

Liebe Leserinnen, liebe Leser,

neue Besen kehren gut, aber die alten wissen, wo der Dreck sitzt. Alle Teams sind irgendwann einmal, wenn nicht häufig oder gar regelmäßig, mit Fluktuation befasst. Kolleginnen gehen, neue kommen nach und müssen gewonnen und eingearbeitet werden. Das läuft nicht einfach von selbst, sondern stellt Anforderungen an alle. Aus Sicht der Neuen gibt es in einem Team viele Routinen, Regeln und Erwartungen, mitunter stehen auch Fettnäpfchen bereit, die zunächst unbekannt sind und mit denen sie sich vertraut machen müssen. Aus Sicht des Teams kommt da jemand mit Schwung, besonderen Interessen und Kompetenzen und vielleicht neuen Ideen, die nicht selten liebgeordnete oder selbstverständliche Gewohnheiten infrage stellen. Im Spannungsfeld von frischem Wind und gewachsenen Traditionen lässt sich allerdings nicht die eine, richtige Position finden. Ein Team bleibt nicht einfach das alte, wenn die Einarbeitung einer neuen Kollegin abgeschlossen ist. Vielmehr ist personelle Fluktuation immer Anlass für Klärungen und Aushandlungen, also eine Frage von Dialog und Weiterentwicklung im ganzen Team.

Und dies gilt nicht nur bei „Neuzugängen“. Jede und jeder im Team hat seinen Entwicklungsstand, seine Bedürfnisse, Fragen und Probleme. Teamarbeit ist immer dynamisch und besteht aus vielen Wechselwirkungen zwischen den Einzelnen und der Gruppe. Beratung, Unterstützung und Qualifizierung sind immer wieder nötig. Das Team und die Leitung spielen für den Einzelnen dabei eine wichtige Rolle – sie können Orientierung und Resonanz geben, beraten und Hilfe anbieten.

Den Aspekt der spezifischen „Anleitung“ von Praktikantinnen – besser sollte es auch hier Einarbeitung und Beratung heißen – haben wir in dieser Ausgabe bewusst zu kurz kommen lassen. Für die im Schwerpunkt behandelten Aspekte hat der Platz gerade so gereicht. Das gibt uns die Chance, den Praktikantinnen später einmal eine ganze Ausgabe zu widmen ...

An der Konzeption des Schwerpunkts haben **Sonja Alberti**, **Waltraud Schuld** und **Birgit Suchhardt** mitgearbeitet.

Herbert Vogt *Julia Hauses*

SCHWERPUNKT

Die (neue) Kollegin und das Team

■ PERSPEKTIVEN

TPS-GESPRÄCH

- 16** „Was für mich selbstverständlich ist, ist es für neue Kolleginnen natürlich nicht.“
Erfahrungen mit einem Mentorensystem

Andrea Fuß

- 22** Es muss nicht jeder alles können
Chancen und Risiken von Heterogenität in Kita-Teams

Jessica Grimm

- 38** Wieder einsteigen
Wie es ist, nach sechs Jahren Elternzeit in die Kita zurückzukehren

■ WERKSTATT

Eva Douma

- 4** Vom Anforderungsprofil bis zur Probezeit
Neue Kolleginnen und Kollegen gewinnen und einarbeiten

Verena Bayram, Birgit Suchhardt

- 9** Das Team beteiligen
Stellenbesetzung, Einarbeitung neuer Mitarbeiter und das Ausscheiden von Kolleg/innen als partizipatorischer Prozess

Clemens M. Weegmann, Eike Ostendorf-Servissoglou

- 12** Feste Einarbeitungsstrukturen sichern Qualität
Wie ein Träger jährlich rund 50 neue Fachkräfte integriert

Björn Köhler

- 19** Drum prüfe, wer sich ewig bindet ...
Die Probezeit im Arbeitsvertrag

Sonja Alberti

- 20** Meine Bildung – deine Bildung
Als Leitung einer Kita über aktuelle Aus-, Weiter- und Fortbildungsangebote informiert sein

Birgit Suchhardt

- 24** Das Mitarbeitergespräch
Ein Instrument der Personalentwicklung

4 Vom Anforderungsprofil bis zur Probezeit

Angesichts des wachsenden Personalbedarfs und steigender Anforderungen an die Fachkräfte in Kitas ist eine sorgfältige Personalgewinnung angezeigt. **Eva Douma** beschreibt diesen Prozess ausgehend vom Anforderungsprofil und gibt Hinweise für professionelle Auswahl und Einführung neuer Mitarbeiter/innen.

12 Feste Einarbeitungsstrukturen sichern Qualität

Wenn Jahr für Jahr ein Träger 50 neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einarbeitet, ist dafür ein einrichtungsübergreifendes Konzept nötig. **Clemens M. Weegmann** und **Eike Ostendorf-Servissoglou** stellen das Einarbeitungskonzept des freien Trägers „Konzept-e für Kindertagesstätten gGmbH“ in Stuttgart vor, das aus mehreren Bausteinen besteht und zur Qualitätssicherung beiträgt.

Herbert Vogt

32 **Sich kollegial beraten**

Methoden für die selbstmoderierte Beratung im Team

Verena Bayram

35 **Zwischen leiten und begleiten**

Führung und Handlungsspielraum aus Sicht des Teams

Petra Menne-Gärtner

40 **Räume lassen den Geist ahnen,
der in ihnen wirkt**

Kollegiale Entdeckungen am Beispiel der Raumgestaltung

■ **KONTEXT**

Kersti Weiß

26 **Verwicklungen begreifen
und Entwicklungen fördern**

Supervision: Was ist das und was nützt sie?

Verena Heringer

29 **Selbst erkennen – selbst vertrauen**

Coaching in Kindertageseinrichtungen

29 **Selbst erkennen – selbst vertrauen**

In Kindertageseinrichtungen sind viele Veränderungsprozesse im Gang. Leiterinnen und Erzieherinnen müssen sich mit diesen Veränderungen und den damit verbundenen hohen Anforderungen im Vorfeld auseinandersetzen – nicht erst, wenn Probleme akut werden. **Verena Heringer** zeigt, wie Coaching dabei helfen kann.

■ **SPEKTRUM**

Bernd Niedergesäß

42 **Neue Entwicklungen in der Zusammenarbeit
zwischen PädagogInnen und Eltern**

Einflüsse gesellschaftlichen Wandels auf die pädagogische Arbeit

PÄDAGOGIK & POLITIK

Doris Beneke

46 **Zum Stand des Ausbaus mit Plätzen für Kinder
unter drei Jahren**

Evaluation des Kinderförderungsgesetzes

Andrea Hartge-Broß, Nadine Kamm, Monika Klages, Sabine Schmitz

48 **Roggen, Weizen, Kunst und Brötchen**

„Unser heimisches Getreide“ – eine Projektdokumentation

51 Ich habe da eine Frage ... · Vorschau

52 Rezensionen

54 Informationen

56 Termine · Impressum

Titelbild: Gabriele Kusenberg

Illustration auf der Rückseite: Manuela Olten

Foto: Heidi Velten

