

Impulsforum

„Kita -Führung mit Weitblick“

2. Dezember 2025

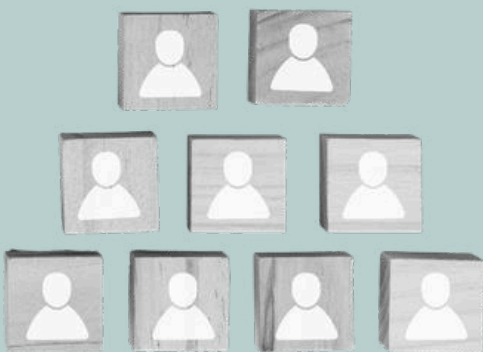
KITA-MENTORRING

Dokumentation Workshop I-IV



WORKSHOP AM NACHMITTAG: LEAD YOURSELF FIRST

- Fokus auf: Selbstführung als Basis für wirksames Führen
- Praktische Übungen, Reflexion & Tools für die Umsetzung



Herzlich Willkommen zum Workshop LEAD YOURSELF FIRST

"WER ANDERE FÜHREN WILL, MUSS ZUERST
SICH SELBST FÜHREN." — BODO JANSSEN

CHECK-IN

2



WINDSTÄRKE 1-10



SESSION #1



SESSION #2

Selbstführung als Basis für wirksames Führen

1



WHY?

- **Glaubwürdigkeit** - Echt sein
- **Stabilität** - Anker im Sturm
- **Vorbild** - Kultur prägen
- **Entscheidungsfindung** - Bessere Ergebnisse
- **Ermächtigung statt Kontrolle** - Psychologische Sicherheit

HOW?

1. **Bewusstsein** - Autopilot erkennen
2. **Entscheidung** - Abschalten wollen
3. **Training** - Workhacks nutzen

Training: Workhacks Selbstführung

2



STOP-METHODE

Autopilot – Was ist meine typische Reaktion, wenn es hektisch wird?

STOP-Methode:

S – Stop

T – Take a Breath – Atme durch

O – Observe – Beobachte

P – Proceed – Handlele Bewusst



PERSPEKTIVWECHSEL

1. Stell dir eine **Stress-Situation** vor
2. **Visualisiere** eine Freund*in/gute Kolleg*in.
3. **Formuliere einen Rat**: Was würdest du der Person auf den Weg geben?
4. Wende den **Rat auf dich selbst** an.

TRANSFER-ÜBUNG: PERSPEKTIVWECHSEL

- 1 **Gruppenbildung** - 3-4er Gruppe
- 2 **Rollenverteilung** - 1 Fallgeber*in & 2-3 Kolleg*innen
- 3 **Stressfall** - Fallgeber*innen schildern einen kurzen Stressfall (Führungskraft Job-Kontext) Kolleg*innen hören nur zu. - 5 Min
- 4 **Verständnisfragen** - Kolleg*innen können Fragen stellen. - 3 Min
- 5 **Lösungsansätze** - Kolleg*innen überlegen Lösungen, Fallgeber*in hört nur zu. - 10 Min
- 6 **ReCap** - Fallgeber*in Reflexion. - 2 Min

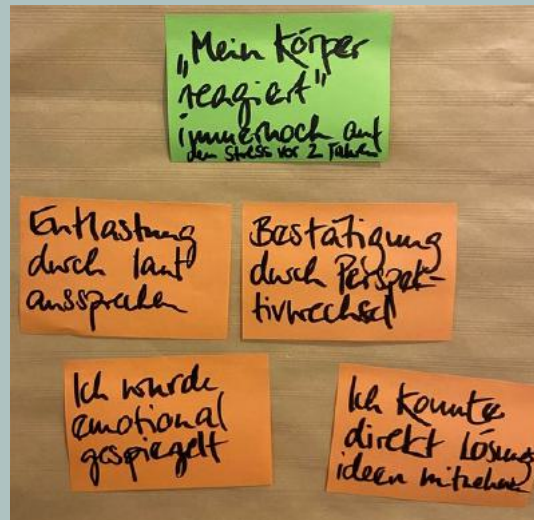


3

Feedback Fallgeber*innen

2

SESSION #1 UND #2



Re-Cap Fallgeber*innen

2

SESSION #1 UND #2





**Das wichtigste
Führungs-
werkzeug
sind Sie und
Ihre Haltung!**

BETTINA NIESWAND

Sen. Agile Coach & Beraterin für
Transformationsprozesse



mail@bettina-nieswand.de
0170 - 830 62 74

EWA SCHERWINSKY

Sen. Agile Coach & Beraterin für
Transformationsprozesse



ewa@scherwinsky.net
0151 - 446 16 488

DANKE!

**Kita als
Lernort
gestalten**

**Workshop am
2.12.2025**

**Grundlagen
für
Entwicklung**

Begeisterung

Berührung

Besinnung

Begegnung

Beweglichkeit

Bewußtheit

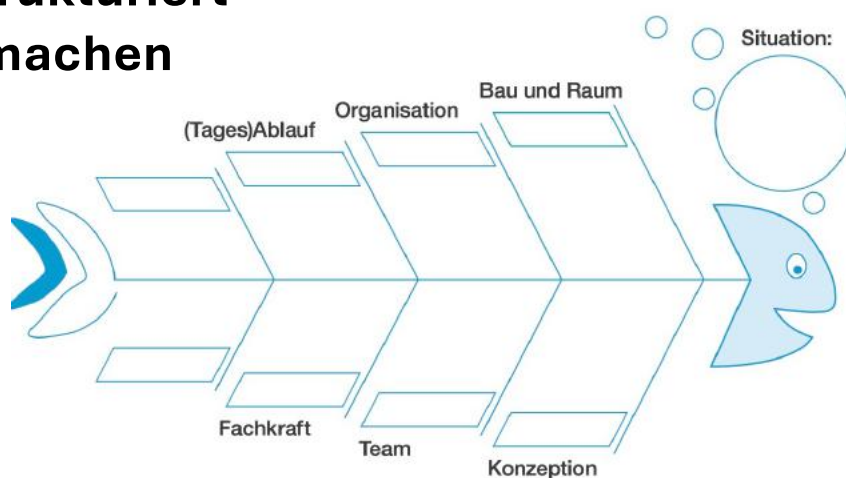
Metakompetenzen



- **Selbstwahrnehmung und -steuerung:** Die Fähigkeit, die eigenen Stärken, Schwächen und Emotionen zu erkennen und zu kontrollieren, um situativ angemessen zu handeln.
- **Lernfähigkeit:** Die Kompetenz, kontinuierlich zu lernen, sich flexibel an Veränderungen anzupassen und neue Methoden zu erlernen und anzuwenden.
- **Problemlösefähigkeit:** Eine universelle Fähigkeit zur Problemlösung, die es erlaubt, kreative und neue Lösungswege zu finden, indem man verschiedene Perspektiven einnimmt und komplexe Situationen versteht.
- **Kontextkompetenz:** Das Verständnis, dass Wissen kontextabhängig ist und die Fähigkeit, Komplexität zu erschließen und Wissen produktiv zu machen.
- **Reflexionsfähigkeit:** Die Fähigkeit, über das eigene Handeln und Denken zu reflektieren, was die Grundlage für metakompetentes Verhalten ist.

Situationen strukturiert zu Lernorten machen

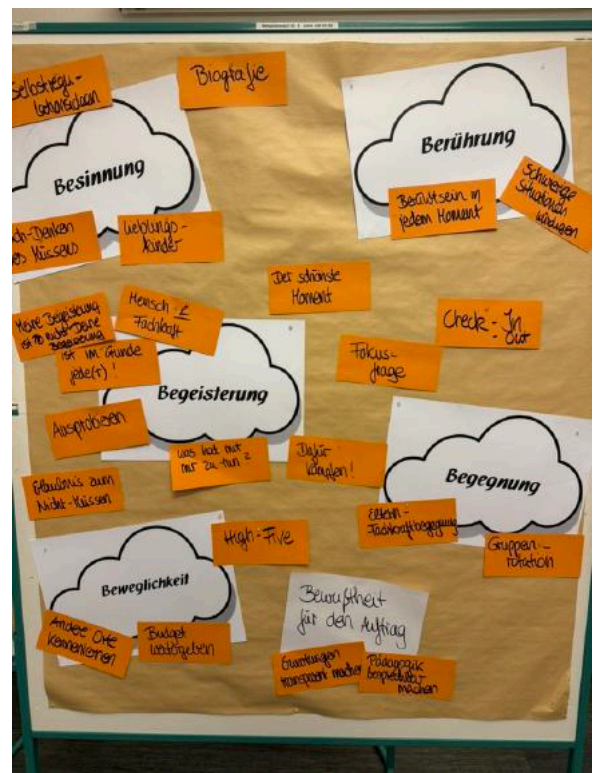
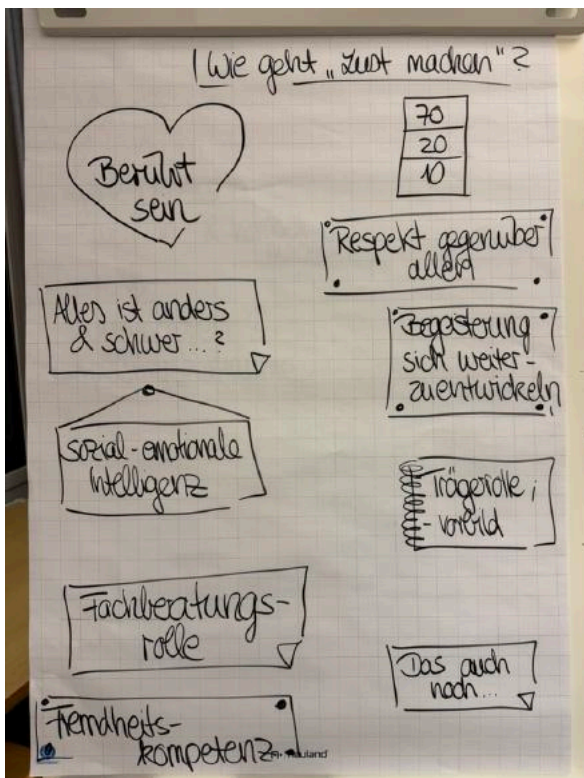
In allen Kitabereichen können die Grundlagen eingebaut werden und strukturiert eingebettet werden. Es geht nicht um große Prozesse, sondern um kleine Mikromethoden. Es geht nicht nur um die Person und das Team, sondern ebenso um die räumliche Gestaltung, Ablaufreflektion und Organisation.



Vorlage des Fischgrätenmodells

Beispiele

- Gespräche mit Mitarbeitenden an verschiedenen Orten führen (Beweglichkeit)
- Zu Beginn der Gespräche eine Zeit der Vorbereitung einbauen (Begeisterung erkennen)
- Ideen zur Stress- und Selbstregulation geben (Besinnung)
- Budgetverantwortung vergeben (Begeisterung)
- Rotationen im Team und Hospitation in anderen Gruppen (Beweglichkeit)
- Erlaubnisse zum Nicht-Müssen geben, freie Planungen ermöglichen und unterstützen (Begeisterung)
- Lächelmomente und Schatzkisten (Berührung)
- Gemeinsame Besprechungen mit Team und Eltern (Respekt und Begegnung)
- Fokusfragen: Was war in Deiner Kindheit schön? Was machst Du in Deiner Freizeit gern und wie kann das Raum in der Kita haben? Welche Strategie hilft Dir in stressigen Situationen? (Besinnung, Berührung, Begeisterung, Begegnung)
- Kurze Planungszyklen von maximal 2 Wochen
- ...



„Ich habe keine besonderen Talente. Ich bin nur leidenschaftlich neugierig.“

– Albert Einstein

”

Workshop Onboarding

Agenda :

Einstieg

Phasen des Onboardings

Ebenen des Onboardings

Abschluss

Fragen:

Wie begleitet Ihr diese Rolle optimal?

Was ist entscheidend?

Welche Herausforderungen seht Ihr?

Rollen im Onboarding

- Lucy: „Die unsichere Berufsanfängerin“**
 - Ich bin frisch aus der Ausbildung, voller Erwartungen, aber oft unsicher und überfordert.
 - Ich habe Angst, Fehler zu machen, weil ich nicht genau weiß, was meine Aufgaben sind.
 - Ich fühle mich manchmal allein, da ich noch nicht alle Kolleginnen gut kenne.
 - Ich brauche klare Anleitungen, viel Unterstützung und Sicherheit im beruflichen Alltag.
 - Fragen sind oft da, aber ich trau mich nicht immer sie zu stellen.
 - Ich möchte gesehen und begleitet werden, sonst verliere ich schnell den Mut.
- Niko: „Der kraftvolle Impulsgeber“**
 - Ich bringe viel Motivation mit, möchte mich aktiv einbringen und die Kita mitgestalten.
 - Ich möchte alles verbessern und Neues ausprobieren.
 - Ich habe viele Ideen, möchte beteiligt und ernst genommen werden – nicht nur eingeführt.
 - Ich brauche Anerkennung für meinen Einsatz und klar strukturierte Räume für meine Kreativität.
 - Manchmal möchte ich Überforderung, weil ich alles gleichzeitig machen möchte.
 - Feedback und Wertschätzung helfen mir, Sicherheit zu gewinnen und mich weiterzuentwickeln.
 - Ich wünsche mir eine Führung, die mich unterstützt, ohne mich zu überfordern.
- Maya: „Die Teamorientierte“**
 - Ich jongliere täglich zwischen familiären Verpflichtungen und dem neuen Job – das gelingt nur mit flexiblen und gut strukturierten Einarbeitungsphasen.
 - Ein verlässliches Team und unterstützende Kolleginnen sind für mich während der Einarbeitung essenziell, sie geben mir Rückhalt und Sicherheit.
 - Ich brauche Verständnis von der Leitung für meine individuellen Ziele und Herausforderungen, damit ich mich wirklich gut auf die Kita-Aufgaben einlassen kann.
 - Wenn der Einarbeitung zu stark ist oder zu hohe Anforderungen stellt, traue ich mich schnell überfordert.
 - Mir ist der soziale Anschluss sehr wichtig, damit ich mich schnell integrieren kann.
 - Ich möchte verstanden werden und nicht das Gefühl haben, nur funktionieren zu müssen.
- Bernd: „Der bewahrende Praktiker“**
 - Ich weiß, wie es läuft.
 - Ich handle häufig routinisiert und aus Gewohnheit, ohne meine eigene Handlungsweise kritisch zu hinterfragen oder alternative Ansätze zu prüfen.
 - Ich möchte lieber „den alten Alten“ lassen.
 - Ich habe wenig Gedulde für Onboarding-Prozesse und sehe häufigsten Austausch skeptisch.
 - Trotzdem möchte ich nicht den Anschluss verlieren, finde aber schwer Vertrauen in neue Führungen.
 - Ich blockiere Veränderungen oft innerlich, weil ich Angst habe, dass bewährte Arbeitsweisen verloren gehen könnten.
 - Manchmal weiche ich stöhnend oder desinteressiert, um meine Unsicherheit gegenüber Neuerungen zu überspielen.
- Birte: „Die erfahrene Expertin“**
 - Ich habe bereits viel Erfahrung, muss mich aber an spezifische Konzepte und Abläufe der Einrichtung anpassen.
 - Ich brauche wenig Einarbeitung, da ich schnell eigenverantwortlich arbeiten möchte.
 - Die Werte und Kultur der Kita müssen für mich nachvollziehbar und lebbar sein.
 - Ich möchte, dass meine Erfahrungswerte respektiert werden.
 - Manchmal fühle ich mich zwischen eigener Haltung und dem vorgegebenen Rahmen hin- und hergerissen.
 - Ich sehe viele Abläufe als selbstverständlich an und bin ungeduldig mit unnötigen Erklärungen.

Was hat mir geholfen?

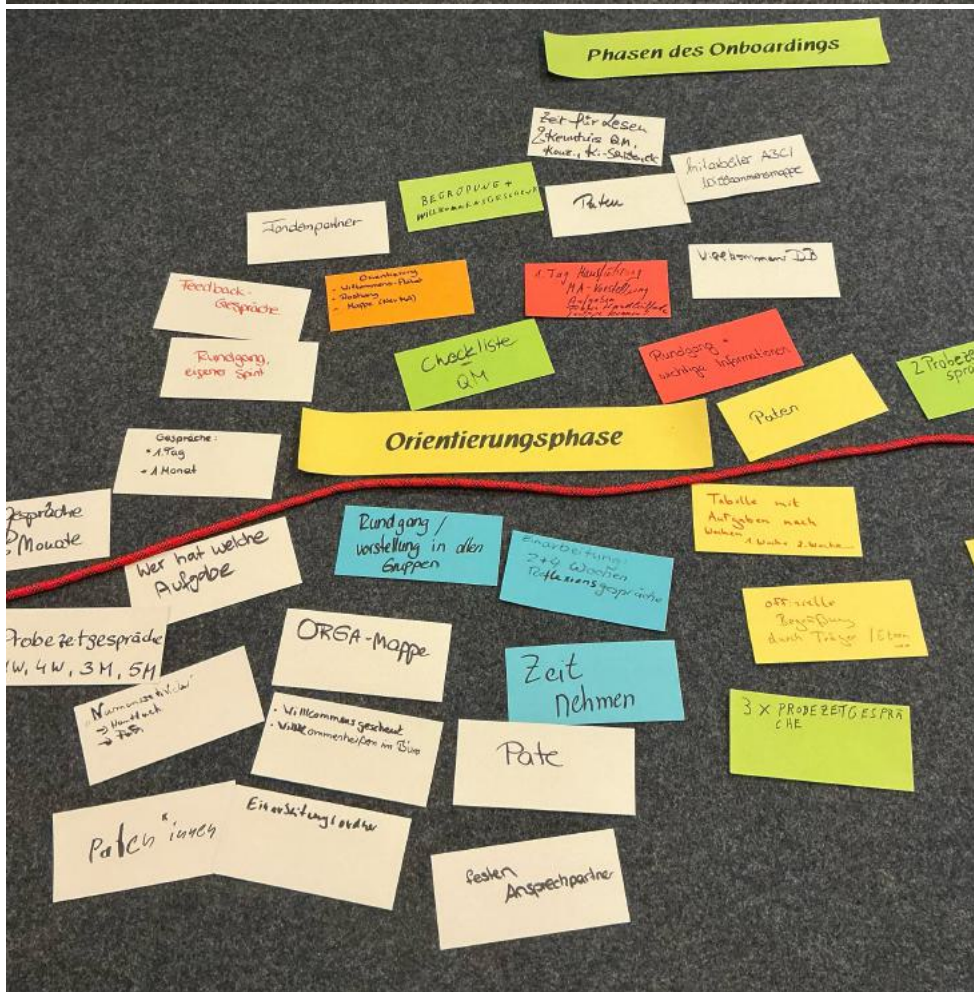
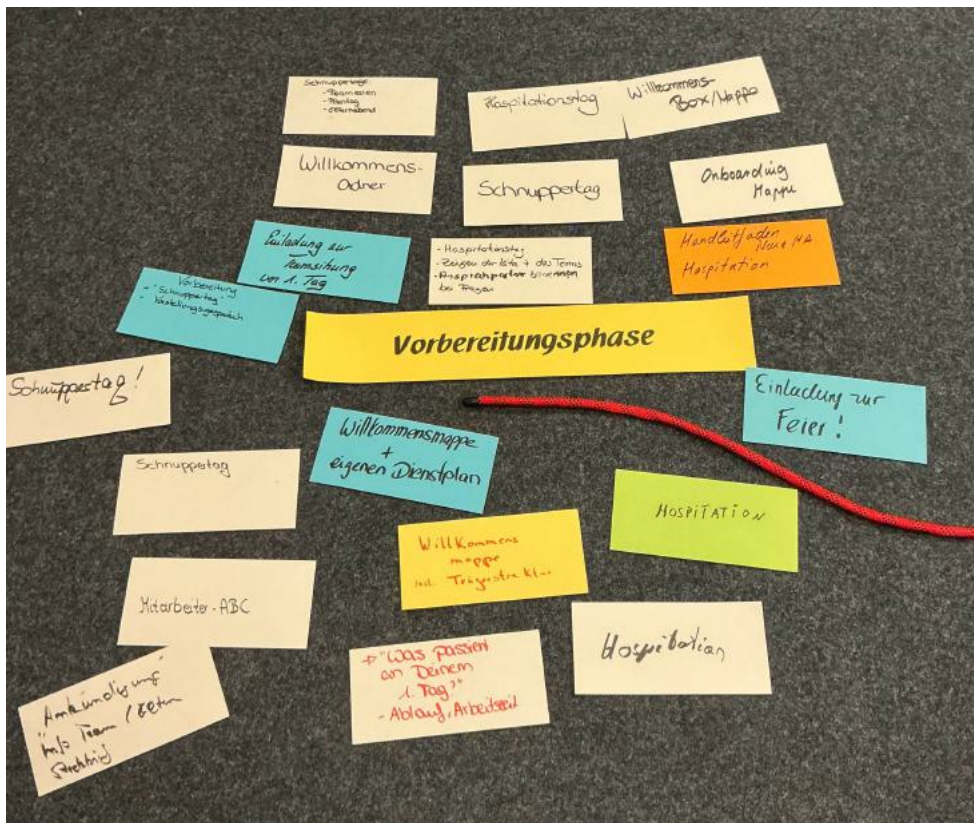
- „Übergangszeit“
- Willkommenspaket - MA-ABC
- Willkommensacker cordem stark
- „Schonungsday“
- Tandempartner - vor dem ersten Tag

Was hat mir gefehlt?

- Informationen
- keine Übergabe
- roter Faden - Ziel
- Einarbeitungsmappe
- einheitliche Prozesse

PR-neuland





Eigene Stärken
benennen und
umsetzen

Stabilitäts- und Akzeptanzphase

Reflexionsgespräch

- Reflexionsgespräch
- Fallbildungen

MJG
Mitarbeiterjahresgespräche

Schulungen

ABSCHLUSSGESPRÄCH
ACH PROBEZEIT

An evtl. Kündigung
während Probezeit
denken !!!

Übertragung von
Zus. Aufgabe

- Mitarbeitergespräche
mit Probefrist
1. Tag 1. Monat 3. * Probezeit
4. Woche 3. * Probezeit
gespräch

Willkommenstag
1. Tag 1. Monat 3. * Probezeit
gespräch

Interessen erfragen
↳ Projekte
entstehen lassen

Gespräche

2 Probezeitgespräche
- Feedback vom Team

festgelegte Feedback-
gespräche während der
Probezeit

Lern- und Integrationsphase

Lern- u. Int.
- Probezeitgespräche
- QM
- Fallbildungen

Gespräch nach
den ersten 4 Wochen
- gut ankommen
- Wünsche
- Fragen

Reflexionsgespräch

Stärken?
Frage nach
Verantwortlichkeit / Aufgaben

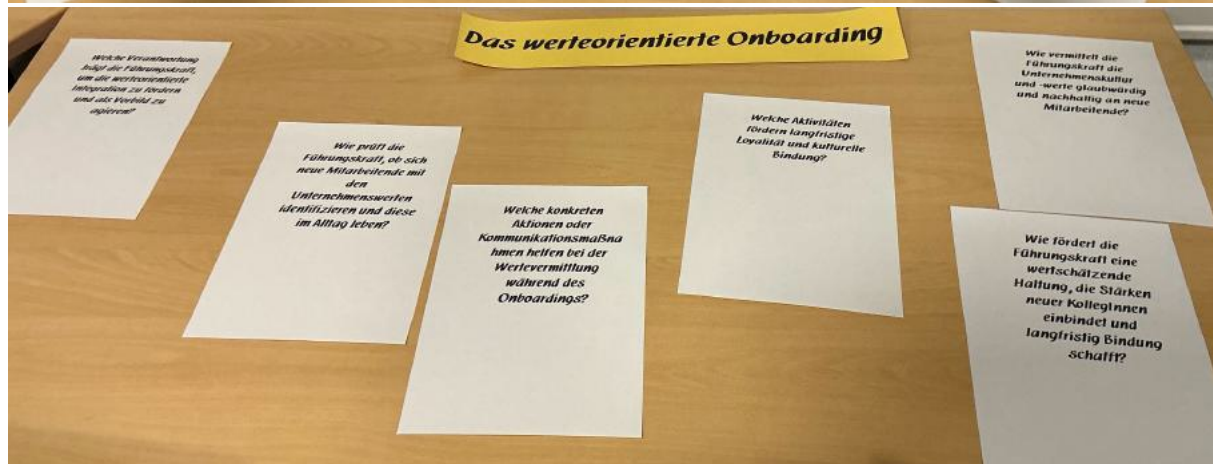
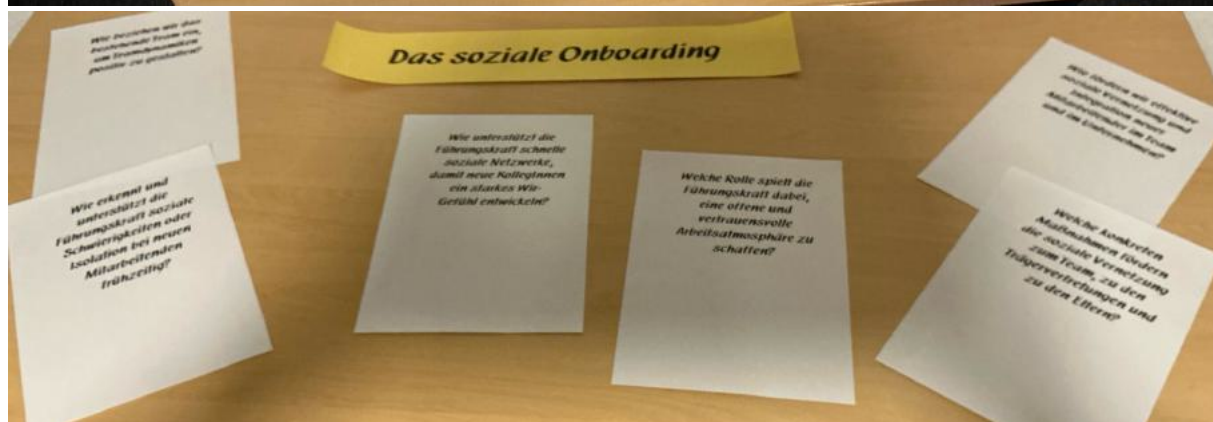
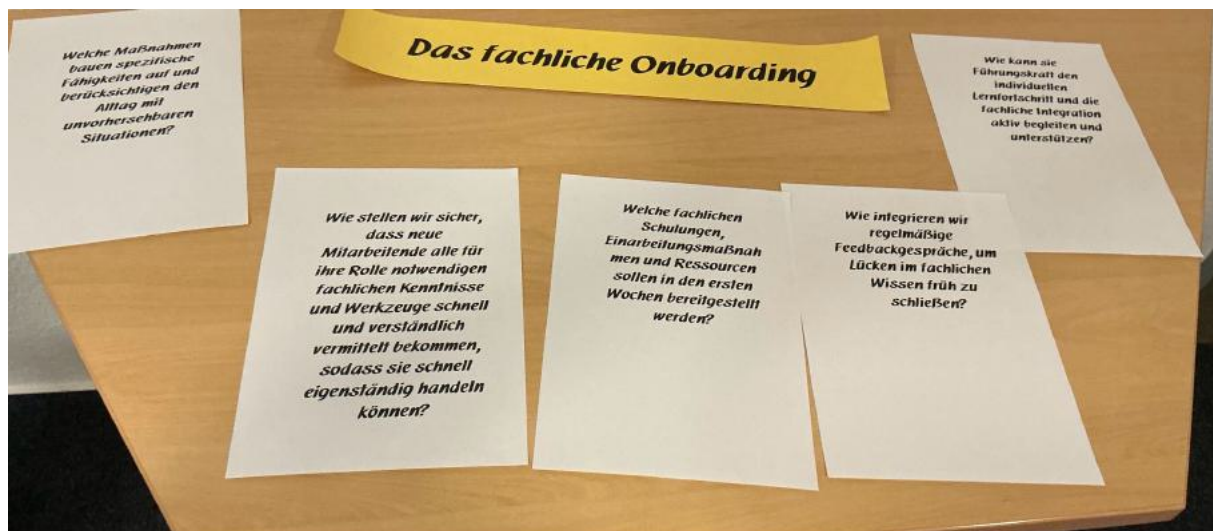
Leitungsrollen

⇒ Rückmeldungen
Paten

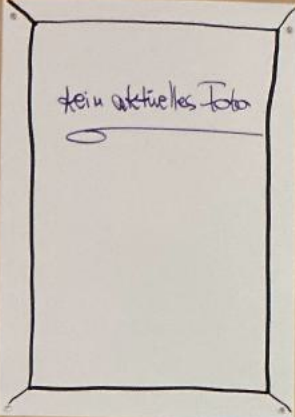
Einführung in
die QM-Prozesse

Austausch in
Peer Group befördern
(je nach Rolle / Stelle)

Mitarbeitergespräche
2x während der
Probezeit



Workshop Off-Boarding und Wissenstransfer

Langjährige Mitarbeiterin - „Susanne“	
 <p>kein aktuelles Foto</p>	<p>Beschreibung:</p> <p>verheiratet Großmutter „Team-Mutti“ 5 grüppig / Stadtkita</p> <p>257. Grüppaltg. Schwerpunkt: kreatives Gestalten Feste ausrichten Teamkatalysator</p>
<p>Welches Wissen trägt (nur) diese Person?</p> <ul style="list-style-type: none">→ Material-Managerin (Wann + wo?)→ Kooperationspartner / Netzwerk (Ort)→ Zeiterfahrung	<p>Was wäre kritisch, wenn dieses Wissen verloren ginge?</p> <p>generationsübergreifendes Wissen ↓ Unsicherheit</p>
<p>Wie könnte dieses Wissen übergeben werden?</p> <p>„Freunde - Buch“ analog / digital</p>	

Funktionsstelle - „Ben“



Beschreibung:

65 Jahre, Waldpädagoge

"Er ist die Waldgruppe"

Reichhaltiges Wissen über Wald, Tiere, Pädagogik. In Beziehung, beliebt aber speziell. Kopf des Teams und Zugpferd. Kann schwer abgeben. Beliebt bei Eltern „unersetzlich“. Klassischer Opa für die Kinder.

Zuverlässig, hat eine lange Leine von der Leitung

Welches Wissen trägt (nur) diese Person?

- Reichhaltiges Wissen aus inner. Überzeug.
- Leidenschaft für Wald
- Außenwirkung d. Gruppe

Was wäre kritisch, wenn dieses Wissen verloren ginge?

Waldgruppe hätte vermutlich weniger Zukunft - eventuelle Schließung droht
Außenwirkung wird sich verschlechtern
Ggf. unterschiedene Eltern
Mentpower/Antrieb geht verloren

Wie könnte dieses Wissen übergeben werden?

eine längere Zeit jemanden einarbeiten (Wahl v. Ben)
Ben kann gerne Lesestoffe
Wissensknoten erstellen - und Kindern
1:1 und in nicht gezielte

Was noch:

Supervisionsbegleitung
des Teams im Veränderungs-
prozess
+ Eltern

Stellvertretende Kita- Führungskraft - „Britta“



Beschreibung:

45 Sozialmanagement
Eusozialausbildung
seit 25 Jahren in der Einrichtung
Seit 10 Jahren Stell. Leitung Führungsanteil

**Welches Wissen trägt (nur)
diese Person?**

Guten Draht zum Bürgermeister
kennt alle Abläufe
Guter Netzwerk
Hat anderes Teamwissen als Leitung

**Was wäre kritisch, wenn dieses
Wissen verloren ginge?**

- Erfahrungsschatz schwer zu ersetzen
- Ausenwirkung / Vertrauen muss neu aufgebaut werden
- Rolle im Team finden

**Wie könnte dieses Wissen
übergeben werden?**

Gute Übergänge
Wochen der Einarbeitung Parallel

Leitung trägt Verantwortung
der Einarbeitung

Langjährige Mitarbeiterin - „Aylin“



Beschreibung:

- „Beziehungsmensch“
- Gruppenleitung
- + 25 Jahre in der Kita
- respektable Mitarbeiterin
- beliebt bei Eltern, Kindern
- gespaltenes Verhältnis im Team
- „Kann Kriechen“
- Zuverlässig
- praktisch veranlagt

Welches Wissen trägt (nur) diese Person?

- sie weiss, wo alles liegt / ist
- Kennt Familien und „Hintergründe“
- Kennt die Geschichte (Historie) der Kita

Was wäre kritisch, wenn dieses Wissen verloren ginge?

- Abläufe könnten gestört sein
- Unsicherheit bei anderen Mitarbeiter/innen

Wie könnte dieses Wissen übergeben werden?

- Abschiedsfeier
- Jahresplanung
- Elterngespräche mit neuem MA
- Visualisierung

- „Sie“ fragen, welches Wissen sie hinterlassen will
- Perspektiven?

Funktionsstelle - „Haticé“



Beschreibung:

- 27 J., liebt, kontakthungrig, temperamentvoll
- 5 J. i. d. Kita als Erz. (GL)
- beliebt im Team
- Gesundheits-Coach

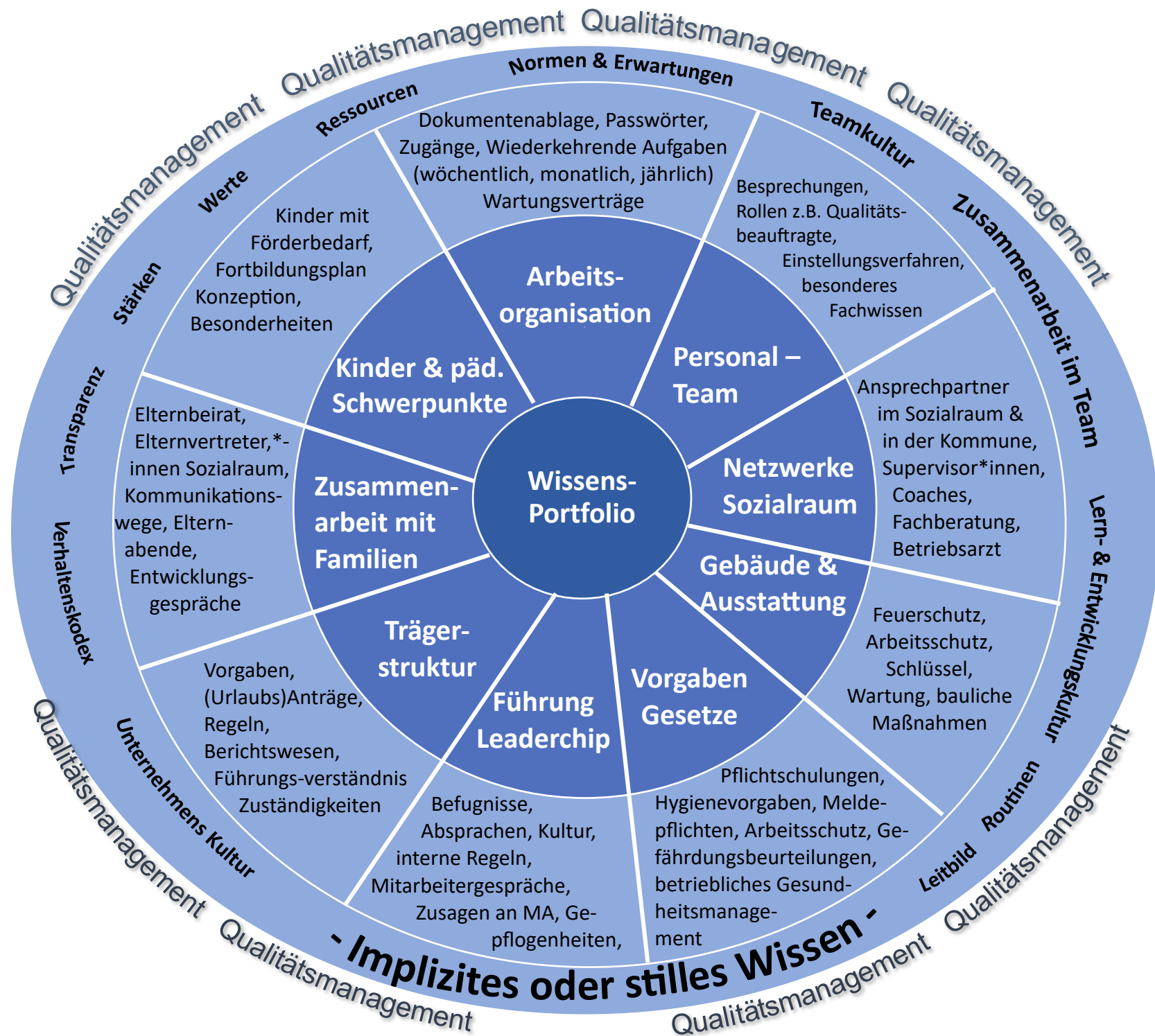
Welches Wissen trägt (nur) diese Person?

- interkulturelle Kompetenz (in echt) → Ansprechpartnerin für Familien/Team
- ~~Gesundheits-Coach~~
Gesundheits- und Arbeitsschutz → rechtliche Rahmenbedingungen

Was wäre kritisch, wenn dieses Wissen verloren ginge?

Wie könnte dieses Wissen übergeben werden?

- QM-Prozesse



Ablaufplan: Wissenstransfer beim Führungswechsel in der Kita

Ein strukturierter Wissenstransfer sichert Kontinuität, Qualität und Vertrauen im Übergang zwischen scheidender und neuer Leitung. Der folgende Ablauf bietet Orientierung für Träger, Leitung und Team.

1. Abstimmung und Planung

Beteiligte: Trägervertretung und scheidende Kita-Führungskraft

- Gemeinsames Gespräch über den anstehenden Führungswechsel
- Planung des Wissenstransfer-Prozesses
- Festlegung der Zuständigkeiten (wer übernimmt welche Aspekte, wer koordiniert den Ablauf?)
- Zeitrahmen und Kommunikationswege klären

2. Sichtung des Wissensbestands („Tortenstücke“)

Beteiligte: Trägervertretung, scheidende und neue Kita-Führungskraft

- Gemeinsame Analyse: Welches Wissen muss übergeben werden? Welches ist bei der neuen Kita Führungskraft bereits vorhanden?
- Feststellung: Was ist bereits dokumentiert oder im Team verankert?
- Identifikation besonderer Themenfelder, die mehr Aufmerksamkeit benötigen (z. B. Zusammenarbeit mit Familien, Personalführung, Kooperation mit Träger, pädagogische Schwerpunkte)

3. Übergabe in thematischen Etappen

Beteiligte: Scheidende und neue Kita-Führungskraft, und ggf. Trägervertretung oder Fachberatung

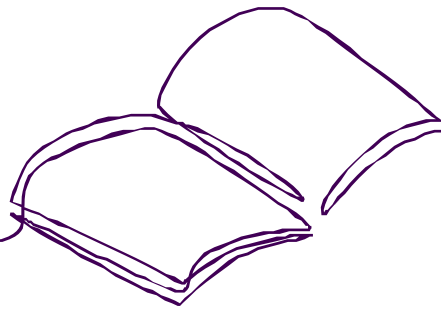
- Durchführung gezielter Übergabegespräche zu einzelnen „Tortenstücken“
- Austausch in unterschiedlichen Zweier- oder maximal Dreierkonstellationen
- Dokumentation wichtiger Informationen, Vereinbarungen und offener Punkte
- Nutzung bestehender Materialien (Qualitätsmanagement, Konzepte, Leitfäden, Jahresplanung etc.)

4. Das Team im Blick

Beteiligte: Neue und scheidende Kita-Führungskraft, Team, ggf. Trägervertretung

- Kommunikation des Übergangsprozesses an das Team
- Einbindung des Teams in den Wissenstransfer (z. B. durch Teamgespräche, Übergaberunden, gemeinsame Reflexion)
- Sicherstellen, dass Teamwissen sichtbar bleibt und genutzt wird
- Gestaltung eines wertschätzenden Abschieds und eines guten Starts

Kontakt



Projektkoordinatorin:



Scarlett Vorwerk
vek-vorwerk@diakonie-sh.de
Tel.: +49 4331 593 178

Projektleitung:

Franziska Schubert-Suffrian
vek-schubert-suffrian@diakonie-sh.de
Telefon 04331/593-228

Johanna Nolte
vek-nolte@diakonie-sh.de
04331 593-137