

Inhalt

Geleitwort	11
Kurzzusammenfassung	13
Hintergrund und Fragestellungen	13
Zentrale Ergebnisse	14
Handlungsempfehlungen	22
Teil I	
Hintergrund der Studie, methodisches Vorgehen, Stichprobenbeschreibung	
Kapitel 1	
Hintergrund der Studie (Auftrag)	28
Kapitel 2	
Methodisches Vorgehen	30
2.1 Baustein I: Onlinegestützte Befragung von Trägern und Leitungskräften	31
2.2 Baustein II: Wissenschaftliche Begleitung von 25 Kindertageseinrichtungen	31
2.2.1 Leitfadengestützte Interviews mit Leitungskräften	32
2.2.2 Leitfadengestützte Interviews mit <i>neuen</i> Fachkräften	33
2.2.3 Gruppendiskussionen mit multiprofessionellen Teams	34
2.2.4 Schriftliche Befragung der Leitungs- und Fachkräfte	39
2.2.5 Schriftliche Befragung der Eltern und Träger	40
2.3 Baustein III: Externe Qualitätsfeststellung	40
Kapitel 3	
Stichprobenbeschreibung	42
3.1 Auswahl der Stichprobe	42
3.2 Angaben der Träger zu den Einrichtungen	43
3.3 Anzahl der teilnehmenden Fachkräfte	49
Kapitel 4	
Gütekriterien	54

Teil II

Aufbau und Wandel multiprofessioneller Teams: Ergebnisse der quantitativen und qualitativen Analysen

Kapitel 5

Strukturen und Entwicklungen in den Einrichtungen	58
5.1 Strukturmerkmale der Einrichtungen und Teamzusammensetzung	58
5.1.1 Strukturmerkmale der Einrichtungen zum Zeitpunkt t0	58
5.1.2 Strukturmerkmale der Einrichtungen zum Zeitpunkt t2	60
5.1.3 Teamzusammensetzung in den Einrichtungen zum Zeitpunkt t0	62
5.1.4 Teamzusammensetzung in den Einrichtungen zum Zeitpunkt t1	67
5.1.5 Teamzusammensetzung in den Einrichtungen zum Zeitpunkt t2	71
5.1.6 Prozessqualität in den Einrichtungen	76
5.2 Arbeitssituation der Fachkräfte in den Einrichtungen	80
5.2.1 Strukturmerkmale der Fachkräfte zum Zeitpunkt t0	81
5.2.2 Strukturmerkmale der Fachkräfte zum Zeitpunkt t2	89
5.2.3 Funktionen, Zusatzqualifikationen und Aufgabenbereiche der Fachkräfte zum Zeitpunkt t0	97
5.2.4 Funktionen, Zusatzqualifikationen und Aufgabenbereiche der Fachkräfte zum Zeitpunkt t2	102
5.3 Arbeitsprozesse und Arbeitszufriedenheit der Fachkräfte	105
5.3.1 Arbeitsprozesse und Arbeitszufriedenheit der Fachkräfte zum Zeitpunkt t0	105
5.3.2 Arbeitsprozesse und Arbeitszufriedenheit der Fachkräfte zum Zeitpunkt t2	114
5.4 Einstellungen der Fachkräfte zu multiprofessionellen Teams	122
5.4.1 Einstellungen der Fachkräfte zum Zeitpunkt t0	122
5.4.2 Einstellungen der Fachkräfte zum Zeitpunkt t2	126
5.5 Zusammenfassung und Diskussion	129

Kapitel 6

Strukturen und Entwicklungen in den Einrichtungen: Weiterführende Analysen	136
6.1 Fragestellungen und Erläuterungen zum methodischen Vorgehen	136
6.2 Verwendete Skalen: Zusammensetzung und Güte	137
6.2.1 Skala „Befürwortung multiprofessioneller Teams“	138
6.2.2 Skala „Wertschätzende und konstruktive Teamsituation“	138

6.2.3	Skala „Zielklarheit/Aufgabenverteilung“	139
6.2.4	Skala „Arbeitszufriedenheit“	140
6.2.5	Skalen zu beruflichen Verhaltens- und Erlebensmustern	141
6.2.6	Skala zur Arbeitsbelastung	143
6.3	Deskriptive Ergebnisse: Zustimmung der Fachkräfte zu den Skalen	144
6.4	Multivariate Analysen: Unterschiede zwischen den Berufsgruppen	144
6.4.1	Unterschiede zwischen den Berufsgruppen zu t0	145
6.4.2	Unterschiede zwischen den Berufsgruppen zu t2	149
6.5	Regressionsanalysen: Die Bedeutung von Teambesprechungen	153
6.5.1	Zusammenhang der einzelnen Aspekte mit der Häufigkeit des teambezogenen Austauschs zu t0	153
6.5.2	Zusammenhang der einzelnen Aspekte mit der Häufigkeit des teambezogenen Austauschs zu t2	153
6.6	Strukturgleichungsmodelle: Einflussgrößen auf Arbeitszufriedenheit und Einstellungen	155
6.6.1	Zusammenhang der einzelnen Aspekte zu t0	157
6.6.2	Zusammenhang der einzelnen Aspekte zu t2	158
6.7	Längsschnittliche Betrachtung: Verläufe	160
6.8	Personenzentrierte Betrachtungsweise: Typenbildung	162
6.8.1	Typenbildung zu t0	163
6.8.2	Typenbildung zu t2	165
6.8.3	Unterschiede in den Klassenzugehörigkeitswahrscheinlichkeiten	166
6.9	Zusammenfassung und Diskussion der weiterführenden Analysen	167

Kapitel 7

Neue Fachkräfte:

	Entscheidungs- und Einarbeitungsprozesse	172
7.1	Erläuterungen zum methodischen Vorgehen	172
7.2	Die Perspektiven <i>einschlägig-hoch</i> qualifizierter Fachkräfte	173
7.2.1	Entscheidungssituationen und Erwartungen	174
7.2.2	Bisherige Arbeitsprozesse und Erfahrungen	178
7.2.3	Bewertung der bisherigen Erfahrungen und zukünftige Perspektiven	183
7.3	Die Perspektiven <i>nicht-einschlägig</i> qualifizierter Fachkräfte	186
7.3.1	Entscheidungssituationen und Erwartungen	187
7.3.2	Bisherige Arbeitsprozesse und Erfahrungen	190

7.3.3	Bewertung der bisherigen Erfahrungen und zukünftige Perspektiven	194
7.4	Veränderungen und Erfahrungen <i>neuer</i> Fachkräfte über den Untersuchungszeitraum	197
7.5	Zusammenfassung und Diskussion	201

Kapitel 8

Ebene Träger/Leitung:

	Planungs- und Organisationsprozesse	204
8.1	Erläuterungen zum methodischen Vorgehen	204
8.2	Entscheidungs- und Vorbereitungsphase(n)	206
8.3	Einarbeitungsphase, Aufgaben- und Rollenklärung	212
8.4	Organisationsentwicklung in multiprofessionellen Teams	215
8.5	<i>Neue</i> Fachkräfte und Teamentwicklung: Bewertungen aus Leitungssicht	219
8.6	Innovative Planungs- und Organisationsprozesse: Drei Fallstudien	227
8.6.1	Übersicht Strukturmerkmale	229
8.6.2	Fallstudie A	229
8.6.3	Fallstudie B	237
8.6.4	Fallstudie C	244
8.6.5	Zusammenführung der Fallstudien	250
8.7	Zusammenfassung und Diskussion	254

Kapitel 9

	Ebene Team	258
9.1	Erläuterungen zum methodischen Vorgehen	258
9.2	Pädagogische Kernkompetenzen (Kompetenzniveau) im Team	260
9.2.1	Situationswahrnehmung und -beschreibung	261
9.2.2	Situationsanalyse und -interpretation	263
9.2.3	Planung und Begründung des pädagogisch-professionellen Handelns	265
9.2.4	Selbst-Reflexion	267
9.2.5	Weiterführung und Entwicklung von Perspektiven	269
9.3	Professionelles Selbstverständnis und gegenseitige Anerkennung auf Teamebene	270
9.3.1	Typ 1: Hohes Professionalisierungsniveau/ hohe Anerkennungskultur	272
9.3.2	Typ 2: Hohes Professionalisierungsniveau/ geringe Anerkennungskultur	274

9.3.3	Typ 3: Geringes Professionalisierungsniveau/ geringe Anerkennungskultur	276
9.4	Zusammenfassung und Diskussion	277

Teil III

Einstellungen zu multiprofessionellen Teams: Die Perspektiven von Trägern, Leitungen und Eltern

Kapitel 10

Träger und Leitungen:

	Einstellungen zu multiprofessionellen Teams	282
10.1	Stichprobenbeschreibung	282
10.2	Personelle Besetzung	285
10.3	Sonderauswertungen: Traditionelle und multiprofessionelle Teams im Vergleich	301
10.3.1	Strukturen von traditionellen und multiprofessionellen Teams	301
10.3.2	Einstellungen zu multiprofessionellen Teams	307
10.3.3	Personalentwicklungsplanung	309
10.4	Zusammenfassung und Diskussion	310

Kapitel 11

Eltern und Träger:

	Einstellungen zu multiprofessionellen Teams	314
11.1	Stichprobenbeschreibung (Elternbefragung)	314
11.2	Personelle Besetzung aus Sicht der Eltern	317
11.2.1	Internes und externes Personal	317
11.2.2	Zusatzqualifikationen	318
11.3	Aufgaben und Tätigkeiten aus Sicht der Eltern	318
11.4	Erforderliche persönliche Ressourcen aus Sicht der Eltern	321
11.5	Einstellungen von Eltern zu multiprofessionellen Teams	322
11.6	Bedeutungsvolle Handlungsfelder aus Sicht der Träger	324
11.7	Aufgaben und Tätigkeiten aus Sicht der Träger	325
11.8	Erforderliche persönliche Ressourcen aus Sicht der Träger	329
11.9	Einstellungen von Trägern zu multiprofessionellen Teams	329
11.10	Zusammenfassung und Diskussion	332

Teil IV

Zusammenfassung und Handlungsempfehlungen

Kapitel 12

Zusammenführung der quantitativen und qualitativen Analysen – Entwicklung eines Passungsmodells für multiprofessionelle Teams	334
12.1 Zusammenführung der quantitativen und qualitativen Analysen	334
12.2 „Passungsmodell“ für multiprofessionelle Teams	342

Kapitel 13

Handlungsempfehlungen	351
------------------------------	-----

Abbildungsverzeichnis	355
------------------------------	-----

Tabellenverzeichnis	358
----------------------------	-----

Literatur	363
------------------	-----

Die AutorInnen	366
-----------------------	-----