrichtungen: Sie legen Einsatzbereiche fest und beschreiben typische Aufgaben. Was sollen Freiwillige konkret tun – was ausdrücklich nicht? In diesem Zusammenhang ist auch relevant, ob minderjährige Freiwillige eingesetzt werden sollen und welche Aufgaben für sie infrage kommen.

Gefährdungsbeurteilung anpassen

Vor Beginn des Freiwilligendienstes sollten Betriebe die Gefährdungsbeurteilung für die Einsatzbereiche prüfen und bei Bedarf aktualisieren. Führungskräfte erarbeiten dabei gemeinsam mit Betriebsarzt oder -ärztin und der Fachkraft für Arbeitssicherheit die Gefährdungen und passende Schutzmaßnahmen für die Freiwilligen. Zu berücksichtigen ist: Die Freiwilligen starten meist ohne Berufserfahrung und mit begrenzten Fachkenntnissen.

Oft wird der Freiwilligendienst direkt nach der Schule geleistet. Dann sind die Freiwilligen gegebenenfalls noch minderjährig. Für diesen Personenkreis gilt das Jugendarbeitsschutzgesetz. Das heißt: Arbeitszeiten müssen im Hinblick auf Nachtdienste, Wochenendarbeit und Pausen genau geprüft werden. Gefährliche Tätigkeiten sind auszuschließen oder streng zu begrenzen. Außerdem müssen die Erziehungsberechtigten in den Vertrag einwilligen und sind über Aufgaben, Einsatzbereiche und besondere Schutzmaßnahmen zu informieren.

Im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung legt der Betrieb auch fest, ob eine arbeitsmedizinische Vorsorge und Impfberatung veranlasst oder angeboten werden muss. Ist dies der Fall, trägt die Einrichtung dafür die Kosten.

Mitzudenken sind bei der Gefährdungsbeurteilung auch psychische Belastungen. Freiwillige im Gesundheits- und Wohlfahrtsbereich können mit schwierigen Situationen konfrontiert sein, etwa mit Krankheit oder Pflegebedürftigkeit. Hilfreich sind für sie deshalb Vorabgespräche sowie regelmäßige Reflexionstermine. Entscheidend ist dabei die Botschaft: Freiwillige können

Text: Mareike Berger (BGW) | Bild: KI - Gemini 2.5 Flash Image

sich mit Problemen an die Mitarbeitenden wenden und sie dürfen „Stopp!“ sagen, wenn sie eine Aufgabe überfordert.

Zuständigkeiten festlegen

Feste Ansprechpersonen und klare Aufgabenverteilung machen die Durchführung von Freiwilligendiensten einfacher. Die Einrichtung benennt, wer die Freiwilligen fachlich begleitet, wer für Arbeitsschutz und Unterweisungen zuständig ist und wer bei Abwesenheit die Vertretung übernimmt.

Sind die Zuständigkeiten geklärt, kann die konkrete Vorbereitung auf den Start des Freiwilligendienstes beginnen. Die schriftliche Vereinbarung zwischen Träger, Freiwilligen und Einsatzstelle hält Dauer, Arbeitszeit, Einsatzbereiche, Hauptaufgaben sowie Qualifizierung und Begleitung fest. Darüber hinaus können wichtige Informationen beispielsweise als Willkommenspaket bereitgestellt werden. Dazu gehören zum Beispiel Ansprechpersonen und Erreichbarkeiten, Arbeitszeiten, Pausen, der Treffpunkt für den ersten Tag und interne Notrufnummern.

Persönlich und bereichsspezifisch unterweisen

Jede Person, die in einer Einrichtung arbeitet, sollte die Grundlagen für sicheres und gesundes Arbeiten kennen. Wie für alle anderen Beschäftigten gilt deshalb auch für Freiwillige: Eine persönliche Unterweisung ist unabdingbar. Sie muss zu Beginn des Dienstes erfolgen, bevor Freiwillige eigenständig Aufgaben übernehmen.

Kommen die Freiwilligen direkt nach dem Schulabschluss in die Einrichtung, sind sie nicht nur dort neu, sondern auch in der Arbeitswelt. Ihre Unterweisung sollte demnach alle Informationen enthalten, die sie für einen sicheren Arbeitsstart brauchen. Zur allgemeinen Unterweisung gehören zum Beispiel:

- allgemeine Sicherheitsregeln im Haus
- Flucht- und Rettungswege
- Verhalten im Brandfall und bei Notfällen
- Zuständigkeiten und Ansprechpersonen (Fachkraft für Arbeitssicherheit, Sicherheitsbeauftragte, Leitung)
- Verhalten bei Arbeitsunfällen und Wegeunfällen
- Nutzung persönlicher Schutzausrüstung

Außerdem gehört eine bereichsspezifische Unterweisung dazu. Darin geht es um typische Gefahren im Einsatzbereich sowie erlaubte und verbotene Tätigkeiten. Unterstützung erhalten Betriebe hierbei von der BGW. Im Lernportal (www.bgw-lernportal.de) stehen für Unternehmen, die Praktika oder Freiwilligendienste in der Pflege oder in Gesundheitsberufen anbieten, vier Online-Kurse bereit. Die interaktiven Schulungen dauern jeweils 15 bis 30 Minuten und ermöglichen einen kompakten Einstieg in zentrale Gesundheitsthemen: ‘Gesunde Haut‘, ‘Gesunder Rücken‘, ‘Schutz vor Infektionen‘ und ‘Umgang mit Stress‘. Sie ersetzen nicht die persönliche Unterweisung, können sie aber vorbereiten und ergänzen.

Freiwillige bei der BGW anmelden?

Wer ein Freiwilliges Soziales oder Ökologisches Jahr (FSJ, FÖJ) ableistet oder am Bundesfreiwilligendienst (BFD) teilnimmt, steht unter dem Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung. Alle gezahlten Geld- und Sachbezüge, die an Teilnehmende im FSJ, FÖJ oder BFD fließen, sind beitragspflichtiges Arbeitsentgelt in der Sozialversicherung. Das heißt: Diese Bezüge – auch Taschengelder – sind bei der Meldung der Entgelte zu erfassen.

Checkliste Arbeitsschutz im Freiwilligendienst:

- Aufgaben und Einsatzbereiche vor Dienstbeginn klar festlegen
- Gefährdungsbeurteilung für die Tätigkeiten der Freiwilligen prüfen und anpassen
- feste Ansprechpersonen für Begleitung und Arbeitsschutz benennen
- Vertrag/Vereinbarung inklusive Arbeitszeit und Aufgaben
- arbeitsmedizinische Vorsorge und Impfberatung frühzeitig einplanen
- gründliche Erstunterweisung durchführen und dokumentieren
- Einweisung in Arbeitsmittel und gegebenenfalls persönliche Schutzausrüstung sicherstellen
- bei Minderjährigen: Jugendarbeitsschutzvorgaben und Elterninformation beachten
- regelmäßig Reflexionsgespräche führen und Maßnahmen bei Bedarf anpassen

Wie gut ist Ihre Organisation beim Arbeitsschutz aufgestellt? Auf den Webseiten der BGW finden Sie Informationen, Arbeitshilfen und Bildungsangebote zum Thema. Zudem berät die BGW praxisnah und individuell. Alle Informationen und Kontakte finden Sie unter:

www.bgw-online.de

Vielfalt statt Einheitsdienst

Wenn die Wehrpflicht wiederkommt, braucht sie auch eine zivile Komponente. Neue Strukturen und Herangehensweisen werden nun für dieses verpflichtende Gesellschaftsjahr diskutiert. Bewährte Freiwilligendienstformate dürfen dabei nicht das Nachsehen haben, meint Simone Zimmermann.

Mit einem künftigen Bundesgesellschaftsdienstegesetz möchte die Bundesregierung den Bundesfreiwilligendienst (BFD) und einen neuen Zivildienst in einem Gesetz regeln. Die Ankündigungen aus dem zuständigen Ministerium könnten ein Fortschritt sein. So ist von einem Rechtsanspruch auf einen Freiwilligendienst sowie einem höheren Taschengeld die Rede. Das klingt erst einmal gut.

Doch was wäre dann eigentlich mit etablierten Formaten wie dem Freiwilligen Sozialen oder Ökologischen Jahr (FSJ, FÖJ) oder internationalen Freiwilligendiensten? Die benannten Verbesserungen dürfen nicht nur für einen staatlichen Dienst gelten. Die bisher bekannten Pläne scheinen sich jedoch allein auf den Bund zu fokussieren, also auf den BFD und den modifizierten Zivildienst.

Und noch eine Richtung scheint eindeutig: Der Gesellschaftsdienst soll perspektivisch verpflichtend werden. Wer Engagement jedoch verpflichtend macht, verwechselt Engagement mit Dienstpflicht. Hier sind wir als Verband klar: Freiwilligkeit statt Pflicht.

Denn gerade die bestehenden Freiwilligendienste zeigen, dass es funktioniert. Im Jahrgang 2025/2026 absolvierten bundesweit rund 47.000 junge Menschen ein FSJ und etwa 3.350 ein FÖJ. Im Bundesfreiwilligendienst waren es rund 33.000 und in den internationalen Diensten fast 6.000 Freiwillige. Diese Dienste sind zivilgesellschaftlich verankert, genießen hohe Akzeptanz und stärken Teilhabe, soziale Infrastruktur sowie das demokratische Miteinander. Sie erhalten sich nicht von selbst. Auch sie brauchen weiterhin gute Rahmenbedingungen und eine verlässliche Finanzierung.

Neben den Regelungen eines Bundesgesellschaftsdienstegesetzes braucht es deshalb ein Freiwilligendienststärkungsgesetz, das die seit Jahrzehnten erfolgreich bestehenden Formate langfristig sichert und einen Ausbau ermöglicht. Zudem müssen Pflicht- und Freiwilligendienst gleichwertig behandelt werden. Ein bereits absolvierter Freiwilligendienst sollte daher auf einen möglichen Wehr- oder Zivildienst vollständig angerechnet werden können. Wichtig ist zudem eine stärkere Förderung der pädagogischen Begleitung. Aber auch Aufgaben wie Öffentlichkeitsarbeit, Information und Beratung, Bewerbungs- und Vermittlungsarbeit sowie Ehemaligenarbeit müssen förderfähig werden, um die Qualität der Dienste dauerhaft zu ermöglichen. Um die Attraktivität sowie die Teilhabemöglichkeiten zu steigern, bedarf es außerdem eines erhöhten, staatlich unterstützten Taschengeldes. Bund und Länder müssen sich dazu zwingend einigen. Daneben sollten Personen aus finanziell schwachen Familien besondere Unterstützung erfahren, um die Zugangshürden zum Freiwilligendienst weiter zu senken und Teilhabe zu ermöglichen. Darüber hinaus sollte das Engagement von Freiwilligen durch konkrete Anerkennungsleistungen, etwa durch die Nutzung des Freiwilligenausweises als Deutschlandticket, stärker gewürdigt werden. Schließlich sollten Zeiten im Freiwilligendienst auf Ausbildungszeiten und Pflichtpraktika angerechnet sowie als Wartesemester oder als praktischer Teil der Fachhochschulreife anerkannt werden können.

Die Ankündigungen zum Bundesgesellschaftsdienstegesetz beinhalten durchaus positive Signale. Ein Gesetz aber, das nur einem Dienst Geld und Aufmerksamkeit zuweist und dabei die übrigen schwächt, ist kein Fortschritt für die Gesellschaft.

Text: Simone Zimmermann | Foto: Paritätischer Sachsen



Simone Zimmermann ist Geschäftsführende der Paritätischen Freiwilligendienste Sachsen gGmbH. Seit zwei Jahrzehnten begleitet sie die Entwicklungen in den Freiwilligendiensten. Sie sind anderer Meinung oder haben Fragen zu ihrer Position? Nehmen Sie Kontakt auf: *simone.zimmermann@parisax.de*

BRAUCHEN SIE HELFENDE HÄNDE?

BEI DER...

- Unterstützung Ihrer pädagogischen Fachkräfte
- Mitarbeit in der Verwaltung Ihres Tagesgeschäftes
- Vorbereitung von Veranstaltungen
- Unterstützung in der Organisation Ihres Einrichtungs-alltages
- Mitgestaltung des Social-Media- und Web-Auftritts Ihrer Einrichtung
- ... und vieles mehr!



Werden Sie Einsatzstelle für Freiwilligendienste oder Ehrenamt. Sprechen Sie uns an.

E-Mail: info@freiwillig-jetzt.de
Telefon: 0351 828 71 310
Web: www.freiwillig-jetzt.de/einsatzstellen

Weitere Informationen zu unseren Angeboten finden Sie unter www.freiwillig-jetzt.de/einsatzstellen.

DER PARITÄTISCHE Paritätische Freiwilligendienste Sachsen gGmbH

Bundesministerium für Bildung, Familie, Senioren, Frauen und Jugend

SACHSEN

Diese Maßnahme wird mitfinanziert durch Steuermittel auf der Grundlage des von den Abgeordneten des Sächsischen Landtags beschlossenen Haushaltes.

Interreg Sachsen – Tschechien | Česko – Sasko



Kommunalfinanzen unter Druck:

Mit regionalen Sozialdaten gezielter steuern

Angesichts der angespannten Haushaltslage braucht es eine gezielte Steuerung knapper kommunaler Ressourcen. Der Paritätische Sachsen schlägt dafür ein landesweit vergleichbares Sozialdatenmonitoring vor, das regionale Bedarfe sichtbar macht und eine bedarfsgerechte Förderung ermöglicht.

Die sächsischen Kommunalhaushalte stehen vor einem strukturellen Problem: Steigende Ausgaben und wachsende Defizite lassen sich nicht allein durch kurzfristige Einsparungen oder zusätzliche Finanzhilfen bewältigen. Um soziale Leistungen und Lebensqualität vor Ort dauerhaft zu sichern, braucht es neue Ansätze bei Planung, Steuerung und Finanzierung.

Sachsens Regionen entwickeln sich unterschiedlich. Demografische, wirtschaftliche und soziale Entwicklungen sowie die Verfügbarkeit sozialer Angebote unterscheiden sich zwischen und innerhalb der Landkreise. Die Teams der Regionalstellen des Paritätischen Sachsen nehmen diese Unterschiede in ihrer täglichen Arbeit deutlich wahr. Einheitliche Vorgaben und Verteilungsschlüssel reichen daher nicht aus, wenn sie die Situation vor Ort unzureichend abbilden. Die öffentliche Daseinsvorsorge muss sich an den tatsächlichen Bedarfslagen orientieren.

Das gilt besonders für Jugend, Soziales, Pflege, Gesundheit und Teilhabe. Beispielsweise sind in den Landkreisen Erzgebirgskreis, Mittelsachsen und Vogtlandkreis rund 22 bis 23 Prozent der

Text: Claudia Nowakowski | Bild: KI - Gemini 2.5 Flash Image

Bevölkerung unter 27 Jahre alt, etwa 31 Prozent sind 65 Jahre oder älter und rund 12 Prozent schwerbehindert. Ein erheblicher Teil der Bevölkerung kommt daher direkt oder indirekt mit den genannten sozialen Leistungssystemen in Berührung. Diese Unterstützung gehört zum Kerngeschäft der Gebietskörperschaften. Entsprechend müssen sich die sozialen Bedarfslagen in der kommunalen Planung und der Haushaltsgestaltung widerspiegeln.

Sozialdaten als Grundlage für bessere Steuerung

Ein kontinuierliches regionales Sozialdatenmonitoring erscheint aus Sicht des Paritätischen Sachsen als ein geeigneter Ansatz, um soziale Entwicklungen sichtbar und vergleichbar zu machen. Idealerweise würden die sächsischen Gebietskörperschaften Sozialdaten nach einheitlichen Kriterien erheben, sie regelmäßig auswerten und auf Landesebene zusammenführen. So würden regionale Besonderheiten und unterschiedliche Bedarfslagen sichtbar. Der Freistaat könnte seine Förderpolitik daran ausrichten und Mittel gezielt einsetzen, statt sie allein nach Einwohnerzahlen oder pauschalen Verteilungsschlüsseln zu vergeben. Zugleich würde ein Monitoring mehr Transparenz schaffen: Förderentscheidungen würden nachvollziehbarer und ihre Wirkung ließe sich besser überprüfen.

Diese Überlegung stellte Ulf Breitfeld, Regionalleiter des Paritätischen Sachsen für den Erzgebirgskreis, den Landkreis Mittelsachsen und den Vogtlandkreis, als Sachverständiger in der 10. Sitzung der Enquete-Kommission Kommunalhaushalte im Sächsischen Landtag vor. Er beschrieb die Auswirkungen der Sozialgesetzgebung auf die sächsischen Kommunalhaushalte. Dabei ging der Blick über die finanziellen Belastungen hinaus zur Lebenswirklichkeit der Menschen: „Wenn wir Sozialdaten kontinuierlich erfassen, zusammentragen und miteinander vergleichen, geht es am Ende nicht nur um Statistiken oder die Verteilung von Geld. Es geht darum, sichtbar zu machen, was Veränderungen vor Ort bewirken. Wenn Gesetze auf Bundes- oder Landesebene beschlossen werden, müssen die Menschen diese Veränderungen auch in ihrer Lebenswirklichkeit spüren können. Lebensqualität und eine verlässliche soziale Infrastruktur dürfen nicht davon abhängen, in welchem Teil Sachsens jemand lebt.“

Zwischen Bundesgesetzgebung und kommunaler Realität

Die strukturelle Herausforderung entsteht auch dadurch, dass Sozialgesetzgebungen weitgehend auf Bundesebene erfolgen, während die konkreten Folgen auf kommunaler Ebene ankommen, etwa in der Kinder- und Jugendhilfe, Teilhabe, Pflege und Sozialhilfe. Die Kommunen sind an den Gesetzgebungsverfahren nicht beteiligt, müssen die Leistungen aber vor Ort gewährleisten. Gleichzeitig steigen die Kosten durch Tarifentwicklungen, höhere Fallzahlen und Preissteigerungen. In der Pflege verstärken zudem gebrochene Erwerbsbiografien und die in Sachsen vergleichsweise niedrigen Einkommen den Bedarf an ergänzenden Sozialleistungen. Steigende Defizite setzen Jugend-, Sozial- und Gesundheitsämter sowie freie Träger zunehmend unter Druck: Angebote geraten in Finanzierungsnot, Rechtsansprüche werden verzögert und freiwillige Leistungen stehen zur Disposition.

Umso wichtiger ist für den Paritätischen Sachsen, dass Bundesmittel transparent, zweckgebunden und bedarfsgerecht bei den Kommunen ankommen. Dafür braucht es eine belastbare Datengrundlage, die regionale Unterschiede und Bedarfe sichtbar macht. Ein Sozialdatenmonitoring kann diese liefern.

Sozialräume verstehen und soziale Infrastruktur gezielt gestalten

Das Sozialdatenmonitoring ist dabei kein Selbstzweck, sondern schafft die Grundlage für eine bedarfsgerechte und verbindliche Sozialplanung. Dafür werden Bedarfslagen nach Sozialräumen erfasst und zur Grundlage für die Entwicklung der sozialen Infrastruktur gemacht. Auch angrenzende Sozialräume fließen in die Planung ein, denn soziale Entwicklungen enden nicht an Verwaltungsgrenzen. Eine abgestimmte Planung nutzt Synergien und verhindert, dass Angebote nebeneinanderher entstehen. Freie Träger, Kommunen, Fachkräfte und die betroffenen Menschen werden dabei beispielsweise über Sozialraumkonferenzen beteiligt.

Ein Sozialdatenmonitoring löst die strukturellen Probleme der Kommunalhaushalte nicht allein, trägt aber dazu bei, vorhandene Ressourcen gezielter einzusetzen und politische Entscheidungen stärker an der Lebenswirklichkeit auszurichten.

Sachsens Regionen sind vielfältig. Unsere Regionalgeschäftsstellen sind vor Ort unterwegs und stehen für den Dialog bereit. Sprechen Sie unser Team an und lassen Sie uns gemeinsam Lösungen finden. Die passenden Ansprechpersonen für Ihre Region finden Sie unter:
www.parisax.de/kontakt/geschaeftsstellen

Neue Webseite: Portal für Mitglieder

Im Juni 2026 ging der Paritätische Sachsen mit einer neuen Webseite an den Start. Neben einem zeitgemäßen Aussehen sollen neue Funktionen die Mitglieder unterstützen.

Nach zehn Jahren war es dringend an der Zeit, dass der Paritätische Sachsen seine Präsenz im Web auf den neuesten Stand bringt. Dabei ging es jedoch nicht nur um ein hübsches Aussehen oder den Anspruch, aktuellen Sicherheitsanforderungen gerecht zu werden. Eine neue Seite sollte den Nutzen für die Mitglieder verbessern. Neue Ideen und den Erhalt von Bewährtem galt es zu verbinden.

Neu: „Mein Verband“

Der Zugang zu „Mein Verband“ steht allen Beschäftigten von Mitgliedsorganisationen nach einer Registrierung offen. Sobald sich Nutzer*innen einloggen, finden sie sich fortan auf einem sogenannten Dashboard wieder. Auf diesem zeigt eine Übersicht die aktuellen Fachinformationen und Veranstaltungen sowie einen Zugang zu Kontaktdaten anderer Mitgliedsorganisationen an. Was auf dem Dashboard angezeigt wird, orientiert sich an den persönlichen Einstellungen der Nutzer*innen.

Unverändert ist, dass Mitglieder unter „Mein Verband“ weiterhin die für sie interessanten Themenbereiche abonnieren und Fachinformationen lesen können. Zudem erhalten die registrierten Nutzer*innen immer mittwochs einen Fachinformations-Newsletter, in dem die aktuellsten Artikel der letzten Woche aus den persönlich gewählten Themen zusammengefasst sind.

Veranstaltungen auf einen Blick

Neu ist hingegen, dass unter „Mein Verband“ auch ein Veranstaltungskalender mit den verbandlichen Formaten angeboten wird. Ist man eingeloggt, vereinfacht sich die Veranstaltungsanmeldung, da das Anmeldeformular bereits die wichtigsten personenbezogenen Daten enthält. Der Veranstaltungskalender und die Anmeldung funktionieren bereits. Allerdings gibt es noch kleinere Baustellen bei Funktion und Darstellung, die nun Stück für Stück nachgebessert werden. Perspektivisch soll hier auch nach eigenen Interessen gefiltert werden können.

Vernetzen: Wissen, wer noch Mitglied im Verband ist

Immer wieder waren Mitglieder erstaunt darüber, welche Organisationen mit ihnen im Verband sind. Deshalb findet sich unter „Mein Verband“ der neue Punkt „Vernetzen“. Bisher werden hier nur die Kontaktdaten der Mitgliedsorganisationen sowie die dazugehörenden persönlichen Kontakte aller registrierten Nutzer*innen angezeigt. Das erste Feedback auf dieses Angebot war sehr positiv. Auch dieser Bereich soll noch nutzerfreundlicher weiterentwickelt werden. So ist ein Filter nach Arbeitsbereichen und Regionen geplant, um schneller passende Ansprechpersonen bei anderen Mitgliedern zu finden.

„Wir möchten den Menüpunkt ‚Mein Verband‘ künftig zu einem Portal für verbandliche Leistungen weiterentwickeln“, sagt Thomas Neumann, Referent für Verbandskommunikation und verantwortlich für die Verbandswebseite. Er führt aus: „Für bestimmte Fragen rund um die Mitgliedschaft wollen wir digitale Lösungen anbieten. Wie diese aussehen können und welche Prozesse dafür geeignet sind, wägen wir derzeit noch ab. Denn bei allem müssen Datensicherheit, Nutzer*innenfreundlichkeit und ein angemessener Ressourceneinsatz berücksichtigt werden. Hinweise nehmen wir immer gerne entgegen.“

Text: Tina Siebeneicher

Positionen, Informationen, Kommentare, Interviews, Impulse für die praktische Arbeit – das und mehr bieten wir Ihnen auf unserer Webseite. Besuchen Sie die Webseite des Paritätischen Sachsen unter:

www.parisax.de

Gefördert durch die GlücksSpirale

Weiterbildungen in Chemnitz

Die Paritätische Akademie baut ihr Seminarangebot aus und etabliert neben Dresden und Leipzig mit Chemnitz einen dritten Ankerstandort. Anmeldungen für Seminare im Jahr 2027 sind bereits möglich.

Text: Ramona Bechler-Haas | Foto: Karolin Amlung

Das Akademie-Team bringt Weiterbildung damit näher zu den Fach- und Führungskräften in West- und Südwestsachsen und ermöglicht ihnen noch mehr Gelegenheit zum regionalen Netzwerken. Die Anfahrtszeiten und -kosten verkürzen sich zum Teil erheblich.

„Indem wir unser Angebot um den Standort Chemnitz erweitern, reagieren wir auf die Wünsche unserer Mitgliedsorganisationen und hoffen natürlich auf entsprechende Resonanz“, sagt Karolin Amlung, Bereichsleiterin Akademie des Paritätischen Sachsen.

Akademie kooperiert mit dem DJH

Veranstaltungsort in Chemnitz ist die DJH Jugendherberge Chemnitz eins. Sie ist zentral gelegen und für Teilnehmende aus dem Erzgebirge, dem Vogtland, dem Landkreis Zwickau und direkt aus Chemnitz sowohl mit dem Auto als auch mit öffentlichen Verkehrsmitteln sehr gut erreichbar.

In der Chemnitzer Jugendherberge stehen moderne Seminarräume zur Verfügung. Dieses ansprechende Lernumfeld fördert Austausch und Praxistransfer. Auch die von der Paritätischen Akademie Sachsen gewohnte Seminarverpflegung mit Keksen, Kaltgetränken, Kaffee und Tee steht in Chemnitz bereit. Bei Bedarf können Teilnehmende selbstorganisiert und auf eigene Kosten direkt in der DJH Jugendherberge Chemnitz eins übernachten.

„Eine Übernachtung direkt am Veranstaltungsort bietet sich natürlich insbesondere bei mehrtägigen Seminaren an“, so Karolin Amlung. „Die Kombination aus Seminar- und Gruppenarbeitsräumen plus Übernachtung und Verpflegung war für uns ein überzeugendes Argument bei der Entscheidung für die Zusammenarbeit mit dem DJH. Wie schon in Leipzig mit dem ASB Regionalverband Leipzig e.V. kooperieren wir damit auch in Chemnitz mit einer unserer Mitgliedsorganisationen.“



Dreitägiger Teamleitungskurs buchbar

Zu den bereits buchbaren Veranstaltungen in Chemnitz gehören Seminare zur Arbeit mit suchtbetroffenen Menschen, zum Umgang mit erwartungswidrigem Verhalten bei Kindern und zum Empowerment als Methode in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen. Auch der dreitägige Kurs „Ein Team gut und erfolgreich führen“, der in die Grundlagen der Teamleitung einführt, findet 2027 erstmals in Chemnitz statt. „Wir befinden uns aktuell in der Planung für unser Veranstaltungsprogramm. Erste Termine für Präsenz- und Onlineseminare haben wir auf *parisax-akademie.de* bereits veröffentlicht. Weitere folgen kontinuierlich. Es lohnt sich, regelmäßig in unser Programm zu schauen“, lädt Karolin Amlung ein.

Über den QR-Code gelangen Sie direkt zu den bereits für den Standort Chemnitz geplanten Seminaren auf **www.parisax-akademie.de**. Sie haben Themenwünsche für das Programm 2027 oder speziell für Chemnitz? Dann wenden Sie sich bitte an das Akademie-Team unter **0351 828 71-431** oder **weiterbildung@parisax-akademie.de**.

Wirkung entsteht in Beziehungen

Wie können soziale Organisationen zeigen, was ihre Arbeit bewirkt, ohne neue Dokumentationsberge aufzubauen? Oliver Schmidt zeigt einen pragmatischen Weg für den Einstieg: Starten Sie mit dem Wissen, das Ihre Organisation bereits besitzt. Nutzen Sie die Wirkungsorientierung, um Teams, Angebote und Beziehungen zu Ihren Zielgruppen weiterzuentwickeln.

Text: Oliver Schmidt | Foto: Chaimae Bourji

Bald hat meine Frau Geburtstag und wie jedes Jahr stehe ich vor der Frage: Was schenke ich? Dabei gehen mir alle möglichen Optionen durch den Kopf, von Schnäppchen bis viel zu teuer – alle verwerfe ich wieder. Das geht so weiter, bis ich mir die richtige Frage stelle: Was will ich EIGENTLICH schenken? Niemand kauft ein Geburtstagsgeschenk, weil er ein Armband verschenken möchte. Wir verschenken etwas, weil wir Freude bereiten, überraschen oder einem Menschen zeigen wollen: Ich kenne Dich. Erst wenn wir wissen, was wir bewirken wollen, können wir entscheiden, welches Geschenk passt.

In der Kommunikation über Soziale Arbeit ist es oft genau umgekehrt. Wir sprechen über Projekte, Maßnahmen und Angebote – also über das Geschenk. Die eigentliche Frage gerät dabei leicht aus dem Blick: Welche Veränderung möchten wir bei den Menschen erreichen, für die unsere Angebote gedacht sind? Dabei beruht gerade die Soziale Arbeit auf Beziehungen. Aber oft fällt es schwer, die Wirkungen der guten Arbeit professionell zu zeigen.

In Deutschland fand Wirkungsorientierung ihren Weg in die Soziale Arbeit zunächst stark über die Förderpraxis. Fördermittelgebende fragten nicht mehr nur „Was macht ihr mit unserem Geld?“, sondern zunehmend auch „Was bewirkt ihr?“. Der Paritätische hat diese Perspektive weiterentwickelt und soziale Organisationen darin gestärkt, ihre Wirkung selbstbewusst und fachlich fundiert zu beschreiben.

Ein gemeinsamer Sprachraum für Wirkung

Heute brauchen wir den nächsten Schritt: einen gemeinsamen Sprachraum. Eine Sprache, die Fachkräfte, Leitungen, Vorstände, Verbände, Fördermittelgebende und Verwaltungen miteinander verbindet und die gleichzeitig den Erfahrungen und Perspektiven der Menschen gerecht wird, für die Soziale Arbeit gemacht wird. Gute Wirkung erreichen wir nicht durch mehr Berichte, Kontrollen oder zusätzliche Dokumentationspflichten und Indikatorensets. Sie entsteht, wenn wir gemeinsam mit den Menschen, die wir begleiten, beraten, unterstützen oder pflegen, konkrete Ziele entwickeln. Wirkung entsteht in Beziehungen, nicht in Excel-Tabellen.

Wirkungsorientierung als Werkzeug für Entwicklung

Wirkungsorientierung ist damit mehr als ein Dialog zwischen Fördermittelgebenden und -nehmenden darüber, was mit dem Geld erreicht wurde. Sie kann zu einem starken Instrument der Organisationsentwicklung werden: Was wollen wir erreichen? Was funktioniert? Was lernen wir daraus? Wie gestalten wir Beziehungen zu Zielgruppen und zu Schlüsselpartnern unserer Arbeit? Und was sollten wir künftig anders machen?

So verstanden hilft Wirkungsorientierung nicht nur beim Berichten, sondern vor allem dabei, die eigene Arbeit besser zu verstehen und weiterzuentwickeln.

Ein neuer Einstieg in die Wirkungsorientierung

Die bisherige Logik der Wirkungsorientierung erscheint auf den ersten Blick schlüssig: Zunächst werden Ziele formuliert, daraus Wirkungslogiken und Indikatoren entwickelt, anschließend Daten erhoben, ausgewertet und schließlich in einem Wirkungsbericht dokumentiert. In der Praxis geraten viele Organisationen jedoch genau an diesem Punkt ins Stocken: Die reine Lehre der Wirkungsorientierung erfordert neben der sozialen, pädagogischen oder pflegerischen Arbeit zusätzlichen Aufwand. Damit wächst der Aufgabenstapel, nicht die Wirkung.

Für die meisten sozialen Organisationen bietet sich deshalb ein anderer Einstieg an – gerade dann, wenn bereits jahrelange Praxiserfahrungen, Berichte und Dokumentationen vorhanden sind. Nicht die Datenerhebung steht am Anfang, sondern die Berichterstattung. Genauer gesagt: ein erster Wirkungsbericht, der das vorhandene Wissen einer Organisation bündelt – aus Sach- und Projektberichten, Evaluationen, Fallbeispielen, den Erfahrungen der Mitarbeitenden und den Perspektiven der Menschen, die sie begleiten, beraten oder unterstützen. Ein

solcher Bericht erhebt nicht den Anspruch auf Vollständigkeit. Er macht sichtbar, welche Wirkungen bereits nachvollziehbar beschrieben werden können, wo Aussagen auf plausiblen Annahmen beruhen und an welchen Stellen tatsächlich Wissenslücken bestehen.

Der Wirkungsbericht als Selbstdiagnose

Damit verändert sich die Funktion des Wirkungsberichts grundlegend. Er ist nicht länger der Endpunkt eines aufwendigen Wirkungsmanagements, sondern dessen Ausgangspunkt. Der erste Wirkungsbericht ist weniger Rechenschaft als Selbstdiagnose. Er beantwortet nicht alle Fragen. Aber er zeigt, welche Fragen es sich künftig zu beantworten lohnt, welches Wissen bereits vorhanden ist und wo noch Erkenntnisse fehlen. Genau darin liegt sein Wert.

Daten erheben, um Erkenntnisse zu gewinnen

Erst auf dieser Grundlage gewinnt Wirkungsmessung ihre eigentliche Bedeutung. Die Frage lautet dann nicht mehr: Welche Kennzahlen könnten wir erheben? Sondern: Welche Informationen fehlen uns wirklich, um unsere Arbeit besser zu verstehen? Datenerhebung entsteht damit nicht aus methodischer Vollständigkeit oder aus externen Anforderungen heraus, sondern aus einem konkreten Erkenntnisinteresse. Der erste Wirkungsbericht bündelt das vorhandene Wissen einer Organisation. Alle weiteren Wirkungsberichte bauen darauf auf und ergänzen dieses Wissen gezielt durch neu und systematisch erhobene Daten. Nicht alles muss gemessen werden. Aber dort, wo Messung einen echten Erkenntnisgewinn verspricht, ist sie hilfreich, akzeptiert und zielführend.

Das Wirkungsmodell des Paritätischen beschreibt den richtigen Weg. Für viele Organisationen braucht es lediglich einen anderen Einstieg: nicht bei Indikatoren und Datenerhebung, sondern beim vorhandenen Wissen über die eigene Arbeit.

Wenn Wirkungsorientierung auf diese Weise verstanden wird, verändert sich auch ihre Rolle. Sie dient nicht länger in erster Linie der Rechenschaft gegenüber Fördermittelgebenden, sondern wird für die Organisation selbst nutzbar. Teams entwickeln eine gemeinsame Sprache für ihre Arbeit. Leitungen treffen fundiertere Entscheidungen. Fördermittelgebende erhalten nachvollziehbare Berichte. Und die Menschen, für die Soziale Arbeit gemacht wird, profitieren davon, dass Organisationen systematischer aus ihren Erfahrungen lernen.

Ein erster Wirkungsbericht ist kein Gütesiegel für perfekte Wirkung. Er ist ein Nachweis dafür, dass eine Organisation begonnen hat, ihre Wirkung bewusst zu verstehen, zu beschreiben und weiterzuentwickeln.



Oliver Schmidt ist Berater, Moderator und Dozent mit den Schwerpunkten Wirkungsorientierung, Organisationsentwicklung und Innovation. Er begleitet soziale Organisationen, Wohlfahrtsverbände und öffentliche Einrichtungen dabei, Wirkung sichtbar zu machen und Veränderungsprozesse erfolgreich zu gestalten. In seinen Seminaren verbindet er wissenschaftlich fundierte Modelle mit langjähriger Praxiserfahrung.

Weiterbildungen 2026/2027 Paritätische Akademie Sachsen

Besuchen Sie Seminare zur Wirkungsorientierung!

Online-Seminar | 30.11.2026: **Einführung in die Wirkungsorientierung – Wirkung verstehen und im Alltag sozialer Organisationen implementieren** mit Dozent Oliver Schmidt

Online-Kurs | 09.03.–04.05.2027: **Wirkung sichtbar machen in sozialen Organisationen – Crashkurs Wirkungsorientierung in drei Modulen** mit Dozentin Lisa Opel

Jetzt anmelden!

Erste Erkenntnisse aus dem Projekt WEITER

Wie kann Weiterbildung in der Sozialen Arbeit trotz Zeitdruck, Fachkräftemangel und digitaler Veränderungen verlässlich gelingen? Das Projekt WEITER sucht Antworten auf diese Frage. Im Interview spricht Saskia Engler über erste Ergebnisse und deren Bedeutung für soziale Organisationen und die Paritätische Akademie Sachsen.

Interview und Foto: Ramona Bechler-Haas

Frau Engler, welche Ziele verfolgen Sie mit dem Projekt WEITER?

Saskia Engler: Wir wollen die berufliche Weiterbildung in der Sozialen Arbeit so weiterentwickeln, dass Fach- und Führungskräfte besser auf sich verändernde Anforderungen vorbereitet sind. Dabei spielen Faktoren wie der erwartete Fachkräftemangel, längere Lebensarbeitszeiten und komplexe technologische Veränderungen eine Rolle. Wir haben uns vorgenommen, praxisnahe und flexible Lern- und Veranstaltungsformate zu entwickeln, soziale Organisationen bei Veränderungsprozessen zu unterstützen und Weiterbildung in der Sozialen Arbeit als selbstverständlichen Teil einer kontinuierlichen Kompetenzentwicklung zu stärken. Das erfordert auch, unsere eigenen Prozesse unter die Lupe zu nehmen und so anzupassen, dass wir selbst auf eine sich wandelnde Arbeitswelt und neue Bedarfe unserer Teilnehmenden vorbereitet sind.

Welche bisherigen Projektergebnisse sind aus Ihrer Sicht besonders relevant für soziale Organisationen in Sachsen?

Saskia Engler: Wir haben Weiterbildungsangebote auf aktuelle Transformationsaufgaben ausgerichtet und unsere Angebotssystematik geschärft, damit sie besser auffindbar sind. Mit der neuen Rubrik „Digitalisierung und Transformation“ im Seminarkalender bündeln wir Themen, die soziale Organisationen unterstützen: Digitalisierung und Künstliche Intelligenz (KI), neue Arbeitsweisen und die Frage, wie Organisationen Fachkräfte gewinnen und halten können. Dazu gehören zum Beispiel Seminare wie „KI im Personalmanagement“, „Einführung in die Wirkungsorientierung“ und „Beschäftigung älterer Arbeitnehmer*innen“, die noch im 2. Halbjahr 2026 stattfinden. Die positive Resonanz auf die erweiterten Angebote zeigt, dass wir mit dieser Neuausrichtung richtig liegen.

Das Projekt WEITER hat uns außerdem verdeutlicht, dass nicht jedes digitale Format für soziale Einrichtungen und ihre Beschäftigten passt. Wir haben beispielsweise E-Trainings erprobt, weil sie grundsätzlich mehr Flexibilität bieten. Unsere Testphase hat aber gezeigt: Formate, in denen Teilnehmende diskutieren, reflektieren und nachfragen können, bleiben für viele die erste Wahl.

Mit Blick auf Ihr Ziel, den Stellenwert von Weiterbildung in der Sozialen Arbeit zu stärken: Welche Faktoren spielen hier eine Rolle?

Saskia Engler: Weiterbildung gelingt, wenn sie als Teil der Arbeit organisiert ist und nicht als zusätzliche Aufgabe nebenherläuft. Eine zentrale Rolle spielt die dabei Leitungsebene: Wenn Führungskräfte Lernen vorleben, Weiterbildung ermöglichen und Mitarbeitende unterstützen, entsteht eine Lernkultur im Unternehmen. Hilfreich ist außerdem ein Arbeitsklima, in dem Fragen, Fehler und neue Ideen als Anlass zum gemeinsamen Lernen verstanden werden.

Hoher Arbeitsdruck, Personalmangel und enge Dienstpläne erschweren Weiterbildung. In vielen Organisationen kommen begrenzte finanzielle Spielräume hinzu, sodass es am Budget für Qualifizierung fehlt oder unsicher ist. Unsere Bedarfsumfrage von Ende 2025 bestätigt diese Gründe, warum Beschäftigte nicht an Weiterbildungen teilgenommen haben. Auch der aktuelle Nationale Bildungsbericht nennt berufliche wie private Verpflichtungen als häufige Hindernisse. Umso dringlicher ist es, Weiterbildung als Teil der Organisationsentwicklung zu etablieren.

Welche Schritte empfehlen Sie sozialen Trägern, um Weiterbildung trotz hoher Belastung verlässlich zu ermöglichen?

Saskia Engler: Wir empfehlen klare betriebliche Regelungen. Dazu gehören die Freistellung von der Arbeit, eine verlässliche Vertretung und eine feste Verankerung im Dienstplan. So muss Weiterbildung auch bei hoher Auslastung nicht jedes Mal neu verhandelt werden.

Hilfreich ist außerdem, Weiterbildung konsequent am tatsächlichen Bedarf auszurichten. Das gelingt durch kurze, regelmäßige Bedarfsabfragen und durch verbindliche Qualifizierungsziele im Jahresgespräch.



Saskia Engler erprobt im Projekt WEITER neue Weiterbildungsformate und entwickelt interne Prozesse weiter.

So entstehen aus einzelnen Fortbildungen planbare Entwicklungswege.

Der Transfer in den Arbeitsalltag sollte von Anfang an mitgedacht werden. Sinnvoll sind kurze Teamformate, in denen Teilnehmende zentrale Erkenntnisse weitergeben, und klare Absprachen, was konkret ausprobiert oder in Abläufen angepasst werden soll. So wirkt Weiterbildung über die einzelne Person hinaus.

Sie sprachen eingangs davon, im Rahmen des Projekts auch Ihre eigene Arbeit an sich wandelnde Anforderungen anpassen zu wollen. Was haben Sie bereits umgesetzt?

Neben der Angebotssystematik haben wir interne Prozesse und die Qualitätssicherung weiterentwickelt. Da Anfragen nach Inhouse-Schulungen deutlich zunehmen, haben wir Zuständigkeiten und den Bearbeitungsprozess nachgeschärft. So können wir strukturierter planen und bleiben verlässlich. Die Feedbackbögen der Seminare sind inzwischen stärker standardisiert. Damit fällt Teilnehmenden das Ausfüllen leichter und wir erhalten mehr verwertbare Rückmeldungen. Wir haben außerdem eine erste Umfrage zum Weiterbildungsbedarf durchgeführt. Künftig befragen wir unsere Zielgruppe jährlich. Die Ergebnisse fließen in die Programmplanung ein.

Weil wir unser Programm fortlaufend planen und nicht mehr wie früher ein gedrucktes Jahresprogramm ausgeben, haben wir außerdem unsere Öffentlichkeitsarbeit weiterentwickelt. Wir sprechen einzelne Zielgruppen direkter an und können rechtzeitig über neue Themen und kurzfristig geplante Seminare informieren. Mit Artikeln und Interviews auf unserer Website ordnen wir Entwicklungen fachlich ein, bereiten sie verständlich auf und zeigen, warum Weiterbildung für die Soziale Arbeit relevant ist.

Was nehmen Sie als wichtigste Botschaft aus der ersten Projektphase mit und was sind Ihre nächsten Arbeitsschritte?

Für Organisationen gilt: Weiterbildung benötigt einen festen Platz in der Unternehmenskultur. Fehlt dieser, fällt sie bei hoher Belastung als Erstes weg. Weiterbildung ist kein Angebot für Einzelne, sondern ein strategisches Instrument der ganzen Organisation.

Für unsere eigene Arbeit nehmen wir wichtige Impulse für Programmplanung und Qualitätssicherung mit. Wir arbeiten nicht mehr mit Annahmen darüber, was gebraucht wird, sondern mit Projektergebnissen und systematischem Feedback.

Das Projekt WEITER wurde inzwischen verlängert. In der nächsten Projektphase testen wir, wie wir mit KI wiederkehrende Aufgaben in unseren Arbeitsprozessen automatisieren können. Ziel ist es, Mitarbeitende zu entlasten.

Parallel dazu wollen wir das bisher Erreichte dauerhaft verankern und weiterentwickeln. Wir bauen unsere Themenfelder gezielt aus und richten Seminarangebote konsequent nach den aktuellen Bedarfen der Sozialwirtschaft. Auch die Öffentlichkeitsarbeit bleibt ein zentrales Handlungsfeld. Digitale Kommunikation verändert sich schnell. Deshalb beobachten und erproben wir weiter, über welche Wege wir unsere Zielgruppen verlässlich erreichen.

Frau Engler, herzlichen Dank für das Gespräch!

Saskia Engler ist Mitarbeiterin für Weiterbildung und Digitalisierung im Projekt WEITER – Transformation durch Weiterbildung des Paritätischen Sachsen (Laufzeit 09/2024–08/2027). Im Rahmen des Projekts entstehen neue Konzepte für die Weiterbildung in der Sozialen Arbeit. Soziale Organisationen erhalten Impulse zur Bewältigung von Transformationsaufgaben. Weitere Infos: **www.parisax-akademie.de/projekte/projekt-weiter**

Kofinanziert von der Europäischen Union

Freistaat SACHSEN

Diese Maßnahme wird mitfinanziert durch Steuermittel auf der Grundlage des vom Sächsischen Landtag beschlossenen Haushaltes.



Digitalisierung verändert Führung, Fachlichkeit und Organisationsentwicklung

Digitale Anwendungen prägen längst Kommunikation, Dokumentation, Beratung und Zusammenarbeit. Mit Künstlicher Intelligenz erweitert sich deren Einsatzspektrum erneut. Für soziale Organisationen stellt sich deshalb die Frage, wie sie dabei Fachlichkeit, Teilhabe und Verantwortung sichern.

Eine Klientin fotografiert ein Schreiben und schickt es an ihre Fachkraft. Ein Team berät Ratsuchende online. Dienstpläne werden softwaregestützt erstellt, während erste Mitarbeitende KI-Anwendungen für Dokumentationen erproben.

Keine dieser Situationen beginnt zwingend mit einer Digitalstrategie, sie zeigen aber beispielhaft, wie eng digitale Technologien mit Lebenswelten und Arbeitsprozesse verflochten sind. Sie verändern Zugänge zu Unterstützung, professionelle Handlungsweisen und die Organisation sozialer Dienstleistungen. Damit geht es nicht mehr allein um die Auswahl geeigneter Technik, sondern auch um Aufgaben, Zuständigkeiten, Entscheidungswege und fachliche Standards.

Nicht ob, sondern wie.

In einer explorativen Untersuchung unter Mitgliedsorganisationen des Paritätischen Sachsen schrieben die Befragten bei einer Auswahl verschiedener gesellschaftlicher Entwicklungen der Digitalisierung den stärksten Einfluss auf ihre Arbeit und ihre Organisationen zu.

Das zeigt: Die Digitalisierung ist bereits weit im Alltag präsent. Neue Anwendungen fügen sich dabei selten reibungslos in bestehende Arbeitsweisen ein. Rollen müssen geklärt, Prozesse neu geordnet und der Umgang mit Daten, Verantwortung und Entscheidungsspielräumen ausgehandelt werden.

Für Geschäftsführungen lautet die erste Frage deshalb nicht: Welche Software brauchen wir? Wichtiger ist: Welches Problem soll gelöst werden? Was soll für Mitarbeitende oder Adressat*innen besser werden? Und was muss sich dafür organisatorisch ändern?

Technik gestaltet Fachlichkeit mit

Digitale Anwendungen bilden bestehende Arbeit nicht neutral ab. Eine Fachsoftware legt durch Eingabefelder und Kategorien fest, was dokumentiert wird und welche Informationen sichtbar bleiben. Automatisierte Auswertungen beeinflussen, worauf Leitung und Fachkräfte ihre Aufmerksamkeit richten. Onlineangebote verändern Erreichbarkeit und Erwartungen an Reaktionszeiten.

Das kann Zugänge erleichtern und Abläufe verbessern. Es kann aber auch Hürden schaffen und soziale Ungleichheit verstärken, wenn entsprechende Endgeräte fehlen, Anwendungen nicht barrierefrei sind oder die digitale Kommunikation nicht zur Beratungssituation passt. Digitale Dokumentation kann entlasten – oder Mehraufwand erzeugen, wenn Systeme sich nicht in die Abläufe einfügen. Maßstab ist daher nicht allein die technische Funktion, sondern zugleich der fachliche Nutzen.

Wenn die Praxis andere Wege findet

Aufschlussreich sind Situationen, in denen Mitarbeitende digitale Werkzeuge anders nutzen, als

Text: Stephanie Meichsner-Eschborn | Grafik: Tierney - stock.adobe.com

es die Organisation vorgesehen hat. Ein Messenger wird beispielsweise verwendet, obwohl er offiziell nicht zugelassen ist. Oder Informationen werden in einer eigenen Tabelle festgehalten, weil die Fachsoftware eine Besonderheit nicht abbildet.

Solche Praktiken sollten nicht vorschnell als fehlendes digitales Mindset bewertet werden. Häufig lösen Mitarbeitende damit ein reales Problem: Sie sichern Erreichbarkeit, halten Abläufe aufrecht oder reagieren flexibel auf komplexe Situationen. Für die Leitung lohnt sich deshalb die Frage: Welches Problem wird hier gelöst, das unsere eigentlichen Prozesse bislang nicht lösen?

Soziale Dienstleistungen lassen sich nur begrenzt standardisieren. Fachkräfte müssen ihr Handeln an individuellen Lebenslagen ausrichten – digitale Systeme benötigen dagegen klare Kategorien und Abläufe. Widerstand kann deshalb ein fachlich begründeter Hinweis sein, etwa auf unpassende Vorgaben oder den Verlust notwendiger Handlungsspielräume.

KI intensiviert die Gestaltungsaufgabe

Bei Künstlicher Intelligenz wird das Spannungsfeld besonders deutlich. Sie kann Texte zusammenfassen, Entwürfe erstellen, Informationen ordnen oder Routinetätigkeiten unterstützen. Das kann entlasten und den Zugang zu Wissen erleichtern. Gleichzeitig können Ergebnisse fehlerhaft, verkürzt oder verzerrt sein. Eine überzeugende Formulierung bedeutet nicht automatisch fachliche Richtigkeit.

Für KI gelten also dieselben Grundsätze – mit zusätzlicher Aufmerksamkeit. Die Organisation muss festlegen, wofür KI eingesetzt werden darf, welche Daten verarbeitet werden, wie Ergebnisse geprüft werden und wer verantwortlich ist. Bei sensiblen Daten oder Entscheidungen über Menschen braucht es klare Regeln.

Digitalisierung ist Führungsaufgabe

Führungskräfte müssen nicht jede technische Frage selbst beantworten. Sie müssen vielmehr den fachlichen Zweck klären, Verantwortlichkeiten festlegen, Arbeitszeit und Mittel bereitstellen und Perspektiven zusammenbringen. Digitalisierung funktioniert nicht als dauerhafte Zusatzaufgabe einzelner engagierter Mitarbeitender.

Auch die Schulung Einzelner reicht nicht aus. Wenn Technik Arbeitsabläufe, Rollen und Zusammenarbeit verändert, muss die Organisation als Ganzes lernen. Dazu gehört, Prozesse zu prüfen: Wo gibt es Medienbrüche oder Mehrfacherfassungen? Welche informellen Lösungen haben sich entwickelt? Wie erleben Adressat*innen die neuen Zugänge?

Dabei muss nicht sofort eine umfassende Digitalstrategie entstehen. Praxistauglicher kann ein begrenzter Erprobungsraum sein: ein konkretes Problem, ein überschaubarer Anwendungsfall und ein Zeitraum, in dem gemeinsam Erfahrungen gesammelt werden. Das kann beispielsweise eine bessere Wissensablage, die Überarbeitung eines Dokumentationsprozesses oder ein klar begrenzter KI-Einsatz ohne personenbezogene Daten sein.

Vorab sollten Ziel, Verantwortlichkeiten und Kriterien für die Auswertung feststehen. Nach der Einführung reicht die Feststellung „Es läuft.“ nicht aus. Entscheidend ist, ob die Lösung genutzt wird, fachlich trägt, entlastet und in die vorhandene Systemlandschaft passt. Aus diesen Erfahrungen kann schrittweise eine Strategie entstehen.

Fünf Fragen vor dem nächsten digitalen Vorhaben

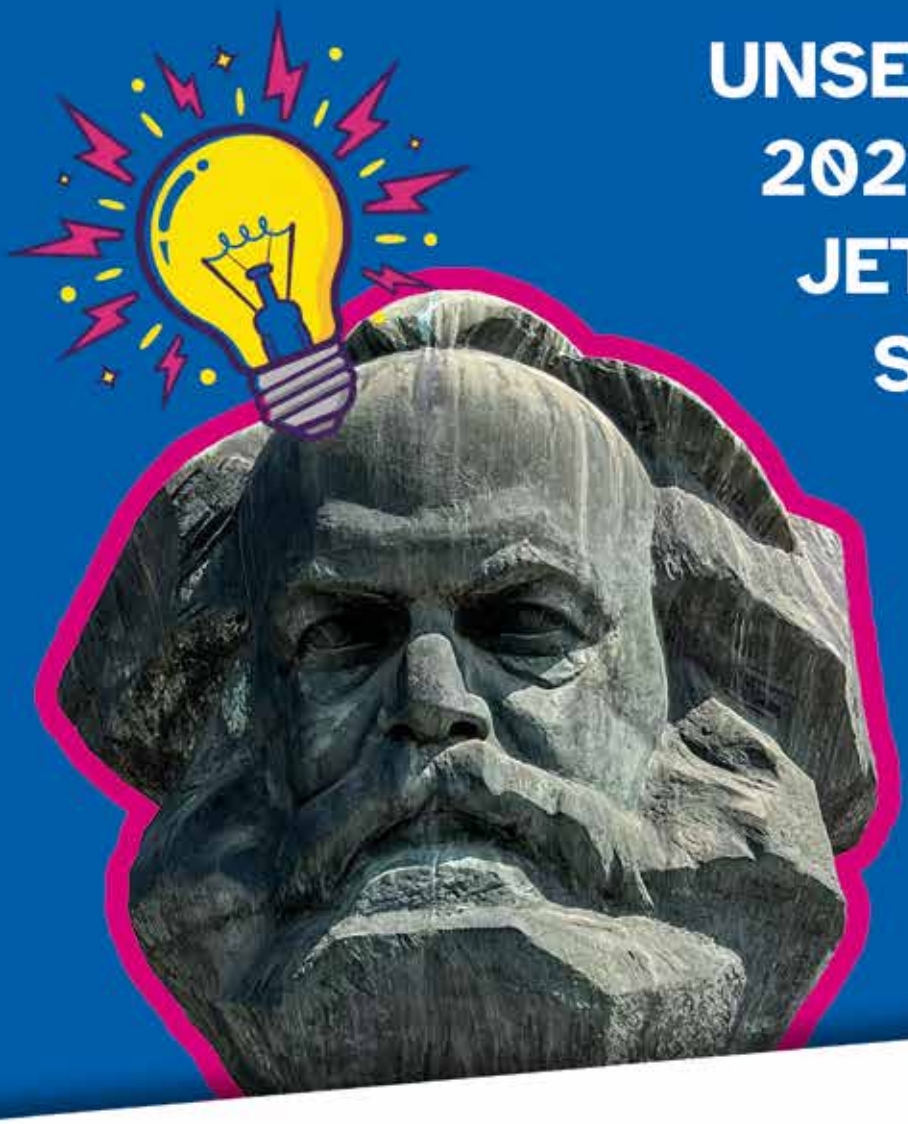
- Welches konkrete Problem soll gelöst werden?
- Wie handeln Mitarbeitende und Adressat*innen heute?
- Was soll durch die digitale Lösung fachlich besser werden?
- Welche neuen Risiken, Ausschlüsse oder Verantwortlichkeiten entstehen?
- Woran erkennen wir, ob die Veränderung Mehrwert schafft?

Digitale Transformation beginnt weder bei der neuesten Software noch bei der Forderung nach einem anderen Mindset. Sie beginnt mit dem genauen Blick auf die Praxis. Wer digitale Technik am fachlichen Auftrag, an den Lebenswelten der Adressat*innen und an den Arbeitsbedingungen der Beschäftigten ausrichtet, stärkt die Fähigkeit der Organisation, Veränderungen verantwortlich zu gestalten.

Der erste SINN-Trendimpuls ordnet aktuelle Entwicklungen rund um KI, Prozesse, Teilhabe und Finanzierung ein. Zudem bietet er Hinweise auf Werkzeuge und Unterstützungsangebote für Ihre Organisation. Laden Sie ihn auf SINN – der Zukunftsplattform für soziale Innovation herunter:

www.sinn-sachsen.de

NOCH MEHR FÜR DEINEN NISCHEL



UNSER PROGRAMM 2027 IST ONLINE. JETZT AUCH MIT SEMINAREN IN CHEMNITZ!

Zur Weiterbildung anmelden:

DER PARITÄTISCHE
Sachsen
Paritätische Akademie Sachsen

www.parisax-akademie.de