

anspiel.

Das Magazin des Paritätischen Wohlfahrtsverbandes Sachsen

Schwerpunkt

**Gemeinsam lernen.
Zukunft sichern.**

Unternehmensstrategie

**Interview: Weiterbildung als
strategisches Instrument**

Lernkultur

**Führung und Weiterbildung
in sozialen Organisationen**

Modernes Arbeiten

Arbeit neu denken

Standortfaktor Kita:
**Kitas als Motor für
starke Regionen**

Interessenvertretung:
**Erfolgreich in
regionalen Gremien**

Gewaltschutz:
**Praxistaugliche
Schutzkonzepte**

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**



Gemeinsam lernen. Zukunft sichern.



„Man lernt nie aus!“ Dass diese Aussage so einfach wie treffend ist, erleben wir jeden Tag. Gerade jetzt, wo uns allorts Veränderungen begegnen, Informationsfülle wächst und neue Formen der Zusammenarbeit gelebt werden wollen. Neben der stetigen Reflexion des eigenen Handelns ist vor allem Weiterbildung einer der zentralen Schlüssel, um im Wandel zu bestehen.

Deshalb blickt der Schwerpunkt dieses Heftes auf verschiedene Aspekte der Weiterbildung, den diesmal das Team unserer Paritätischen Akademie Sachsen umgesetzt hat. Dabei wird deutlich, dass es bei Weiterbildung nicht nur um Wissensvermittlung geht.

Im Interview mit dem Team der Lebenshilfe Sächsische Schweiz-Osterzgebirge zeigt sich, welche Bedeutung die gezielte Weiterbildung als strategisches Instrument für die Organisationsentwicklung besitzt und wie es gelingt, auch mit begrenzten Ressourcen die nötigen Kompetenzen und Fähigkeiten weiterzuentwickeln.

Obwohl Videokonferenzen heutzutage etwas Alltägliches sind, unterstreicht das Gespräch mit Dr. Karin Matko, dass in Online-Formaten anders agiert werden muss, als dies in Präsenzveranstaltungen der Fall ist. Die in Australien lebende Dozentin zeigt, worauf bei Online-Seminaren zu achten ist.

Arbeitsweisen umzustellen, erfordert sowohl von der Leitung als auch vom Team die Bereitschaft, Neues auszuprobieren. Veränderungen können zu Verunsicherung führen. An welchen Stellen man in diesem Prozess durch Weiterbildung erfolgreich sein kann, schildert Saskia Engler vom Bildungsprojekt WEITER in ihrem Beitrag.

Das Verständnis von Führung, Verantwortung und Lernkultur in Organisationen muss sich vor dem Hintergrund der aktuellen Dynamiken verändern. Persönliche und fachliche Weiterbildung ist nicht nur die „Kür“. Sie ist entscheidend für die Zukunftsfähigkeit. Mehr noch als bisher muss Lernen zu einem Grundprinzip unserer Arbeitswelt werden.

Mit der Paritätischen Akademie Sachsen stehen wir dabei an Ihrer Seite. Wie genau, hat das Weiterbildungsteam im Beitrag „Die Mitgestalterin“ dargestellt.

Wie immer wünsche ich Ihnen eine anregende Lektüre und hoffe, dass Sie sich einige Impulse für Ihre täglichen Herausforderungen mitnehmen können.

Herzliche Grüße

Michael Richter
Landesgeschäftsführer

Gemeinsam lernen. Zukunft sichern.

Lernkultur

Wenn Lernen Arbeit wird - und Arbeit Lernen

Wie sich Lernkultur, Führung und Weiterbildung in sozialen Organisationen verändern – und warum Zukunftsfähigkeit dort beginnt, wo Lernen zum Prinzip wird.

Interview: Unternehmensstrategie „Weiterbildung ist für uns ein strategisches Instrument“

Im Interview geben Susann Rößner und Claudia Kühnelt von der Lebenshilfe SOE Einblicke in die Lernkultur des Vereins und verdeutlichen, wo Hürden liegen und wie diesen abgeholfen werden kann.

Modernes Arbeiten

Arbeit neu denken

Wie es gelingt, Arbeit so zu gestalten, dass Fachkräfte wirksam, menschenzentriert und flexibel handeln können.

Weiterbildung

Die Mitgestalterin

Wie die Paritätische Akademie Sachsen soziale Organisationen dabei unterstützt, Transformation erfolgreich zu gestalten.

Interview: Online-Seminare

Dozentin Down Under

Dr. Karin Matko lebt seit mehr als einem Jahr in Melbourne/Australien. Trotz der großen Zeitverschiebung bietet sie als Dozentin Online-Seminare für die Paritätische Akademie Sachsen an.

Selbsthilfe

Seminare schaffen Sicherheit

Wie die Selbsthilfeakademie Sachsen mit ihrem Angebot die Selbsthilfe stärkt.

Interview: Ehrenamt

Wissen stärkt Ehrenamt

Benjamin Klose erklärt im Interview, wie die Ehrenamtsakademie Südwestsachsen Ehrenamtliche unterstützt.

6 Freiwilligendienste

18

Lernen, wachsen, wirken

Über die pädagogische Begleitung und begleitende Bildungsangebote in den Freiwilligendiensten.

8

Verband

Vorstandswahl 2026:

20

Was macht der Vorstand?

Welche Aufgaben die Vorstandsarbeit prägen.

Beirat:

21

10

Austausch und neue Ideen

Der Beirat des Paritätischen Sachsen dient der Vernetzung und setzt Impulse für die verbandliche Arbeit.

Standortfaktor Kita:

22

13

Kita als Motor für starke Regionen in Sachsen

Warum Kitas als Infrastruktur begriffen werden müssen, der demografische Wandel eine Chance bietet – und wieso Sachsen jetzt den Mut für einen echten Kurswechsel braucht.

Interessenvertretung vor Ort:

24

Erfolgreich in Gremien aktiv werden - Wirkung entfalten

Über die Zusammenarbeit von Regionalgeschäftsstellen und Mitgliedsorganisationen in regionalen Gremien.

16

Gewaltschutz:

26

Mit Schutzkonzepten gegen Gewalt und Belästigung

Was ein praxistaugliches Schutzkonzept ausmacht.

17

„Helfen Sie uns, damit Ihre Stimme besser gehört wird. Werden Sie Teil des größten Spitzenverbandes der freien Wohlfahrtspflege in Sachsen.“

Michael Richter,
Landesgeschäftsführer
Paritätischer Sachsen



Foto: Robert Kreschke / fotolia.com

Erfahren Sie mehr auf: www.parisax.de/verband/mitglied-werden



Impressum

anspiel.

Das Magazin des Paritätischen Wohlfahrtsverbandes Sachsen

Herausgeber:



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: 2x jährlich

V.i.S.d.P.: Michael Richter, Landesgeschäftsführer

Redaktion: Thomas Neumann, Ramona Bechler-Haas

Lektorat: Franziska Marx

Titelfoto: Happy (KI) - stock.adobe.com

Layout/ Satz: Thomas Neumann, Ramona Bechler-Haas

Autor*innen/ Mitwirkende an dieser Ausgabe:

Karolin Amlung, Ramona Bechler-Haas, Mareike Berger, Saskia Engler, Mandy Fleer, Anja Hansen, Benjamin Klose, Claudia Kühnelt, Franziska Marx, Karin Matko, Gernot Mosig, Thomas Neumann, Claudia Nowakowski, Michael Richter, Susann Rößner, Tina Siebeneicher

Hinweis: Die Artikel wurden teilweise mit Unterstützung von Künstlicher Intelligenz erstellt.

Druck: SAXOPRINT GmbH, Dresden

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



Wenn Lernen Arbeit wird – und Arbeit Lernen



Weiterbildung wird zur Schlüsselfrage für die Zukunft der Sozialen Arbeit. Angesichts von Fachkräftemangel, Digitalisierung und gesellschaftlichem Wandel müssen Organisationen Lernen neu denken – als festen Bestandteil von Arbeit, nicht als Zusatzaufgabe. Der Beitrag zeigt, wie sich Lernkultur, Führung und Weiterbildung in sozialen Organisationen verändern – und warum Zukunftsfähigkeit dort beginnt, wo Lernen zum Prinzip wird.

Gesellschaft, Wirtschaft und Arbeitswelt befinden sich in einem tiefgreifenden Transformationsprozess. Technologische Innovationen, ökologische Herausforderungen und gesellschaftliche Spannungen verändern Strukturen und Anforderungen in Organisationen – auch und besonders in der Sozialen Arbeit. Soziale Organisationen stehen vor der Aufgabe, unter diesen Bedingungen Qualität zu sichern, Fachkräfte zu halten und weiterzuentwickeln – kurz: eine zukunftsfähige Organisationskultur zu schaffen.

Qualität sichern durch Lernen

Qualität in der Sozialen Arbeit bedeutet, Menschen professionell, empathisch und bedarfsorientiert und zugleich möglichst effektiv zu unterstützen. Doch die Rahmenbedingungen wandeln sich:

- Technologisch: Digitale Transformation und KI verändern Kommunikation, Verwaltung und Fallarbeit. Aktuell sogar sehr rasant.

- Gesellschaftlich: Demografische Veränderungen, wachsende Ungleichheit und Migration stellen Organisationen vor neue Aufgaben.
- Ökologisch: Nachhaltigkeit, Energiebewusstsein und sozial-ökologische Verantwortung werden auch in der Sozialwirtschaft handlungsleitend.

Wie lässt sich das Qualitätsniveau erhalten, wenn sich rundherum alles verändert? Für die Qualitätssicherung wird berufliche Weiterbildung zunehmend zu einem zentralen Element. Sie ermöglicht es Fachkräften, mit Veränderung umzugehen, neue Kompetenzen aufzubauen und ihre professionelle Haltung zu reflektieren.

Fachkräfteentwicklung im Spannungsfeld von Mangel und Wandel

Der oft zitierte Fachkräftemangel zeigt sich in der Sozialen Arbeit mittlerweile differenziert. Während

der Bedarf in Pflege und Eingliederungshilfe steigt, führen sinkende Kinderzahlen im Kita-Bereich zu Personalanpassungen. Stellen werden abgebaut, Träger müssen Personal für alle verträglich umstrukturieren.

Weiterbildung muss daher beides leisten: neue Fachkräfte qualifizieren und bestehende Beschäftigte befähigen, sich veränderten Anforderungen anzupassen. Gute Weiterbildungsberatung verknüpft Menschen, Kompetenzen und Bedarfe auf dem Arbeitsmarkt. Auch Führungskräfte sind hier gefragt: Sie müssen Personalentwicklungsstrategien gestalten, sozialverträgliche Lösungen finden und vorhandene Potenziale neu zur Geltung bringen.

Führung als Motor der Lernkultur

Mit dem Wandel der Arbeitswelt verändert sich auch Führung. Partizipative und entwicklungsorientierte Führungskultur tritt zunehmend an die Stelle klassischer Hierarchien. Führungskräfte sind dabei vielseitig gefordert: Neben der großen Aufgabe, zukunftssichernde Strategien zu entwickeln, müssen sie ihr eigenes tägliches Handeln reflektieren, ihre Führungsarbeit permanent weiterentwickeln und zugleich die Lernkultur im Unternehmen prägen.

Führungskräfte initiieren und gestalten Lernprozesse im Unternehmen – sie schaffen Räume für Austausch, Reflexion und kollegiales Lernen. Lernförderliche Arbeitsbedingungen entstehen jedoch nicht von allein. Sie müssen bewusst hergestellt und im Alltag gesichert – wenn nicht sogar verteidigt – werden. Das kann durchaus ein Kraftakt sein.

Lernen im Arbeitsalltag – trotz knapper Ressourcen

Zeit- und Ressourcenknappheit gehören zum Alltag sozialer Träger. Dennoch gilt: Wer Lernen unter schwierigen Bedingungen ermöglicht, investiert in Zukunftssicherung. Entscheidend sind kurze, integrierte Lernformate:

- Lernen im Arbeitsprozess („learning on the job“)
- digitale Lernimpulse, flexibel nutzbar
- Förderung informellen Lernens durch kollegialen Austausch

Diese Formate ermöglichen Entwicklung trotz Engpässen und fördern langfristig Lernmotivation. Voraussetzung ist, dass Mitarbeitende befähigt werden, Lernräume aktiv zu nutzen – „das Lernen zu lernen“ wird zur zentralen Kompetenz.

Lernkultur als Unternehmensprinzip

In lernorientierten Organisationen gilt: Lernen ist keine Zusatzaufgabe, sondern Teil jeder Tätigkeit.

Damit Weiterbildung zum Unternehmensprinzip wird, braucht es:

- eine strategische Verankerung in der Personal- und Organisationsentwicklung,
- klare Verantwortlichkeiten und Freiräume
- sowie die aktive Beteiligung der Mitarbeitenden an Lernprozessen.

Eine gelebte Lernkultur stärkt Bindung, Motivation und Innovationskraft. Sie ist damit keine Kür, sondern eine zentrale Voraussetzung für Zukunftsfähigkeit – gerade in der Sozialwirtschaft.

Lernen 4.0 – Digital und personalisiert

Bemerkenswert ist, dass sich auch das Lernen selbst in den letzten Jahren grundlegend gewandelt hat – weg von klassischen Präsenzformaten hin zu individualisierten, digital gestützten Lernprozessen. Digitale Tools bieten heute die Möglichkeit, adaptiv zu lernen: Inhalte passen sich dem individuellen Wissenstand, dem Lerntempo und den konkreten Bedarfen an. Lernen kann orts- und zeitunabhängig stattfinden, Inhalte lassen sich gezielt eingrenzen und unmittelbar im Arbeitskontext anwenden. So ist Lernen möglich, wann, wie und in welchem Umfang es gerade gebraucht wird.

Politische und finanzielle Rahmenbedingungen

Für viele soziale Träger bleibt die Finanzierung von Weiterbildung jedoch eine Herausforderung. Förderprogramme wie das Qualifizierungschancengesetz bieten Ansätze, sind in der Praxis aber oft schwer zugänglich. Gerade in Sachsen fehlt es bislang an spezifischen Landesprogrammen zur Förderung betrieblicher Weiterbildung im Sozialbereich. Eine politische Neuausrichtung wäre notwendig – Weiterbildung ist kein Luxus, sondern Teil der sozialen Daseinsvorsorge.

Fazit

- Fachkräfteentwicklung und Qualitätssicherung gehören strategisch zusammen.
- Weiterbildung muss vorausschauend und strukturell verankert gedacht werden.
- Führung und Lernen sind untrennbar miteinander verbunden.

Die Paritätische Akademie Sachsen gestaltet diesen Wandel aktiv mit – als Partnerin der Mitgliedsorganisationen, Impulsgeberin für Lernen und Mitgestalterin einer zukunftsfähigen Sozialwirtschaft. Lesen Sie auf Seite 13 in diesem Heft mehr dazu.

„Weiterbildung ist für uns ein strategisches Instrument.“

Für Personalvorstand Susann Rößner und die stellvertretende Personalleiterin Claudia Kühnelt vom Lebenshilfe Sächsische Schweiz-Osterzgebirge e.V. hat die Kompetenzentwicklung ihrer Mitarbeitenden einen hohen Stellenwert. Im Interview geben sie Einblicke in die Lernkultur des Vereins und verdeutlichen, wo Hürden liegen und wie diesen abgeholfen werden kann.

Welche Rolle spielt Weiterbildung für Sie persönlich und im gesamten Unternehmen?

Susann Rößner: Weiterbildung hat für uns persönlich eine große Bedeutung, weil wir in unserer täglichen Arbeit im Personalbereich unmittelbar erleben, wie dynamisch sich Anforderungen verändern – fachlich, rechtlich und gesellschaftlich. Ziel unserer Personalarbeit ist es, Mitarbeitende so einzusetzen, dass sie mit ihren Kompetenzen wirklich zur jeweiligen Aufgabe passen. In unserem Verein hat Kompetenzentwicklung daher einen hohen Stellenwert. Unsere Fach- und Führungskräfte benötigen heute nicht nur fundiertes und aktuelles Fachwissen, sondern zunehmend auch die Befähigung, komplexe Situationen zu bewältigen, Veränderungen aktiv zu gestalten und Menschen mit sehr unterschiedlichen Unterstützungsbedarfen professionell zu begleiten.

Claudia Kühnelt: Weiterbildung ist für uns deshalb ein strategisches Instrument: Sie stärkt die individuelle Professionalität und gleichzeitig die Lern- und Anpassungsfähigkeit des gesamten Vereins. Eine gelebte Lernkultur macht uns als Organisation offen für Innovationen und Qualitätsentwicklung. Darüber hinaus hat Weiterbildung eine starke personalpolitische Wirkung. Sie motiviert, schafft Entwicklungsperspektiven und trägt wesentlich zur Bindung und Arbeitszufriedenheit unserer Mitarbeitenden bei. Kurz gesagt: Weiterbildung ist für uns kein Zusatz, sondern ein wesentlicher Baustein unserer Personal- und Organisationsstrategie – und ein Schlüssel dafür, die richtige Person mit den richtigen Kompetenzen an der richtigen Stelle einzusetzen.

Haben Sie unternehmensweite Regelungen für Weiterbildungen? Wenn ja, wie sehen diese aus und wie werden sie von den Mitarbeitenden genutzt?

Claudia Kühnelt: Wir unterscheiden im Hinblick auf Dauer und Umfang grundsätzlich zwischen zwei Arten von Weiterbildungen, für die jeweils unterschiedliche Regelungen gelten. Kürzere Weiterbildungen, wie z. B. Tagesseminare, werden direkt zwischen (Einrichtungs-) Leitung und den Mitarbeitenden abgestimmt. Die Kosten dafür werden als jährlich festes Budget in

den Jahresplanungen verankert. Sie werden von den Mitarbeitenden sehr gut angenommen, sind ein fester Bestandteil ihrer Tätigkeit und finden in der Regel während der Arbeitszeit statt.

Susann Rößner: Bei umfänglicheren Fortbildungen, die über einen längeren Zeitraum hinweg absolviert werden und in der Regel einen bestimmten Qualifikationsabschluss als Ziel haben, beteiligen wir uns als Arbeitgeber, sofern ein beiderseitiges Interesse vorhanden ist. Wir übernehmen die kompletten Gebühren des Bildungsträgers innerhalb einer mit dem Betriebsrat abgestimmten Maximalgrenze und ermöglichen den Mitarbeitenden eine anteilige bezahlte Freistellung für die Teilnahme. Zusätzlich ermöglichen wir während der Qualifikationsphase eine erhöhte Flexibilität bei der Nutzung des Arbeitszeitkontos, um die Vereinbarkeit von Arbeit, Lernen und Privatleben zu erleichtern.

Welche Herausforderungen begegnen Ihnen bei der Umsetzung von Weiterbildungsmaßnahmen? Wo könnte aus Ihrer Sicht angesetzt werden, um bestehende Hürden zu überwinden?

Susann Rößner: Viele unserer Mitarbeitenden sind sehr motiviert, ihr Repertoire an Wissen und Fähigkeiten stetig weiterzuentwickeln und sich weiterzubilden. Das freut uns als Arbeitgeber besonders, denn nur mit gut qualifiziertem Personal können wir die hohe Betreuungsqualität in unseren Einrichtungen sicherstellen und aufrechterhalten und der in der Sozialen Arbeit notwendigen Fachlichkeit gerecht werden.

Claudia Kühnelt: Die größten Herausforderungen bei der Umsetzung von Weiterbildungsmaßnahmen liegen für uns in den knapp bemessenen zeitlichen und finanziellen Ressourcen. Die von den Kostenträgern zur Verfügung gestellten Budgets reichen häufig nicht aus, um die tatsächlichen Kosten marktüblicher Weiterbildungsangebote abzudecken. Das führt dazu, dass wir als Arbeitgeber sehr genau priorisieren müssen, welche Maßnahmen finanziert werden können. Zudem werden weiterbildungsbedingte Abwesenheiten im verhandelten Personalschlüssel nicht berücksichtigt.



Susann Rößner (r.) und Claudia Kühnelt verantworten beim Lebenshilfe Sächsische Schweiz-Osterzgebirge e.V. das Personal. Die Kompetenzentwicklung der Mitarbeitenden hat für sie trotz finanzieller Hürden einen hohen Stellenwert.

Das bedeutet, dass andere Mitarbeitende diese Zeiten kompensieren müssen – was bei einer ohnehin angespannten Personaldecke eine große Herausforderung darstellt. Gerade in Schichtdiensten oder in Bereichen mit hohem Unterstützungsbedarf ist es schwierig, Freistellungen zu ermöglichen, ohne die Belastung im Team zu erhöhen.

Susann Rößner: Um diese Hürden zu überwinden, würden wir uns wünschen, dass die Kostenträger bei der Bemessung von Weiterbildungsbudgets die realen Preise der Bildungsträger stärker berücksichtigen, auch individuelle, betrieblich erforderliche Qualifikationsmaßnahmen ausreichend refinanziert werden und Weiterbildungszeiten in Personalbemessungsmodellen stärkere Berücksichtigung finden. Auch könnten staatliche Förderprogramme für Arbeitgeber in der Sozialbranche einen wichtigen Beitrag zur finanziellen Entlastung leisten und ein breitgefächertes Angebot an

Weiterbildungsformaten kann eine zielgenaue Kompetenzentwicklung ermöglichen.

Welche Kompetenzen gewinnen aus Ihrer Sicht in den nächsten Jahren für Fach- und Führungskräfte in Ihrem Unternehmen an Bedeutung, die über Weiterbildung auf- und ausgebaut werden können?

Susann Rößner: Der Weiterbildungsbedarf in unserem Verein ist sehr vielfältig, weil unsere Mitarbeitenden in ganz unterschiedlichen Arbeitsfeldern tätig sind – sei es beispielsweise als Betreuungs- oder Pflegekraft an der Seite von Menschen mit Beeinträchtigung, als Sozialarbeiter*in in der Jugendhilfe oder als Pädagog*in im Bereich Kinder und Bildung. Trotz dieser Vielfalt gibt es einige Kompetenzen, die für alle Bereiche zunehmend an Bedeutung gewinnen.

Claudia Kühnelt: Grundsätzlich erfordert die bedarfsgerechte Unterstützung von Menschen mit Assistenzbedarf ein hohes Maß an fachlicher Expertise und die Fähigkeit, situationsgerecht und eigenständig zu handeln. Das richtige Maß an Hilfeleistung zu finden, ist anspruchsvoll und verlangt sowohl methodische Sicherheit als auch ein tiefes Verständnis für individuelle Bedarfe. Der Erhalt und Ausbau dieser Kernkompetenzen wird auch künftig ein zentraler Bestandteil unserer Weiterbildungsarbeit sein.

Susann Rößner: Natürlich wird auch die Entwicklung von KI-Kompetenzen der Mitarbeitenden in unserem Verein – also der reflektierte, verantwortungsvolle und praktische Umgang mit digitalen Tools und KI-Anwendungen – eine immer größere Rolle spielen. Es geht dabei vor allem darum, wie digitale Lösungen die Arbeit erleichtern, Prozesse verbessern und mehr Zeit für die direkte Unterstützung schaffen können. Damit unsere Mitarbeitenden den besonderen Bedarfen der Menschen, die sie unterstützen, weiterhin zuverlässig begegnen können, wird die Stärkung der eigenen Gesundheit und Resilienz immer wichtiger. Weiterbildungen zu Selbstfürsorge, Stressmanagement und gesundheitsförderlichem Arbeiten leisten hier einen wertvollen Beitrag.

Frau Rößner, Frau Kühnelt, vielen Dank für das Gespräch!

Der **Lebenshilfe Sächsische Schweiz-Osterzgebirge e.V.** betreibt über 25 Einrichtungen der Eingliederungshilfe sowie der Kinder- und Jugendhilfe. Etwa 350 Mitarbeitende betreuen hier über 1.250 Menschen aller Altersgruppen mit und ohne Behinderung. Weitere Informationen unter:

www.lebenshilfe-soe.de



Arbeit neu denken

Für soziale Organisationen bedeutet New Work mehr als modernes Arbeiten. Es geht darum, Arbeit so zu gestalten, dass Fachkräfte wirksam, menschenzentriert und flexibel handeln können – und Klientinnen und Klienten zugleich Qualität erfahren. Welche Bausteine dabei unterstützen:

Lernen & Entwicklung – Freiräume schaffen

Modernes Arbeiten in sozialen Organisationen heißt, gemeinsam zu lernen und sich weiterzuentwickeln. Wenn Teams Erfahrungen teilen und Neues wagen, wachsen Menschen und Organisationen gleichermaßen. Eine gelebte Lernkultur bietet dafür ausreichend Freiräume und Ressourcen.

Nutzen

- Wer regelmäßig reflektiert und lernt, reagiert flexibel auf unterschiedliche Lebenslagen und Bedürfnisse.
- Kontinuierliches Lernen fördert Austausch, Vertrauen und gemeinsame Verantwortung im Arbeitsalltag.
- Lernbereitschaft hält Wissen aktuell, schützt vor Routine, stärkt Selbstwirksamkeit und steigert die Zufriedenheit im Beruf.

Voraussetzungen

- Weiterbildung darf kein Extra sein, sondern soll Teil des Arbeitsalltags werden.
- Führungskräfte leben Lernen vor und unterstützen Mitarbeitende aktiv.
- Fehler, Fragen und neue Ideen werden als Chance verstanden, voneinander zu lernen.

Hürden

- Hoher Arbeitsdruck und Personalmangel prägen den Alltag.
- Für Weiterbildung fehlt oft das nötige Budget.
- Veränderungen werden häufig als zusätzliche Belastung erlebt.
- Zeit und Struktur für Reflexion und Weiterbildung fehlen.

Seminarempfehlung

Lernen lernen: Weiterbildungschancen erkennen und nutzen



Digitalisierung & KI – Werkzeuge sinnvoll nutzen

Digitale Werkzeuge können die Soziale Arbeit entlasten, indem sie Abläufe vereinfachen, Informationen zugänglich machen und Kommunikation erleichtern. Sie ermöglichen Fachkräften mehr Zeit für die Arbeit mit Menschen. Entscheidend ist, digitale Werkzeuge verantwortungsvoll und zielgerichtet einzusetzen.

Nutzen

- Weniger Routinearbeit: Digitale Systeme übernehmen Dokumentation oder Terminabstimmung.
- Mehr Zeit für Klient*innen: Technik schafft Freiräume für direkte Begegnung und Beziehung.
- Bessere Informationen: Daten und Wissen sind schneller verfügbar und helfen bei fachlichen Entscheidungen.

Voraussetzungen

- Mitarbeitende wissen, wie sie Tools sicher und sinnvoll nutzen.
- Sensible Informationen müssen verantwortungsvoll verarbeitet werden.
- Klare Ziele und Kommunikation: Teams legen gemeinsam fest, wozu Digitalisierung dient und wo sie hilft.

Hürden

- Im Team besteht Unsicherheit im Umgang mit Daten und digitalen Tools.
- Digitale Kompetenzen der Mitarbeitenden sind unterschiedlich ausgeprägt.
- Es fehlen Ressourcen für Schulungen und passende Hardware.

Seminarempfehlung

Wie verändert KI die Soziale Arbeit?



Führung & Zusammenarbeit – Vertrauen gestalten

In der Sozialen Arbeit nach dem Prinzip von New Work zu führen, teilt Verantwortung und bezieht Mitarbeitende ein. Vertrauen ersetzt Kontrolle. Führungskräfte geben Orientierung und schaffen Freiräume. Zusammenarbeit lebt von offener Kommunikation, Wertschätzung und vom Mut zu Neuem.

Nutzen

- Bessere Kommunikation: Informationen fließen offen und Missverständnisse werden seltener.
- Mehr Motivation im Team: Mitarbeitende fühlen sich ernst genommen und gestalten aktiv mit.
- Stabile Strukturen: Vertrauensvolle Zusammenarbeit stärkt Qualität und Verlässlichkeit in der Arbeit mit Klient*innen.

Voraussetzungen

- Offene Kommunikation fördert regelmäßigen Austausch und ehrliches Feedback.
- Führungskräfte entwickeln aktiv Vertrauen und neue Rollenbilder.
- Klare Strukturen und Transparenz schaffen Orientierung und Sicherheit.

Hürden

- Alte Hierarchien: Gewohnte Strukturen erschweren echte Beteiligung.
- Unsicherheit im Rollenverständnis: Es ist unklar, wer entscheidet oder Verantwortung trägt.
- Zeitmangel für Austausch: Im Alltag fehlt Raum für Gespräche und Teamentwicklung.

Seminarempfehlung

Agile Führung in der Sozialen Arbeit



Gesundheit & Selbstfürsorge – Kräfte erhalten

Gesundheit und Selbstfürsorge im Sinne von New Work heißt, Arbeit so zu gestalten, dass Menschen langfristig handlungsfähig und motiviert bleiben. In der Sozialen Arbeit braucht es dafür Pausen, Grenzen und eine wertschätzende Kultur. Gesunde Arbeit ist Grundlage professioneller Hilfe und guter Beziehungen.

Nutzen

- Mehr Energie und Stabilität: Wer gut für sich sorgt, kann belastbarer unterstützen.
- Weniger Ausfälle und Stress: Gesunde Teams sind verlässlicher und arbeiten nachhaltiger.
- Bessere Beziehungsarbeit: Ausgeglichene Fach- und Führungskräfte können empathischer und klarer reagieren.

Voraussetzungen

- Feste Zeiten für Pausen und Erholung: Selbstfürsorge wird Teil der täglichen Struktur.
- Führung, die Gesundheit vorlebt: Leitungen achten (auch bei sich selbst) auf Balance, nicht nur auf Leistung.
- Offenes Sprechen über Belastung: Psychische Gesundheit darf kein Tabuthema sein.

Hürden

- Hoher Arbeits- und Zeitdruck: Es ist kaum Raum für Pausen oder Reflexion.
- „Held*innen-Mentalität“: Das Gefühl, immer stark und verfügbar sein zu müssen, herrscht vor.
- Fehlende Strukturen: Gesundheitsförderung bleibt unkoordiniert oder ungenutzt.

Seminarempfehlung

Wie schütze ich mich selbst in sozialen Berufen?



Dieser Beitrag entstand im Projekt *WEITER – Transformation durch Weiterbildung* des Paritätischen Sachsen. Es steht für Innovation, Wissenstransfer und zukunftsfähiges Lernen in der Sozialen Arbeit. Weitere Infos: www.parisax-akademie.de/projekte/projekt-weiter



Kofinanziert von der Europäischen Union



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



Start:
29.10.2026

Informieren & anmelden:



Zertifikatskurs für Führungskräfte

Management von Sozialunternehmen

Grundlagen für betriebswirtschaftliches Handeln

In Kooperation von



Die Mitgestalterin

Der Wandel in der Sozialwirtschaft verändert, wie Menschen lernen und Organisationen sich entwickeln. Die Paritätische Akademie Sachsen richtet ihr Weiterbildungsverständnis darauf aus und begleitet soziale Träger, Lernen als festen Bestandteil der Arbeit zu verorten.

Text: Ramona Bechler-Haas

Als Weiterbildungsträger „nur“ Seminare anzubieten, genügt nicht mehr. Verändert sich das Lernen, müssen Bildungsanbieter reagieren. Die Paritätische Akademie Sachsen versteht sich deshalb als Mitgestalterin von Lernkulturen: Wir denken Weiterbildung zukunftsgerichtet, praxisnah und in der Sozialwirtschaft verankert.

Welche Trends wir beobachten

Wie verändert sich Lernen in Organisationen? Welche Entwicklungen prägen die Nachfrage nach Weiterbildung? Unsere Beobachtungen zeigen, worauf es ankommt:

- Die Nachfrage nach maßgeschneiderten Inhouse-Lösungen wächst weiter.
- Fachkräfte wünschen sich Lernbegleitung statt einmaliger Schulung.
- Träger begreifen Weiterbildung zunehmend als strategisches Steuerungsinstrument.
- Nachhaltigkeit gewinnt an Gewicht: Weiterbildung soll Wirkung zeigen, nicht nur Wissen vermitteln.

Wie wir auf die Trends reagieren

Lernen bedeutet für uns, in Bewegung zu bleiben – inhaltlich mit unseren Angeboten und als Team mit Blick auf die eigenen Arbeitsprozesse. Unsere strategische Ausrichtung umfasst deshalb:

- Programmatische Schwerpunkte: Wir greifen zentrale Themen des Wandels auf, zum Beispiel Fachkräftebindung, KI, Agilität und Nachhaltigkeit.
- Didaktische Entwicklung: Unsere Blended-Learning-Formate, E-Trainings und modularen Lernpfade schaffen flexible Zugänge. Lernen wird individueller, kompakter und ortsunabhängig.
- Organisationales Lernen: Wir fördern unsere eigene Lernkultur durch kollegiale Beratung, agile Projekte und partizipative Teams. So sichern wir Qualität und Innovation.
- Arbeitsfeld- und trägerübergreifende Kooperation: Unsere Weiterbildungen bringen Fachkräfte aus verschiedenen Bereichen zusammen. Das fördert Austausch und gemeinsame Lösungen vor Ort.

- Multiprofessionelles Lernen: Die Angebote fördern das Verständnis von Rollen und Zuständigkeiten und stärken die Zusammenarbeit von Fach-, Leitungs- und Ehrenamtskräften.

Was das für unsere Arbeit bedeutet

Dieser Strategie folgend haben wir flexible Lernformate aufgebaut, ein Inhouse-Programm entwickelt und Kooperationen mit Fachreferaten und Expert*innen intensiviert. Neue Führungstrainings fördern reflektiertes Handeln in komplexen Situationen – von agiler Teamführung über Krisenmanagement bis hin zur Nutzung von KI im Personalmanagement. Zudem veröffentlichen wir regelmäßig Beiträge zu Fachkräfteentwicklung, Führungskultur und sozialer Innovation. Sie regen Austausch an und machen gelungene Praxis sichtbar.

Was uns und Sie herausfordert

Obwohl soziale Organisationen Weiterbildung zunehmend als strategisches Instrument begreifen, bauen – je nach Fachbereich – Personalmangel oder Personalreduktion, Arbeitsverdichtung und unzureichende Finanzierung Hürden auf. Statt zu entlasten, droht Weiterbildung dann zur Zusatzbelastung zu werden. Gleichzeitig steigen die Erwartungen an uns: Kurzfristige Bedarfe müssen abgedeckt werden, während parallel eine strategische Programmentwicklung notwendig ist.

Welchen Anspruch wir behalten

Zwischen knappen Ressourcen und stetig steigenden Erwartungen halten wir an hoher Qualität und unserem Auftrag fest. Wirtschaftlicher Druck darf nicht zu Lasten von Didaktik und Konzeptentwicklung gehen. Die Paritätische Akademie Sachsen stärkt mit ihren Angeboten Fachkräfte, fördert Innovation und trägt zur nachhaltigen Entwicklung der Sozialwirtschaft bei.

Besuchen Sie die Webseite der Paritätischen Akademie Sachsen:

www.parisax-akademie.de





Dr. Karin Matko lebt seit mehr als einem Jahr in Melbourne/Australien. Trotz der großen Zeitverschiebung arbeitet sie weiterhin auch als Dozentin für die Paritätische Akademie Sachsen.

Dozentin Down Under

Seit 2019 hält Dr. Karin Matko an der Paritätischen Akademie Sachsen Seminare. Inzwischen liegen jedoch rund 16.000 Kilometer zwischen den Teilnehmenden und ihrer Dozentin. Im Interview verrät Dr. Matko, warum sie in Australien lebt und welche Vorteile und Herausforderungen Online-Seminare mit sich bringen.

Frau Dr. Matko, Sie leben und arbeiten derzeit in Melbourne. Was hat Sie dorthin geführt und wie erleben Sie Ihre Zeit in Australien?

Dr. Karin Matko: Ich bin im November 2024 nach Melbourne gezogen, da ich hier eine Stelle als Wissenschaftlerin an der University of Melbourne angeboten bekommen habe.

Eigentlich hatte ich nie vor, so weit von zu Hause weg zu ziehen, aber leider sieht die Jobsituation für Wissenschaftler*innen in Deutschland nicht besonders rosig aus – vor allem, wenn sie sich mit Themen wie Meditation und Achtsamkeit beschäftigen. Hier dagegen arbeite ich zum ersten Mal in einem ganzen Team von Meditationsforschenden, was unglaublich bereichernd ist.

Australien ist generell ein sehr lebenswertes Land. Die Menschen sind superfreundlich, man kann nach der Arbeit einfach mal an den Strand fahren und das

Schulsystem ist so viel besser, dass meine Kinder gar nicht mehr zurückwollen.

Trotz der Entfernung halten Sie Seminare an der Paritätischen Akademie Sachsen. Was schätzen Sie an der Möglichkeit, digital zu lehren und worauf müssen Sie sich aufgrund der Zeitverschiebung einstellen?

Dr. Karin Matko: Digitales Lernen ist mittlerweile unverzichtbar geworden und ermöglicht es sogar, Seminare quer über den halben Globus zu halten. Es ist sehr praktisch sowohl für die Teilnehmenden als auch die Seminarleitenden, weil man ortsungebunden lehren und lernen und verschiedenste Themen leicht zugänglich machen kann.

Allerdings ist die Zeitschiebung zwischen Australien und Deutschland wirklich immens – im Sommer acht Stunden und im Winter zehn Stunden. Die beste Zeit zum Vernetzen ist demnach am australischen Abend,

was der deutsche Vormittag ist. Da ich eine Nachteule bin, passt das also ganz gut.

Worin liegen aus Ihrer Sicht im Vergleich zum Präsenzseminar die Vorteile von Online-Seminaren und was fordert sowohl Sie als auch Teilnehmende besonders heraus?

Dr. Karin Matko: Der größte Vorteil ist die leichte Zugänglichkeit, die es allen Interessierten mit Internetzugang ermöglicht, teilzunehmen, ohne dass sie irgendwo hingehen müssen. Wenn es ein kurzes Seminar ist, kann man es leichter in den Berufsalltag integrieren und muss keine zusätzliche Fahrzeit einplanen.

Andererseits fehlt bei Online-Seminaren die direkte und unmittelbare Interaktion, vor allem, wenn bei manchen Teilnehmenden die Videokamera ausgeschaltet ist. Für mich als Seminarleiterin ist es deutlich schwieriger, den Raum zu lesen, wenn ich nur die kleinen Bildchen auf dem Bildschirm sehe.

Aus meiner Erfahrung als Teilnehmerin weiß ich allerdings auch, dass man bei Online-Seminaren leichter abgelenkt wird oder schnell noch etwas anderes nebenbei erledigt. Es gibt also Vor- und Nachteile.

Wie schaffen Sie eine persönliche und interaktive Lernatmosphäre? Welche Methoden haben sich aus Ihrer Sicht im digitalen Raum bewährt?

Dr. Karin Matko: Zuerst bitte ich die Teilnehmenden darum, ihre Kamera einzuschalten und diese auch eingeschaltet zu lassen, damit wir besser miteinander agieren können. Und dann habe ich mittlerweile einen Koffer voller Methoden, die die Interaktivität, Praxisrelevanz und Lernfreude erhöhen. So mache ich

am Anfang gern ein kurzes Spiel, damit wir uns besser kennenlernen – beispielsweise wer heute besonders müde ist oder wer gern Kaffee trinkt. Kleingruppen-Diskussionen in Breakout-Räumen haben sich auch bewährt, weil sie einen eingegrenzteren Raum schaffen, in dem sich Teilnehmende freier miteinander austauschen können.

Da ich vor allem praxisnahe und kompetenzbasierte Seminare anbiete, arbeite ich mit sehr vielen praktischen Übungen, bei denen die Teilnehmenden selbst aktiv werden und zum Beispiel Yogaübungen oder Präsentationstechniken direkt ausprobieren und anwenden können.

Sie halten 2026 erneut Seminare an der Paritätischen Akademie Sachsen. Welche Themen bieten sie an, wer sollte die Seminare besuchen und was erwartet die Teilnehmenden?

Dr. Karin Matko: Meine Seminare sind generell für alle geeignet, die neue Impulse für Ihren Arbeitsalltag suchen – zum Beispiel, wie sie mehr Bewegung in ihren Schreibtischjob einbauen können oder wie sie ihre PowerPoint-Präsentationen professioneller und spannender gestalten. Dafür braucht es erstaunlich wenig. Kleine Änderungen können schon sehr viel bewegen und zu mehr Wohlbefinden und Selbstbewusstsein beitragen.

Das ist es auch, was mir bei der Seminarleitung am meisten Freude bereitet: Wenn ich sehen kann, wie meine Teilnehmenden ein kleines Stück weit selbstbewusster auftreten und sich durch ihren Berufsalltag ein bisschen weniger stressen lassen.

Frau Dr. Matko, herzlichen Dank für das Gespräch!

Dr. Karin Matko ist promovierte Psychologin und Wissenschaftlerin an der University of Melbourne, wo sie die psychologischen und gesundheitlichen Wirkungen von Yoga, Meditation und Achtsamkeit erforscht. Darüber hinaus ist sie ausgebildete Yogalehrerin und gibt seit 10 Jahren freiberuflich Kurse darin. Sie unterrichtet in den Themenschwerpunkten betriebliche Gesundheitsförderung, Entspannung, Meditation und Yoga.

Seminartipps 2026

03.06.2026 & 30.10.2026: Sitzen ist das neue Rauchen - Impulse für mehr Bewegung am Arbeitsplatz

15.09.2026: Starke PowerPoint-Folien - Kurz-Workshop für klare und wirkungsvolle Präsentationen



Seminare schaffen Sicherheit

Gruppen leiten, Konflikte lösen, Anträge stellen: Selbsthilfeaktive leisten viel. Damit sie sich darin sicher fühlen, vermittelt die Selbsthilfeakademie Sachsen praxisnahes Wissen und fördert in ihren Weiterbildungen Austausch und Vernetzung. „Stark in Gemeinschaft“ lautet das Motto.

Selbsthilfe lebt vom Engagement der Betroffenen. Die eigene Erkrankung, Behinderung oder die Rolle als Angehörige*r motiviert, sich in einer Selbsthilfegruppe oder -organisation zu engagieren, Verantwortung zu übernehmen und andere zu unterstützen. Das geht oftmals mit anspruchsvollen Rollen und Aufgaben einher: Gruppen müssen moderiert, Konflikte gelöst, Förderanträge gestellt und neue Formate organisiert werden. Weiterbildungen helfen Selbsthilfeaktiven dabei, diese und weitere Herausforderungen sicher zu bewältigen.

Themenspektrum von Methoden über Öffentlichkeitsarbeit bis Selbstfürsorge

Die Weiterbildungen der Selbsthilfeakademie Sachsen knüpfen bewusst an das an, was die Teilnehmenden aus ihrer alltäglichen Selbsthilfearbeit mitbringen. Im Mittelpunkt der Seminare stehen Erfahrungsaustausch und konkrete Praxisfälle. Die Themen sind niedrigschwellig angelegt und umfassen vielfältige für die Aktiven relevante Bereiche: Methoden für die Gruppenarbeit, rechtliche Grundlagen, Finanzierungsmöglichkeiten, Öffentlichkeitsarbeit sowie die Stärkung von Selbstfürsorge und Resilienz. Auch Angebote für Menschen mit unterstützender oder pflegender Rolle sind ein fester Bestandteil des Seminarprogramms.

Seminare für Gruppenleitungen, Mitglieder, Einsteiger*innen und Angehörige

Die Weiterbildungen richten sich an Gruppenleitungen sowie an Gruppenmitglieder, an Vorstände von Selbsthilfeorganisationen, Angehörige und an Menschen, die neu in die Selbsthilfe einsteigen möchten. Das Team der Selbsthilfeakademie Sachsen und die Dozent*innen berücksichtigen dabei die spezifischen Bedarfe von Menschen mit chronischen



Erkrankungen, Einschränkungen und Behinderungen. Auch weitgehend barrierefreie Veranstaltungsräume sowie bei Bedarf eingesetzte Schriftdolmetscher*innen ermöglichen zahlreichen Selbsthilfeaktiven die Teilnahme an den Präsenz- und Online-Seminaren.

Gefördert wird die Selbsthilfeakademie durch die AOK PLUS, wodurch alle Seminare kostenfrei angeboten werden können.

Wissen aneignen, Erfahrungen austauschen, neue Perspektiven gewinnen

Selbsthilfe wirkt nur dann, wenn ehrenamtlich Engagierte Verantwortung übernehmen und ihre Aufgaben sicher bewältigen können. Diese Aufgaben werden häufig ohne konkrete Vorbereitung übernommen und sind zugleich anspruchsvoll. Genau hier setzen die Weiterbildungen an: Sie vermitteln praxisnahes Wissen für die Selbsthilfearbeit, zeigen Wege im Umgang mit schwierigen Situationen und geben Sicherheit im Handeln. Gleichzeitig bekommen Selbsthilfeaktive die Möglichkeit, Erfahrungen auszutauschen, neue Perspektiven zu gewinnen und ihre Vernetzung über Gruppen- und Organisationsgrenzen hinweg zu stärken.

Mit der Selbsthilfeakademie Sachsen übernimmt der Paritätische Sachsen somit eine Schlüsselrolle in der Qualitätsentwicklung der Selbsthilfearbeit. Das Projektteam steht dabei in engem Austausch mit dem Fachreferat Selbsthilfe des Verbandes und sichert damit die Anbindung an aktuelle Fachdiskussionen.



Zum Programm der
Selbsthilfeakademie
Sachsen:
www.selbsthilfeakademie-sachsen.de

Wissen stärkt Engagement

Benjamin Klose gestaltet das Programm der Ehrenamtsakademie Südwestsachsen. Im Interview erläutert er, wie Weiterbildung Ehrenamtliche unterstützt und gibt einen Ausblick auf die Seminarthemen 2026.

Was bedeutet Weiterbildung im Ehrenamt und welche Rolle spielt die Ehrenamtsakademie Südwestsachsen dabei?

Benjamin Klose: Ehrenamtliche begegnen rechtlichen Vorgaben, finanziellen Hürden, einer zunehmenden Digitalisierung und immer komplexeren sozialen Herausforderungen. Sie übernehmen dabei eine Verantwortung, die mit hauptamtlichen Tätigkeiten vergleichbar ist – zumeist ohne dafür ausgebildet zu sein. Eine Akademie speziell für Ehrenamtliche schafft einen geschützten Raum für Weiterbildung, Austausch und Vernetzung, der auf diese Zielgruppe zugeschnitten ist. Sie stärkt Ehrenamtliche in ihrer Rolle, vermittelt praxisrelevantes Wissen und unterstützt dabei, Unsicherheiten abzubauen. So trägt die Ehrenamtsakademie Südwestsachsen dazu bei, die Qualität ehrenamtlicher Arbeit sicherzustellen und den gesellschaftlichen Zusammenhalt nachhaltig zu stärken.

Wer nutzt Ihre Angebote?

Benjamin Klose: Unsere Weiterbildungsangebote erreichen sowohl ehrenamtliche Vereinsvorstände, Kassenprüfer*innen oder Schatzmeister*innen als auch Engagierte an der ehrenamtlichen Basis wie zum Beispiel Alltagsbegleiter*innen für Senior*innen. 43 Prozent unserer Teilnehmenden haben ihre ehrenamtliche Tätigkeit in den zurückliegenden drei bis vier Jahren begonnen. 32 Prozent sind bereits seit fünf bis zehn Jahren ehrenamtlich aktiv, 25 Prozent sogar seit mehr als zehn Jahren. Bei uns bilden sich in erster Linie Ehrenamtliche aus dem Bereich der Sozialen Arbeit weiter. Aber auch in anderen Bereichen wie Kultur und Sport haben wir mit unseren Angeboten Fuß gefasst.

Viele Ehrenamtliche haben wenig Zeit – wie passen Ihre Formate zu ihrem Alltag?

Benjamin Klose: Neben Geld ist Zeit der limitierende Faktor im Ehrenamt. Viele Engagierte haben zwischen Familie, Freizeit sowie Haupt- und Ehrenamt nur knappe Zeitressourcen zur Verfügung. Aus diesem Grund bieten wir zum Großteil kurze anderthalb- bis dreistündige Online-Seminare an, die sich gut in den Alltag eintakten lassen. Bei unseren Weiterbildungen vor Ort achten wir darauf, unterschiedliche Gemeinden Südwestsachsens zu bedienen, damit die Engagierten ohne langwierige Fahrwege teilnehmen können. Alle Formate eint, dass sie für Ehrenamtliche kostenfrei sind.

Was erwartet Interessierte beim diesjährigen Programm?

Benjamin Klose: Weiterbildungen zu Rechts- und Finanzthemen, zu Fragen der Vorstandsarbeit und zur Organisationsentwicklung sind besonders nachgefragt. Deshalb haben wir unter anderem das Tagesseminar „Mittelverwaltung und Buchhaltung inklusive Einnahmenüberschussrechnungen“ im Programm. Mit dem Seminar „(Angehende) Ruheständler*innen fürs Ehrenamt gewinnen“ widmen wir uns der Mitgliederwerbung und -bindung mit Blick auf eine spezielle Zielgruppe. Ebenfalls gut angenommen werden Weiterbildungen, die sich explizit an Ehrenamtliche aus dem Bereich der Sozialen Arbeit richten. Engagierte in der Altenhilfe können zum Beispiel ihr Wissen zu Themen wie „Begegnungen in der 1:1-Betreuung wertvoll gestalten“, „Grenzen setzen und Kraft bewahren“ oder „Einsamkeit erkennen und begegnen“ vertiefen. Zusätzlich unterstützen unsere Seminare Ehrenamtliche dabei, ihre persönlichen Kompetenzen zu stärken. Zur Auswahl stehen dabei Angebote wie „Zeitmanagement im Ehrenamt“, „Gruppen ehrenamtlich leiten“ oder „Künstliche Intelligenz für die Ehrenamtsarbeit“.

Herr Klose, herzlichen Dank für das Gespräch!

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



Benjamin Klose
ist Referent
Weiterbildungsprojekte der
Paritätischen Akademie
Sachsen.

Tel.: 0351 - 828 71 434

E-Mail: benjamin.klose@parisax-akademie.de



Zum Programm der
Ehrenamtsakademie
Südwestsachsen:
[www.parisax-akademie.de/
weiterbildungen](http://www.parisax-akademie.de/weiterbildungen)



Lernen, wachsen, wirken

Ob im Kindergarten, im Naturschutzprojekt oder im Seniorenheim – überall, wo Freiwillige des Paritätischen Sachsen im Einsatz sind, steckt mehr dahinter als Unterstützung im Alltag. Unsere pädagogische Begleitung macht den Unterschied: Sie stärkt die Freiwilligen, entlastet die Einsatzstellen und sorgt dafür, dass Engagement sichtbar wirkt.

Freiwilligendienste sind mehr als ein Jahr praktischer Mitarbeit – sie sind Lebenszeit, geprägt von Begegnungen, Orientierung und persönlicher Entwicklung. Unter dem Dach des Paritätischen Sachsen engagieren sich jedes Jahr Hunderte Freiwillige in sozialen, ökologischen und kulturellen Einrichtungen.

Bildung, die verbindet

Bildung verstehen wir dabei als Erfahrungsraum. Bei Seminaren, Workshops und Austauschtagen reflektieren Freiwillige ihre Erlebnisse in den Einsatzstellen, gewinnen neue Perspektiven und setzen sich mit Fragen des gesellschaftlichen Zusammenhalts, der Nachhaltigkeit und ihrer Zukunft auseinander. Begleitet von qualifizierten Fachkräften wird der Freiwilligendienst so zu einem echten Lern- und Entwicklungsjahr – für junge Menschen ebenso wie für Erwachsene in Phasen der Neuorientierung.

Jährlich bieten wir über 160 Bildungstage und Seminare für unsere Freiwilligen an – damit schaffen wir vielfältige Lernräume und sichern eine kontinuierliche, qualitativ hochwertige pädagogische Begleitung. Die Bildungstage finden in ganz Sachsen statt – zum Beispiel in unserer Geschäftsstelle in Dresden, in der Außenstelle in Leipzig oder in den Räumen von Einsatzstellen. Die mehrtägigen Übernachtungsseminare werden ebenfalls in verschiedenen Bildungsstätten im Freistaat

durchgeführt, sodass Freiwillige unterschiedliche Orte und Lernumgebungen kennenlernen.

Unsere Referentinnen und Referenten besuchen regelmäßig die Einsatzstellen, sind bei Fragen und Konflikten ansprechbar und unterstützen Fachkräfte sowie Freiwillige gleichermaßen. Diese enge Zusammenarbeit schafft Freiräume für die tägliche Arbeit in den Einrichtungen und sorgt dafür, dass sich Freiwillige gut einfinden, entwickeln und langfristig motiviert bleiben.

Was unsere Begleitung besonders macht

Unsere Seminararbeit ist vielfältig, praxisnah und auf die unterschiedlichen Freiwilligendienste abgestimmt. Ob im Freiwilligen Sozialen Jahr, im Bundesfreiwilligendienst, im Freiwilligen Ökologischen Jahr oder im Freiwilligendienst aller Generationen – im Mittelpunkt steht die Verbindung von Praxis und Reflexion.

Diese gesetzlich vorgeschriebenen Bildungstage verstehen wir als Herzstück des Dienstes. Freiwillige gestalten Inhalte mit, bringen eigene Themen ein und lernen voneinander. Ob bei kreativen Projekten, Debatten über gesellschaftliche Verantwortung oder Workshops zu Zukunfts- und Umweltfragen – Lernen wird lebendig. Beispiele dafür sind Bildungstage wie „Umgang mit Medien“, „Liebes-Leben“, „Die Kleinsten ganz groß – Unter 3 Jahre in der Kita“, „Trauma



– von der Ohnmacht zur Stärke“, „(Deine) Zukunft gestalten mit KI?!“ oder „Mit Würde in der Behörde“. Diese Vielfalt zeigt, wie breit das Spektrum unserer Bildungsarbeit ist – von persönlichen Themen bis zu gesellschaftlichen Fragen.

Dabei unterscheiden wir zwischen verschiedenen Formaten: Fachbildungstage vertiefen Wissen zu beruflichen und fachlichen Themen – etwa „Alzheimer und Demenz verstehen lernen“. Reflexionstage dienen dem Austausch über Erfahrungen und persönlichem Wachstum, während Seminar- und Projektstage – wie „Tai Chi – eine chinesische Bewegungskunst“ oder „Ausdrucks malen – Trau Dich, es ist Dein Leben!“ – Raum für kreative, gemeinschaftliche und praxisorientierte Lernformen bieten. Gemeinsam bilden sie das Fundament unseres pädagogischen Gesamtkonzepts, das alle Freiwilligen durch ihr Dienstjahr begleitet.

Für Anleitende und Einsatzstellen: Gemeinsam besser begleiten

Einsatzstellen und deren Anleitende tragen maßgeblich zum Gelingen eines Freiwilligendienstes bei – sie sind die ersten Ansprechpersonen im Alltag der Freiwilligen. Wir unterstützen sie gezielt mit Workshops, Schulungen und Fachkonferenzen zu Themen wie Einarbeitung,

Motivation, Krisenbewältigung und Förderung von Selbstständigkeit.

Darüber hinaus bieten wir für Anleitende jährlich praxisorientierte Fortbildungen an – sowohl in Präsenz in unserer Geschäftsstelle als auch in Form kurzer kompakter Online-Workshops. Themen dieser Veranstaltungen sind unter anderem „Zeugnisse für Freiwillige schreiben“, „Gute Anleitung der Freiwilligen“, „Motivation und Stressbewältigung“ sowie „Umgang mit psychisch erkrankten Freiwilligen“. Diese Angebote schaffen Sicherheit, fördern Austausch und stärken die Qualität der Zusammenarbeit – für eine Begleitung, die Vertrauen und Kompetenz vereint.

Qualität, auf die Verlass ist

Unsere pädagogische Arbeit folgt klaren Standards: Ein Schlüssel von maximal 1:40 sorgt für intensive Betreuung. Regelmäßige Evaluationen, Supervision und bundesweiter Fachaustausch sichern die Qualität.

Wir sind überzeugt: Bildung, Begleitung und Begegnung machen Freiwilligendienste zu dem, was sie sein sollen – eine Zeit des Lernens und Wachsens, die Menschen stärkt und Organisationen bereichert. So werden Freiwilligendienste zum echten Mehrwert – für Freiwillige, für Einsatzstellen und für die Gesellschaft.

Sie möchten Freiwillige in Ihrer Einrichtung einsetzen und von unserer Bildungsarbeit profitieren? Wir beraten Sie gern zu allen Rahmenbedingungen und begleiten Sie beim Einstieg in die Freiwilligendienste.

Alle Informationen dazu sowie die passenden Ansprechpersonen finden Sie unter:

www.freiwillig-jetzt.de/einsatzstellen

Oder senden Sie eine E-Mail an: **info@freiwillig-jetzt.de**





Landesvorstand und Geschäftsführung nach der Wahl 2022

Was macht der Vorstand?

Auf der Mitgliederversammlung 2026 wird ein neuer Landesvorstand gewählt. Kandidaturen werden ab sofort entgegengenommen. Hier lesen Sie, was die Vorstandsarbeit prägt.

Die Verbandssatzung stellt klar: Die Geschäfte des Paritätischen Sachsen führt ein ehrenamtlicher Landesvorstand, sofern sie nicht der hauptamtlichen Landesgeschäftsführung übertragen wurden. Der Landesvorstand ist für alle Aufgaben verantwortlich, die sich aus der Satzung und aus Beschlüssen der Mitgliederversammlung ergeben.

Zu diesem Zweck beaufsichtigt und begleitet das Gremium die Arbeit der Landesgeschäftsführung und der Bereiche des Verbandes. So sind beispielsweise Mitarbeitende des Landesverbandes zu einzelnen Fragestellungen und Fachthemen in den Vorstandssitzungen dabei, um sich mit dessen Mitgliedern auszutauschen oder fachliche Einschätzungen abzugeben. Zudem ist der Vorstand über einen Lagebericht an die Entwicklungen in den einzelnen Bereichen eng angebunden. Auf dieser Grundlage und im vorstandsinternen Austausch werden das weitere Vorgehen festgelegt und Beschlüsse gefasst. Die Vorstandsvorsitzenden bereiten mit der Landesgeschäftsführung die Themen in weiteren Terminen – zumeist online – vor und nach.

Eine weitere Stütze für die Vorstandsarbeit ist der Beirat. In zwei Sitzungen pro Jahr werden jeweils zuvor festgelegte Fragestellungen erörtert. Die unterschiedlichen Perspektiven der Beiratsmitglieder helfen dabei, die Sichtweisen anderer Branchen oder Institutionen bei der Ausrichtung des Landesverbandes zu berücksichtigen.

Die Vorstandsarbeit selbst ist durch jährlich sechs Sitzungen und eine Klausur strukturiert. Klausurthemen der letzten Jahre waren zum Beispiel die strukturelle Neuaufstellung des Landesverbandes durch das Zukunftskonzept „Parität 2030“ oder die verbandliche Haltung zum Umgang mit der Diskursverschiebung nach rechts. In unregelmäßigen Abständen finden auch Mitteldeutsche Vorstandsklausuren statt, in denen sich Vorstandsmitglieder aus Thüringen, Sachsen-Anhalt und Sachsen zu aktuellen Herausforderungen verständigen. Der Landesvorsitzende ist zudem Teil des Verbandsrats des Paritätischen Gesamtverbandes. Dort bringt er sächsische Perspektiven ein und beteiligt sich an der Beschlussfassung verbandlicher Positionen.

Neben der jährlichen Mitgliederversammlung als höchstem Organ des Landesverbandes richtet der Landesvorstand im Frühsommer eines jeden Jahres die Regionalkonferenzen aus. Mit diesem Format möchte er zwischen den jeweiligen Mitgliederversammlungen einen weiteren Dialograum mit den Mitgliedern öffnen. Er berichtet zu aktuellen Entwicklungen und sammelt Rückmeldungen oder Bedarfsanzeigen seitens der Mitgliedsorganisationen.

Die Mitgliederversammlung wählt auch alle vier Jahre den Landesvorstand an sich. Obwohl derzeit alle Vorstandsmitglieder aus Mitgliedsorganisationen kommen, ist dies keine Voraussetzung, um kandidieren zu dürfen. Neu gewählt wird der Vorstand turnusgemäß auf der Mitgliederversammlung 2026.

Text: Thomas Neumann | Foto: Babett Neßmann



Sie wollen mehr über die Vorstandsarbeit erfahren oder haben Interesse, zu kandidieren? Sprechen Sie den Landesvorstand direkt an oder senden Sie eine E-Mail an vorstand@parisax.de. Eine Übersicht der Vorstandsmitglieder finden Sie unter:

www.parisax.de/verband/ueber-uns/vorstand

Austausch und neue Ideen

Zweimal im Jahr kommt der Beirat des Paritätischen Sachsen zusammen. Das beratende Gremium unterstützt die Arbeit des Landesvorstandes, bringt vielfältige Perspektiven aus Politik, Wissenschaft und Verwaltung zusammen und setzt wichtige Impulse für die Weiterentwicklung des Verbandes.

Text: Tina Siebeneicher

Gemäß § 14 der Satzung ist die Aufgabe des Beirats, grundsätzliche Fragen der Wohlfahrtspflege zu erörtern und zu zentralen Vorhaben des Landesverbandes Stellung zu nehmen. Seine Mitglieder spiegeln unterschiedliche gesellschaftliche Perspektiven in den Verband hinein und tragen zugleich Paritätische Themen und Positionen nach außen.

Vorsitzende des Beirats ist Silke Heinke, Leiterin der Landesvertretung Sachsen im Verband der Ersatzkassen e. V. (vdek). Den stellvertretenden Vorsitz hat Klaus Peter Hansen, Vorsitzender der Geschäftsführung der Regionaldirektion Sachsen der Bundesagentur für Arbeit, übernommen.

Weiterentwicklung der Beiratsarbeit

Die Arbeit des Beirats wurde 2024 neu strukturiert. Die Vorsitzenden werden frühzeitig in die Planung einbezogen, jede Sitzung folgt einer klaren Agenda mit definiertem Fokusthema. Nach einem kurzen Bericht der Geschäftsführung wird anhand eines kompakten, vorab zugesandten Impulspapiers diskutiert. Das Papier ordnet die Paritätischen Ziele ein und enthält Leitfragen, die den Beiratsmitgliedern eine gezielte Vorbereitung ermöglichen. So entsteht ein fachlich fundierter und ergebnisorientierter Austausch.

Fokus: Voneinander lernen

Der Beirat wird als Raum für offenen Austausch und neue Ideen genutzt. Alle Mitglieder sollen Impulse für ihre Arbeit mitnehmen können. In einer Zeit großer Umbrüche befasste sich der Beirat beispielsweise mit der Frage, wie Organisationen ihre Arbeitsweise und ihr Mindset innovativ gestalten können. Im Sommer 2025 war das Gremium zu Gast in der Regionaldirektion der Bundesagentur für Arbeit Sachsen in Chemnitz. Dort

stellte Klaus Peter Hansen die neue Behördenstruktur vor, die Kommunikation und Barrierefreiheit verbessert. Ein weiteres Schwerpunktthema war der Bürokratieabbau. Übermäßige Verwaltungslasten binden Fachkräfte und behindern Transformationsprozesse. Der Beirat diskutierte Wege, Förderverfahren in Sachsen einfacher, effizienter und zugleich verlässlicher zu gestalten – als Grundlage für eine handlungsfähige soziale Infrastruktur.

Begleitung des Zukunftskonzeptes Parität 2030

Von Beginn an begleitet der Beirat den Prozess des Zukunftskonzeptes Parität 2030. Diskutiert wurden die zentralen Zukunftstrends in der Sozial- und Bildungsarbeit. In den Sitzungen des Jahres 2026 stehen zwei übergreifende Themen auf der Agenda: Wie können neue Bündnisse für ein soziales Sachsen entstehen und Organisationen ihre Kräfte bei gemeinsamen Zielen besser bündeln – über Sektoren, Regionen und Aufgabenfelder hinweg? Und wie lassen sich Sozialräume regionaler denken, um Wohnen, Versorgung, Mobilität und digitale Angebote planerisch so zu verknüpfen, dass alle Menschen Zugang zu passenden Leistungen erhalten?

Perspektiven des Beirats bekommen mehr Raum

2025 erschienen im Verbandsmagazin anspiel. und auf der Website des Verbandes mehrere Gastbeiträge aus dem Beirat – zu Themen wie modernen Arbeitsweisen, neuen Führungsmodellen oder dem Beitrag der Wohnungsgenossenschaften für bezahlbares Wohnen. Auch künftig werden regelmäßig Perspektiven aus dem Beirat veröffentlicht – als Impulse für Mitgliedsorganisationen, Fachöffentlichkeit und Politik.

Die Beiratsmitglieder kommen derzeit aus Politik, Verwaltung, Kassen, Wohnungswirtschaft und Wissenschaft. Mit der Wahl des Landesvorstandes im November 2026 wird auch der Beirat neu berufen. Eine Übersicht der aktuellen Beiratsmitglieder sehen Sie unter:

www.parisax.de/verband/ueber-uns/beirat





Kitas als Motor für starke Regionen in Sachsen

Frühkindliche Bildung ist Wirtschafts- und Sozialpolitik zugleich. Warum Kitas als Infrastruktur begriffen werden müssen, der demografische Wandel eine Chance bietet – und wieso Sachsen jetzt den Mut für einen echten Kurswechsel braucht.

Ein tragfähiges System der frühkindlichen Bildung, Erziehung und Betreuung ist längst mehr als eine familienfreundliche Zusatzleistung. Es ist ein harter Standortfaktor – gerade für ein Land wie Sachsen, das um Fachkräfte, junge Familien und starke Regionen ringt. Kitas legen gemeinsam mit den Familien das Fundament für kindliche Entwicklungswege, sie ermöglichen Gesundheitsvorsorge, sichern die Vereinbarkeit von Beruf und Familie und aktivieren Fachkräftepotenziale. Damit sind sie wichtig für die konjunkturelle und demographische Entwicklung, die sich direkt auf die Attraktivität von Regionen auswirkt.

Wirtschaft sieht Kita ebenfalls als Standortfaktor

„Jeder Euro, den wir in gute frühe Bildung investieren, zahlt auf die wirtschaftliche und soziale Zukunft des Freistaats ein“, betont Nicole Lawrenz, Referentin für Bildung des Paritätischen Sachsen. Kitas sind Bildungsorte und zugleich Standortfaktoren. Sie müssen als Teil der regionalen Infrastruktur begriffen und entsprechend langfristig geplant werden – und zwar nicht allein nach der Logik kurzfristiger Kinderzahlen.

Mit dieser Bewertung steht der Verband nicht allein. In den zurückliegenden Monaten führte die Bildungsreferentin mit verschiedenen Organisationen Gespräche zum Thema. „Ob Industrie- und Handelskammer, der Verband der Sächsischen Wohnungsgenossenschaften oder Krankenkassen – alle waren sich darin einig, dass Kitas über den eigentlichen Bildungs- und Erziehungsauftrag hinaus in ihrer jeweiligen Region wirken. Wenn über die künftige Entwicklung der Kita-Landschaft gesprochen wird, müssen ihre Funktion als Standortfaktor und die Rolle im Zusammenhang mit der regionalen Infrastruktur einen größeren Stellenwert bekommen“, fordert Nicole Lawrenz.

Grundsätzlich wird wichtig sein, dass Kinder weiterhin kurze Wege zur Kita haben – unabhängig vom Wohnort. Gerade außerhalb der Ballungsräume entscheiden gut erreichbare und qualitativ hochwertige Betreuungsangebote darüber, ob junge Familien bleiben oder wegziehen. Werden Kita-Strukturen ausgedünnt, verstärkt das Abwanderungstendenzen.

Kita-Standorte weiterentwickeln

Die zentrale Frage ist demnach, wie Kitas vor Ort so aufgestellt werden können, dass sie auch in schrumpfenden Regionen Bestand haben. Eine Antwort lautet: Flexibilität und kluge Kooperationen statt starrer Einzelstrukturen. Wo sich klassische Einrichtungen nicht mehr in bisheriger Größe halten lassen, können neue Formate entstehen – etwa Kitas in multifunktionalen Gebäuden, die mit anderen Angeboten kombiniert werden. „Dort können sich Familien begegnen, Beratungsangebote stattfinden, vielleicht sogar Bibliothek, Jugendtreff oder für die Eltern Co-Workingspaces mitgedacht werden. Das sichert Standorte, senkt Kosten und ist ein Gewinn für die jeweilige Region“, ist die Bildungsreferentin überzeugt.

Sicher müssten in diesem Zusammenhang auch Fragen der Betriebserlaubnis flexibler ausgestaltet werden. Im Dialog mit dem Landesjugendamt hat der Verband bereits erste Hürden angesprochen. Bei möglichen Anpassungen der Betriebserlaubnisvorgaben wird weiter vorrangig auf Kindeswohl und Kinderschutz zu achten sein. Dennoch braucht es auch Spielraumerweiterungen für die multiple Nutzung von Immobilien oder das Teilen eben dieser. „Schlussendlich sollen gut gemachte Nutzungs- und Arbeitskonzepte auch einen Zugewinn für pädagogische Prozesse in Kitas bedeuten. Dort müssen wir hin.“, sagt Nicole Lawrenz.

Kita-Finanzierung neu denken

Darum braucht es einen Perspektivwechsel: Weg von der reinen Logik „Ein Kind – ein Platz“ hin zu einer Sichtweise, in der Kitas als vorgehaltene Regelstruktur verstanden werden, vergleichbar mit anderen Elementen öffentlicher Infrastruktur. Zumutbare Entfernungen, regionale Besonderheiten und die Bedürfnisse von Kindern und Eltern müssen in der Planung eine Rolle spielen.

„Sinkende Kinderzahlen dürfen nicht dazu führen, dass Kommunen und Träger finanziell in die Knie gehen oder Elternbeiträge unerschwinglich hoch werden“, warnt die Bildungsreferentin. „Viele Kostenfaktoren bleiben, auch wenn weniger Kinder im System sind. Im Moment finanzieren Kommunen, Eltern und Träger die immer größer werdende Lücke schwächer ausgelasteter Standorte. Wenn das Land hier nicht stärker einsteigt, riskieren wir in Kürze große

Strukturverluste, die sich später kaum reparieren lassen. Ganz abgesehen von den Fachkräften, die wir an westliche Bundesländer verlieren werden.“

Gefragt ist daher eine Weiterentwicklung des Finanzierungssystems. Der Freistaat Sachsen muss eine Steuerungsverantwortung wahrnehmen und sich stärker am Standorterhalt beteiligen. Nur so entsteht für Träger, Kommunen und Einrichtungen Planungssicherheit. Eine faire Verteilung der Lasten zwischen Land und Kommunen, die auch jährliche Kostensteigerungen berücksichtigt, ist Voraussetzung dafür, dass Kitas erhalten und weiterentwickelt werden können.

Gleichzeitig gilt es, alle vorhandenen Spielräume klug zu nutzen: Mittel, die im Etat des Kultusministeriums durch sinkende Kinderzahlen frei werden, müssen im System verbleiben – für Qualitätsentwicklung, gezielten Infrastrukturerhalt und innovative Standortmodelle. „Zur Ehrlichkeit gehört aber auch, dass dieses Geld nicht reichen wird. Man wird sich entscheiden müssen: Investiert man in die klugen Köpfe von morgen und spart dafür in anderen Bereichen oder verliert man insbesondere außerhalb der Ballungsräume viele notwendige Potenziale? Hierfür braucht es ressortübergreifende Abwägungen für nachhaltige Entscheidungen“, fordert Nicole Lawrenz.

Die Kita-Landschaft fit für die Zukunft machen und den Standort stärken

Damit dieser Kurswechsel gelingt, braucht es den offenen Dialog aller relevanten Akteure: Land, Kommunen, Träger, Fachkräfte, Eltern und Verbände. Ein breit angelegter Austauschprozess könnte den Rahmen bieten, um Lösungen zu entwickeln, die strukturell tragfähig, finanziell nachhaltig und regional differenziert sind. Denn eines ist klar: Die Frage, wie Sachsen sein Kita-System jetzt gestaltet, entscheidet mit darüber, wie lebenswert und stark der Freistaat morgen sein wird.

„Schlussendlich brauchen wir den Mut, jetzt strategisch zu investieren, statt nur kurzfristig zu sparen“, fasst Nicole Lawrenz zusammen. „Ein zukunftsfähiges Kita-System ist kein Luxusprojekt, sondern Grundbedingung für wirtschaftliche Stabilität, Fachkräftesicherung und gleichwertige Lebensverhältnisse in Sachsen. Wer hier zögert, spart an der falschen Stelle – nämlich an Kindern und unserer Zukunft.“

Sie haben Fragen oder wünschen sich den Austausch zum Thema?
Nutzen Sie die Veranstaltungen für Mitglieder oder sprechen Sie
Nicole Lawrenz, Referentin für Bildung des Paritätischen Sachsen, an.

Tel.: 0351 - 828 71 152

E-Mail: nicole.lawrenz@parisax.de





Erfolgreich in Gremien aktiv werden – Wirkung entfalten

Mitgliedsorganisationen des Paritätischen Sachsen können in kommunalen Gremien ihre Praxiserfahrungen in politische Entscheidungsprozesse einbringen. Jugendhilfeausschüsse bieten dabei besondere Gestaltungsmöglichkeiten. Diese Gremienarbeit erfordert eine enge Zusammenarbeit, gute Vorbereitung und gegenseitige Unterstützung, um die Lebenslagen von Kindern, Jugendlichen und Familien zu verbessern.

Die sozialen Rahmenbedingungen in Sachsen entstehen nicht zufällig. Sie sind Ergebnis fachlicher Aushandlungsprozesse, politischer Entscheidungen und einer kontinuierlichen Interessenvertretung. Für die Mitgliedsorganisationen des Paritätischen Sachsen bietet die Mitwirkung in kommunalen Gremien die Chance, ihre Erfahrungen aus der Praxis wirksam in diesen politischen Prozess einzubringen – oft stellvertretend für viele andere Träger und Zielgruppen.

Erfolgreiche Gremienarbeit ist jedoch nicht allein eine Frage des Sitzes am Tisch. Sie braucht Vorbereitung, fachliche Sicherheit und vor allem ein gutes Zusammenspiel zwischen den Mitgliedsorganisationen und den Regionalleitungen des Paritätischen Sachsen.

Während die Regionalleitungen den Überblick über kommunale Strukturen, Prozesse und Zeitläufe behalten, liefern die Mitgliedsorganisationen die inhaltliche Substanz: konkrete Bedarfe, fachliche Einschätzungen und Rückmeldungen aus der täglichen Arbeit mit Menschen.

Die besondere Rolle der Jugendhilfeausschüsse

Besonders deutlich wird dies am Beispiel der Jugendhilfeausschüsse. Sie nehmen im System kommunaler Gremien eine besondere Stellung ein. Ihre Aufgaben und Befugnisse sind bundesrechtlich verankert, sie entscheiden verbindlich über

Angelegenheiten der Jugendhilfe und gestalten - im Rahmen der verfügbaren Mittel - die kommunale Jugendhilfelandchaft aktiv mit. Ihre Sitzungen sind in der Regel öffentlich, zudem können sie Anträge in die kommunalen Vertretungskörperschaften einbringen. Damit sind sie ein wirkungsvoller Ort, um fachliche Positionen sichtbar zu machen. Kennzeichnend für die Jugendhilfeausschüsse ist auch ihre Zusammensetzung: Neben politischen Vertreter*innen sind hier Fachkräfte aus der Praxis der freien Jugendhilfe als stimmberechtigte Mitglieder beteiligt. Ergänzt wird dies durch beratende Mitglieder aus Verbänden, Behörden und Institutionen.

In mehreren sächsischen Landkreisen nehmen im jeweiligen Jugendhilfeausschuss Mitgliedsorganisationen den Sitz des Paritätischen Sachsen wahr. Die Regionalleitungen sind hierbei in besonderer Verantwortung, sie in der wichtigen Arbeit zu unterstützen: Sie bündeln Informationen, stellen fachliche Hintergründe bereit, moderieren Abstimmungen und binden die Mitgliedsorganisationen aktiv in Stellungnahmen und Positionierungen ein.

Diese Struktur eröffnet große Chancen: Bedarfe von Kindern, Jugendlichen und Familien können frühzeitig eingebracht werden, fachliche Prioritäten finden Eingang in Planungs- und Entscheidungsprozesse. Über Empfehlungen, Stellungnahmen und Anträge lassen sich Qualitätsstandards, Angebotsstrukturen und kommunale Strategien, etwa zu Prävention, Beteiligung oder Inklusion, aktiv mitgestalten.

Teamarbeit als Schlüssel erfolgreicher Gremienarbeit

Gerade weil diese Rolle so anspruchsvoll ist, benötigen Mitgliedsorganisationen, die stellvertretend für den Paritätischen Sachsen in Jugendhilfeausschüssen tätig sind, gezielte Vorbereitung. Hierbei sind die Paritätär-AGs ein wichtiges Instrument. Sie finden regelmäßig für die jeweilige Region statt und bieten den Rahmen, um Themen gemeinsam abzustimmen, strategische Vorgehensweisen zu besprechen und die jeweilige Position im Jugendhilfeausschuss zu stärken. Zugleich eröffnen sie weiteren Mitgliedsorganisationen die Möglichkeit, sich aktiv in die Gremienarbeit einzubringen. Im Umkehrschluss stellen die AGs sicher, dass relevante Informationen aus den Ausschüssen

transparent zurück in die Mitgliedschaft getragen werden. Erfolgreich in Gremien aktiv zu werden, bedeutet, nicht nur die eigene Perspektive zu vertreten, sondern übergreifend stets das Gemeinwohl und die Bedarfe von Zielgruppen im Blick zu behalten.

Bedarfsgerechte Strukturen und Angebote ermöglichen

Carsten Schöne, Regionalleiter für den Landkreis Görlitz und die Stadt Dresden und stellvertretender Vorsitzender des Jugendhilfeausschusses in Dresden, betont die Bedeutung der Zusammenarbeit: „Gremienarbeit ist echte Teamarbeit. Aus meiner langjährigen Erfahrung im Jugendhilfeausschuss weiß ich, dass Veränderungen und Verbesserungen nur durch enge Abstimmung und gegenseitige Unterstützung gelingen. Organisationen, die für den Paritätischen Sachsen Verantwortung in Ausschüssen übernehmen, brauchen Rückhalt, Austausch und fachliche Unterstützung. Genau hier setzen wir an: Wir nehmen die Erfahrungen und Perspektiven unserer Mitgliedsorganisationen auf und bereiten sie zugleich gut auf die Arbeit in den Gremien vor. Gremienarbeit ist dabei kein Selbstzweck, sondern ein zentrales Gestaltungsinstrument für eine bedarfsgerechte und zukunftsfähige Soziallandschaft in Sachsen. Grundlage für eine wirksame Vertretung ist eine vertrauensvolle und transparente Zusammenarbeit zwischen Regionalleitungen und Mitgliedsorganisationen – mit dem gemeinsamen Ziel, die Lebenslagen von Kindern, Jugendlichen und Familien nachhaltig zu verbessern.“

Erfolgreich in Gremien aktiv zu werden heißt damit, miteinander im Gespräch zu bleiben, Informationen zu teilen und Verantwortung gemeinsam zu tragen. Hierzu gehört aber auch, die Entscheidungsprozesse und deren Ergebnisse transparent zu machen. Die Informationen aus dem Jugendhilfeausschuss ermöglichen es der Fachöffentlichkeit und den Zielgruppen, die Umsetzung der Beschlüsse zu verfolgen, zu begleiten und mögliche Folgeentscheidungen vorzubereiten. Wenn Mitgliedsorganisationen und Regionalleitungen ihre jeweiligen Stärken bündeln, können Gremien wie die Jugendhilfeausschüsse zu wirkungsvollen Orten sozialpolitischer Gestaltung werden – im Sinne der freien Träger und vor allem im Sinne der Menschen, für die sie eintreten.

Sie haben Themen, die Sie in Gremien einbringen möchten? Sprechen Sie das Team der Regionalgeschäftsstellen an, wie Sie vor Ort gemeinsam mit Ihrem Verband wirksam werden können. Kontaktdaten finden sie auf der Webseite des Paritätischen Sachsen unter:

www.parisax.de/kontakt





Mit Schutzkonzepten gegen Gewalt und Belästigung

Betriebliche Schutzkonzepte tragen dazu bei, Mitarbeitende vor sexualisierter Belästigung, verbaler und körperlicher Gewalt und deren Folgen zu bewahren. Was macht ein praxistaugliches Konzept aus?

„Niemand soll während der Arbeit oder der Ausübung eines Ehrenamtes Gewalt erfahren.“ Bei der Eröffnung des siebten Symposiums „Gewalt, Aggression und Belästigung am Arbeitsplatz“ der Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW) im November 2025 griff die stellvertretende Hauptgeschäftsführerin Claudia Drechsel-Schlund eine Resolution der Mitgliederversammlung des Spitzenverbands Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV) auf. Sie machte deutlich, dass der Schutzanspruch überall gilt – auch dort, wo Menschen behandelt, gepflegt, begleitet oder beraten werden, die unter Umständen aus gesundheitlichen Gründen herausforderndes Verhalten zeigen.

Schutzkonzepte individuell anpassen

Claudia Drechsel-Schlund verwies darauf, dass Gewaltschutzkonzepte nicht zu kurz greifen dürften: „Sie müssen vom Vorbeugen über das Agieren im Akutfall bis hin zur Nachsorge für die Betroffenen reichen. Und sie müssen die konkrete Situation in der Einrichtung berücksichtigen.“ Wie Schutzkonzepte für große und kleine Einrichtungen, Verbände ebenso wie Einzelbetriebe maßgeschneidert werden können, zeigten verschiedene Vorträge und Workshops. Das Beispiel eines Kita-Trägers aus Berlin verdeutlichte unter anderem, dass Gewalt und Belästigung auch von Kindern und Eltern ausgehen können – und wie sich mithilfe der BGW-Organisationsberatung differenziert vorgehen lässt.

Immer wieder kamen die verschiedenen Bausteine von Gewaltschutzkonzepten zur Sprache. Bewährte Instrumente des Arbeitsschutzes wie die Gefährdungsbeurteilung können dafür genutzt werden, konkrete Gefährdungen zu erkennen und geeignete Maßnahmen umzusetzen. Besonders die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung ist dabei von Bedeutung.

Sexualisierte Belästigung stets mitberücksichtigen

Wichtig ist ebenfalls, dass das Konzept alle Formen von Gewalt und sexualisierter Belästigung berücksichtigt. Das Gesundheits- und Sozialwesen ist stärker als andere Branchen von sexualisierter Gewalt und Belästigung bei der Arbeit betroffen. Das zeigt beispielsweise eine Studie der BGW unter Beschäftigten aus Pflege, Kliniken, psychiatrischen Einrichtungen und der Behindertenhilfe von 2021: Innerhalb von zwölf Monaten erlebten 63 Prozent der Befragten verbale sexualisierte Gewalt – zum Beispiel anzügliche Komplimente. 49 Prozent erlebten körperliche Vorfälle und 67 Prozent nonverbale Ereignisse sexualisierter Belästigung.

Bei sexualisierter Belästigung kommen einige zusätzliche rechtliche Grundlagen und praktische Empfehlungen zum Tragen, die in das betriebliche Gewaltschutzkonzept einzubinden sind. Dazu gehören insbesondere:

- Alle Formen sexualisierter Belästigung in der Gefährdungsbeurteilung aufgreifen und Maßnahmen ableiten.
- Für den Akutfall eine Beschwerdestelle nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) vorhalten.
- Möglichst auch vertrauliche Anlaufstellen einrichten oder bekanntmachen.

Erfolgsfaktoren für betriebliche Schutzkonzepte

Auf dem Gewaltsymposium der BGW wurde klar: Damit ein Konzept funktioniert, muss es mehr als eine Absichtserklärung sein. Bei der Umsetzung haben die Führungskräfte im Betrieb eine Schlüsselrolle. Die folgenden Punkte tragen dazu bei, dass ein Schutzkonzept Erfolg hat:

1. Verbindlichkeit herstellen

Zunächst ist das Ziel zu definieren: Was soll erreicht werden? Dafür sind Begriffe und der rechtliche Rahmen zu klären. Was genau ist mit den Begriffen „Gewalt“ und „Belästigung“ gemeint? Außerdem entscheidend: Haltung und Handlung auf allen Ebenen zeigen, angefangen bei der Leitung und den Führungskräften.

2. Gewaltschutz fest in den betrieblichen Arbeitsschutz einbinden

Ausgangspunkt ist die Gefährdungsbeurteilung, insbesondere auch jene psychischer Belastung. Dabei sind alle Phasen in den Blick zu nehmen - davor (Wie lassen sich Vorfälle verhindern?), dabei (Was ist zu tun, wenn etwas passiert?) und danach (Wie werden Betroffene unterstützt und Vorfälle aufgearbeitet?).

3. Maßnahmen nach dem S-T-O-P-Prinzip ableiten

Das Prinzip besagt: Substitution vor technischen vor organisatorischen vor personellen Maßnahmen. Substitution heißt, eine Gefährdung zu vermeiden, beispielsweise indem bestimmte Dienste nicht angeboten werden. Technische Maßnahmen sind

zum Beispiel eine Zutrittssteuerung, Beleuchtung, Rückzugsräume oder Fluchtwege. Zu organisatorischen Maßnahmen zählen Notfallpläne, Fallbesprechungen und Übergaben oder Absprachen mit der Polizei. Ein Beispiel für eine personelle Maßnahme ist die jährliche Unterweisung zum Verhalten im Notfall.

4. Hilfsangebote nutzen

Die BGW bietet viele Unterstützungsangebote für Betriebe, unter anderem Informationsmedien und Handlungshilfen, Seminare und Organisationsberatung inhouse (überwiegend kostenfrei). Außerdem gibt es eine Förderung für die Qualifizierung von innerbetrieblichen Deeskalationstrainerinnen und -trainern, die dann Mitarbeitende schulen, sowie für die Qualifizierung von kollegialen Erstbetreuerinnen und Erstbetreuern.

5. Nach Vorfällen handeln

Betriebe sollten Gewaltvorfälle konsequent dokumentieren und der BGW mit einer Unfallanzeige melden. Außerdem ist die Gefährdungsbeurteilung zu aktualisieren. Für Betroffene eines Gewaltvorfalls ist Individualprävention von Traumafolgen zu gewährleisten, damit die psychischen Folgen möglichst gering bleiben. Dazu gehört unter anderem soziale Unterstützung und zu beobachten, ob zusätzliche Unterstützung nötig ist (Watchful Waiting).

Besteht ein Bedarf der Betroffenen, bietet die BGW beispielsweise eine Frühintervention und probatorische psychotherapeutische Sitzungen an – unbürokratisch und schnell. Auch eine kostenlose telefonisch-psychologische Beratung ist möglich.

6. Schutzkonzept im Unternehmen sichtbar machen

Damit ein Schutzkonzept erfolgreich ist, muss es im Unternehmen sichtbar sein. Das heißt: Haltung gegen Gewalt vorleben und Maßnahmen kommunizieren. Das Konzept ist stets als fortlaufender Prozess zu begreifen, also regelmäßig zu überprüfen und anzupassen, zum Beispiel nach Vorfällen.



Informationen zum Thema Gewalt, zum Umgang damit sowie Unterstützungsangebote der BGW finden Sie auf der Themenseite:

www.bgw-online.de/gewalt-hintergrund

Folge 131 des BGW-Podcasts befasst sich mit „Übergriffe am Arbeitsplatz: Mitarbeitende vor sexualisierter Gewalt schützen“. Jetzt nachhören unter:

www.bgw-online.de/podcast131



DU STÄRKST SIE. WIR STÄRKEN DICH.



Foto: Halfpoint - stock.adobe.com

**Jetzt zur
Weiterbildung
anmelden:**

www.parisax-akademie.de

