

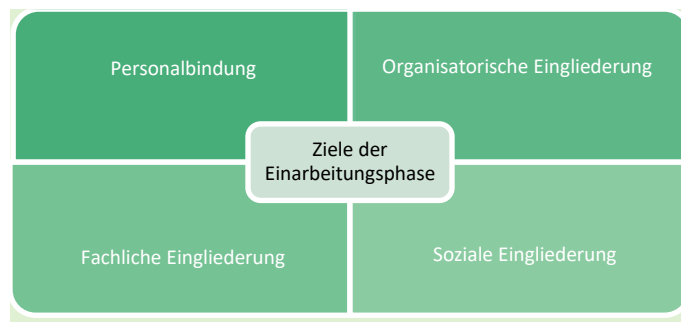
# Informationsblatt

# Onboarding Konzept

## ONBOARDINGKONZEPT FÜR ELEMENTARE BILDUNGSEINRICHTUNGEN

Ein durchdachtes Onboarding Konzept für elementare Bildungseinrichtungen erleichtert neuen Mitarbeitenden den Einstieg, verbessert die Teamdynamik und sorgt für eine hohe Qualität in der pädagogischen Arbeit.

Eine Studie von Löffler et al. (2022) weist darauf hin, dass die Fluktuation im Bereich der Elementarpädagogik in den ersten Monaten am höchsten ist. Die Qualität der Einarbeitungsphase kann daher entscheidend sein, um Fachkräfte zu binden (vgl. Koch/Eder 2022).



(vgl. Koch/Eder 2022)

### PHASE 1 - VOR DEM 1. ARBEITSTAG

- „Auswahl neue/r Mitarbeiter\*in“- Kriterien definieren („Bild vom Kind“, pädagogische Haltung, Teamfähigkeit...)
- Einladung zu Vorab- Treffen, um das Team und die Einrichtung kennenzulernen

### PHASE 2 - DER 1. ARBEITSTAG

- Begrüßung und Rundgang durch die Einrichtung
- Vorstellung des Teams
- Erläuterung organisatorischer Abläufe (Öffnungszeiten, Dienstpläne, „Hausregeln“, Kommunikation - Informationsweitergabe...)
- Spint / Personalraum – „Wo kann ich meine persönlichen Sachen aufbewahren?“
- Wahl der Mentor\*in für persönliche Unterstützung
- Informationsmaterial/ Willkommenspaket mit Leitbild, Organigramm, pädagogisches Konzept, Standards und Schwerpunkte, Verhaltenskodex u.a.
- Organisatorische Belange („Wo finde ich...?“, „Wer ist meine Ansprechperson für...“)
- Individuelle Absprachen (Pausenregelung, Zuständigkeiten, Protokollbuch...)
- Technische Zugänge (z.B.: Computer, Schlüssel, Zeitaufzeichnung...)

### **PHASE 3 - EINARBEITUNGSPHASE**

- Informationen zum Dienst und Aufgabenstellung
- Informationen zur Gruppenstruktur, Tagesablauf, Alterszusammensetzungen/Situationsanalyse, Familienstrukturen (Obsorgebescheid- Abholberechtigungen, Infos möglicher Allergien von Kindern, Datenblätter der Kinder/Kontaktdaten der Erziehungsberechtigten, Erste Hilfe – Wo finde ich Verbandsmaterial/Notfallmedikamente?)
- Begrüßungskultur im Team, Teilnahme an Teammeetings
- Schulung spezifischer Themen (Kinderschutz, pädagogisches Konzept, Grundlagendokumente, Träger-/Standortspezifische Planungs- und Beobachtungsinstrumente...)
- Reflexionsgespräche
- Zeit für Fragen
- Vorstellen bei den Erziehungs- und Bildungspartner\*innen

### **ROLLE DER PÄDAGOGISCHEN LEITUNG:**

- Verantwortung für den Gesamtprozess
- Schaffung günstiger Rahmenbedingungen für Einarbeitungsphase
- Gegenseitige Erwartungen erfassen
- Gestalten einer klaren und wertschätzenden Lern- und Kommunikationskultur
- Führen von Reflexions- und Mitarbeiter\*innengespräche
- Vertrauensbildende Maßnahmen
- Dynamik zwischen Mentor\*in und Fachkraft im Blick (vgl. Koch/Eder 2022)

### **ROLLE DER MENTOR\*IN:**

- Vertrauen in der Beziehung zwischen Mentor\*in und neue Fachkraft ist die Basis für das Gelingen (vgl. Koch/Eder 2022).
- Offen für Fragen
- Fachlich fundierte Auskunft
- Abstimmung mit Leitung

### **„GEFÜHL DES „FREMDSEINS“ SOLL AM ENDE DURCH EIN GEFÜHL DES „AKTIVEN MITGLIED SEINS“ ABGELÖST WERDEN“ (VGL. KOCH/EDER 2022)**

#### **LITERATURVERZEICHNIS**

Löffler, R., Michitsch, V., Bauer, V., Geppert, C., Esterl, A., Mayerl, M., Patenovitsch, A., Pirstnig, M. (2022). Bildungs- und Berufsverläufe von Absolvent\*innen der Bildungsanstalten und Kollegs für Elementarpädagogik. öibf.



Koch, B., Eder, L. (2022). Nachhaltige Personalgewinnung – So gewinnen sie langfristig gute MitarbeiterInnen. In B. Koch (Hrsg.), Handbuch Kindergartenleitung. Das ABC für Führungskräfte in der Elementarpädagogik (2. Aufl., S. 227-244). Carl Link.