

Neues aus dem ILKE®-Institut



Damit sich eine neue Kita-Kultur entwickelt: *Mitten in der Krise Flow-Erlebnisse im Team kreieren!*

Liebe interessierte **I L K E**®-Post-Leser*innen,

Teilen Sie mit uns die Vision einer Kultur-Entwicklung in Kitas, die den Bedürfnissen von kleinen und großen Menschen guttut? Wir glauben schon, denn sonst würden Sie unsere ILKE®-Post nicht lesen. Prima! Dann fragen Sie sich vermutlich des Öfteren, so wie wir auch:



Was braucht (m)ein Team, damit jede/r einzelne/r Mitarbeiter:in Lust und Energie gewinnt, um eine unterstützende Kultur tagtäglich mit Kindern zu gestalten und hervorzubringen?

Vertrauen in das Können der Mitarbeiter:innen ausstrahlen!

Wie immer geht der Weg möglichst über die Erfahrung des „Ich kann das!“ Denken Sie positiv und glauben Sie daran: Ihre Kolleg:innen in der Kita-Praxis sind sehr kreativ, sie sind in der Lage, eine positive Kultur-Entwicklung voranzubringen! Jede/r Einzelne in einem Kita-Team kann mehr, als sie oder er von sich selbst glaubt. Dieser Gedanke (und dazu natürlich eine aktivierende Didaktik) ist der wichtigste Energiefunke für Ihre und unsere Kita-Team-Entwicklungsbegleitung.

Das ist unsere dritte ILKE®-Post zum Themenkreis „Kita-Kultur“!

Heute lesen Sie über Ideen, Erkenntnisse und praktische Methoden, wodurch ein Teamspirit auf begeisternde Weise entsteht. Damit sich eine für Kinder bedürfnisgerechte Kultur in den Kitas immer wieder aufs Neue ereignet. Damit darin jedes Kind, wie auch jede/r Mitarbeiter:in erfährt: Hier kann ich mein Potential entfalten!

Das Ziel – doch auch der Weg dorthin – soll von der Sonne beschienen sein!

Wie die Ausstrahlung einer pädagogisch wirksamen Kita-Kultur die Kinder motiviert und stark macht, dazu schrieben wir die ILKE®-Post Nr. 16 und 17. Wie sich ein Kita-Team dahin entwickelt, das wird Kita-Leitungskräfte und Fachberater:innen besonders interessieren. In der aktuellen ILKE®-Post legen wir unseren Focus auf einen sinn-erfüllenden, partizipativen und mit guten Gefühlen verbundenen Steuerungsprozess.

Wir Autor:innen der ILKE®-Post teilen gerne unsere Ideen, die Lernfreude und Lernkompetenz unter Erwachsenen auslösen. Lassen Sie sich anstecken: Erzeugen Sie Flow! Kommen Sie in Bewegung! Reflektieren Sie die Prozesse! ●

WIR MÜSSEN SOWIESO DENKEN.



WARUM DENN NICHT GLEICH
POSITIV

Elisabeth Hollmann und Annette Weigert
im September 2024



Bild entstand im ersten Modul der ILKE®-Weiterbildung im Juli 2024 / Leitung: Annette Weigert, ILKE®-Institut und Birte Hansen, Partnerin im ILKE®-Netzwerk

Krisen haben Potential zum Wandel – auch in Kitas!

Fordern Sie den Wandel in den Kitas – und gestalten Sie ihn mit!

Unsere politische und gesellschaftliche Krise geht einher mit einem fatalen Personalmangel in allen (sozialen) Dienstleistungsinstitutionen. Wo Kitas aus diesen Gründen früher am Tag schließen, bekommen Eltern Stress. Stress in Familien wirkt sich nachteilig auf Kinder aus. Stress in Kitas ebenso. Erleben Kinder Angst und Verunsicherung in der Erwachsenenwelt, beeinflusst dies ihre Gefühle. Es behindert sie, ihr Selbst-Bewusstsein auszubilden. Die Erfahrung ihres positiven Selbst ist jedoch die Bedingung ihrer Lernfreude und Bildung.

Mehr Geld für mehr Personal und deren Qualitätsentwicklung in Kitas zu investieren, ist wichtig! Doch auch wenn dies geschähe, kommen wir nicht umhin, intern den Kita-Alltag neu zu gestalten. Heutzutage spüren fast alle Kita-Teams, es ist an der Zeit, neue Ziele und Wege für eine anders gestaltete pädagogische Praxis zu erfinden. Verändern sich Kindheit und Kita-Bedingungen, fragen sich viele Kita-Teams, inwieweit gewohnte Haltungen und Rituale noch genügend „Passung“ bieten bei eingeschränkten Rahmenbedingungen.

Nicht nur Politiker:innen und Trägervertreter:innen ringen derzeit um neue Lösungen für einen gelingenden Kita-Alltag. Auch intern ergreifen Kita-Teams gerade jetzt in Zeiten der Krise die Chance zum Wandel. Für uns im ILKE®-Netzwerk steht kurzgenannt folgende Kehrtwende an:

Lasst uns eine werte-basierte Kita-Kultur kreieren, die als inspirierender Resonanzraum auf die Lernfreude der Kinder einwirkt, so dass wir Kinder weniger be-lehrend erziehen müssen!

(Was eine werte-basierte Kita-Kultur bedeutet, dies erklärten wir in der ILKE®-Post Nr. 16.)

Viele Leser:innen denken jetzt vielleicht, das sei „leichter gesagt als getan“. Wir im ILKE®-Netzwerk starten immer mit den Erwachsenen und dem Ziel, mit ihnen gemeinsam Lern- und Gestaltungsfreude zu erzeugen.

Ein Team entwickelt sich im Entwicklungsmodus!

Eine unserer Erkenntnisse: Man muss nicht erst ein großartiges Team sein, um dann im zweiten Schritt die Kita wandeln zu können. Bei unseren Teamprozess-Begleitungen setzen wir an verschiedenen Stellen im System Kita gleichzeitig an; denn beim praktischen und kreativen Tun „hier und dort“ bewegt es sich bei den Mitarbeiter:innen auch im Kopf.

Entsprechend des ILKE®-Prinzips verbessert ein Team beim Tun seine Kommunikation und klärt seine Konflikte, es optimiert die Raum-Bildung für eine vernetzte Arbeit, es wandelt dabei seine Ablauf-Organisation und erfährt: Jede/r von uns ist auf andere Weise wertvoll und wichtig für die gemeinsame Kita-Kultur. ●

Elisabeth Hollmann



Gedanken einer langjährigen Kita-Entwicklungsbegleiterin zu den Schlagworten „Fachkräfte-Mangel“ und „Kita-Krise“

Die Worte **Mangel** oder **Krise** suggerieren unserem Verstand, ein **Mangel** sei auszugleichen und die **Krise** sei ein vorübergehender Ausnahmezustand. Wenn also bald der „Mangel“ behoben ist und die „Krise“ vorbei, dann wird alles wieder gut! ???

Die Zahlen und gesellschaftliche Entwicklungen sagen uns eher: **Der Personalmangel im Kita-Arbeitsfeld wird ein jahrelanger Dauerzustand sein, er stellt also eine neue Normalität her.**

Ich nehme an, viele Fach- und Führungskräfte im elementaren Bildungsbereich ahnen oder fühlen das ebenso, nur höre ich kaum jemanden von einer „neuen Normalität“ sprechen – nicht von offizieller Seite.

Wenn uns etwas bedrückt, ängstigt, wir aber unsere Gefühle nicht wahrhaben wollen bzw. wir nicht über unsere Ängste sprechen können, rumoren sie innerlich. Manche Kita-Fachkräfte und Kita-Leitungskräfte machen sich Luft, in dem sie sich bei ihren Vorgesetzten beschweren. Um dann zu erfahren, dass diese ebenso im Stress sind...

Ist es nicht so, dass Pädagog:innen im Elementarbereich meist mit einem hohen ethischen Anspruch an sich selbst arbeiten? Mit aller Kraft versuchen sie, Kindern einen stabilen Halt zu geben in den bislang eingeübten Strukturen, z. B. in Gruppenstrukturen oder im gewohnten Tagesablauf. Kann das gut gehen in einer Zeit, in der manche Kita-Institutionen kollabieren?

Ich erkläre mir den erhöhten Krankenstand in Kita-Institutionen auch als Folge eines „unbewussten Kampfes, einer unbewussten Trauer im Verborgenen“, die sich im Inneren der Personen im Kita-Arbeitsfeld abspielt.

Ich empfehle, über diese „Trauer im Verborgenen“ in den Kita-Teams zu sprechen! Das Rauslassen der Gefühle wird in den Teams wie ein reinigendes Gewitter wirken, in dessen Folge die „Luft sauberer“ ist als vorher, weil man nicht mehr einer Illusion nachhängt. Das Jammern und Klagen über die Mängel im Arbeitsalltag könnte sich mit der Zeit verflüchtigen, weil man zur Erkenntnis kommt: Wir denken gemeinsam und gehen andere, neue Wege!

So entsteht Freiraum im Kopf, um sich auf ein neues Modell von Kita zu konzentrieren. Dazu gibt das ILKE®-Konzept (seit Jahren) viele Denkanstöße. ●

Elisabeth Hollmann



Ein Bodenbild, das den Mitlernenden ein „buntes Team“ spiegelt.

Da kommt beim Lernen Freude auf! Über die Stimulation unserer Wohlfühlfabrik im Kopf

„Das machte richtig Spaß heute – der Tag flog nur so dahin!“

Solche Sätze hören wir ganz oft am Ende eines ILKE®-Lerntages. Sie sprechen für eine hohe Zufriedenheit von Seminarteilnehmer:innen oder Teammitarbeiter:innen. Warum geben uns die Menschen so ein wunderbares Feedback?

Wir sorgen für unsere positive Ausstrahlung und sind aufmerksam für jeden Menschen. Wir sprechen möglichst wertschätzend und laden durch mehrere Strategien die Teilnehmer:innen (TN) zur Selbsterfahrung und Kommunikation ein. Das machen andere gute Trainer:innen auch. Das ist heute Standard. Doch wir bringen zudem anderes bewusst in die Arbeit ein: Wir wollen die Sinne der Lernenden erfreuen und erschaffen dazu eine Kultur der **Sinnes-Freude!** Sprechen am Ende des Tages viele TN ein positives Feedback aus, dann wissen wir zunächst einmal: Die Mit-Lernenden spürten, was sie spüren sollten! Danach reflektieren wir gemeinsam, welche bewussten und unbewussten Erlebnisse den Lerntag prägten:

Sinnes-Freude wirkt auf informelle Weise lernfördernd

„Gutes Futter“ für alle Sinne flankiert unsere Art der Erwachsenenbildung:

- Der Trainerin/dem Trainer sieht man es förmlich an, dass sie/er gerne arbeitet.
- Die TN bewegen sich und sind aufgefordert, ihre Bedürfnisse auszudrücken.
- Die Fragestellungen machen neugierig oder irritieren und regen zum Denken und Forschen an.
- Der Raum zeigt eine Art „vorbereitete Umgebung“, die Wertschätzung ausdrückt und/oder eine Motivation wachruft.
- Der Tagesablauf lädt zum Pause machen ein.
- Der Tagesablauf hängt in groben Zügen transparent an der Wand und gibt Struktur und Orientierung.
- Bei der Anordnung des Pausensnacks spüren die Menschen Einfachheit, Schönheit und Gesundheit, also eine Wertorientierung – es „schaut“ lecker aus.
- Der Moderationskoffer ist geordnet, alles darin ist leicht zu finden und in gutem Zustand.
- Die Art der kleinen, gut ausgewählten Buchausstellung lädt zum Lesen ein.

Und das Beste:

- In kleinen Gruppen denken und erarbeiten die TN die Lösungen ihrer Probleme selbst. Sie profitieren dabei vom Austausch untereinander und entwickeln neue Ideen.
- Sie präsentieren ihre Ergebnisse in kreativer Form für die Mit-Lernenden.
- Damit alle in dieser Weise präsentieren können, gibt es dazu originelle Materialien.



Ein Kaffee, herzlich präsentiert.



Sinnes-Freude – ist das eine ernst zu nehmende Qualität in der Pädagogik?

Freuen sich die Sinne der Menschen, dann bringen wir damit die Ur-Kompetenz des Lernvermögens in Gang. Das erklärt uns die Neurobiologie so: Wir staunen, fühlen uns sicher, öffnen uns für Neues. Wenn wir auf etwas Lust verspüren, dann schüttet der Körper Dopamin aus. Wir trauen uns plötzlich was! Darüber wachsen wir „über uns hinaus“. Das gilt für Kinder genauso, wie für Erwachsene.

Kitas, doch auch Schulen, Krankenhäuser und Altenheime brauchen eine kulturelle Umgebung, die **Sinnes-Freude** ausstrahlt und Dopamin auslöst. Das steht für viele nicht an erster Stelle, erscheint auf den ersten Blick beinahe un-sinnig, macht aber auf den zweiten Blick richtig Sinn: Denn nun bewältigen wir alle unsere Ziele und Aufgaben besser! ●

Elisabeth Hollmann



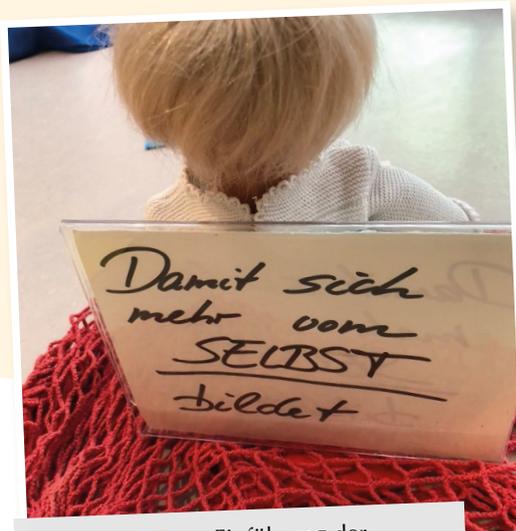
Ein neugierig machender **Materialtisch** im Seminar „Mathematik mit Kindern“.



In dieser **Tasche** versteckte sich ein Arbeitsauftrag zur Gruppenarbeit.



Eine **nette Begrüßung** der Mitlernenden beginnt bereits vor der Tür!



Ein **Bodenbild** zur Einführung der Integralen-LernKultur-Entwicklung (ILKE®).





In einem Seminar zur Optimierung des Außengeländes grillen sich die Teilnehmer:innen ihr **Essen am echten Feuer**.



Eine andere **Körperhaltung** fördert das Denken im Miteinander.



Ein einfaches, vorweihnachtliches Pausenfutter erfreut das Auge.



Im Team die inneren Bilder sichtbar machen!

Jede/r denkt anders über Erziehung und Bildung

Kita-Teams heute sind divers und bunt. Es arbeiten in Kitas unterschiedlich ausgebildete pädagogische Fachkräfte zusammen, dazu Fachkräfte aus unterschiedlichen Berufsfeldern, Quereinsteiger:innen und Pädagog:innen aus anderen Herkunftsländern.

Die Talente und Begabungen der einzelnen Menschen im Team sind andere – und das ist wunderbar für die Kinder. Doch das Denken über Pädagogik und erst recht über „Kita-Kultur“ und die damit verbundenen Werte variieren – das macht es in der Praxis schwierig.

Damit die gesamte Kita eine Kultur abbildet, die sich positiv bildend für alle auswirkt, reicht es nicht aus, wenn sich einzelne Personen im Team Gedanken machen um den Lebensraum der Kinder. Solange jede/r im Team sich als Einzelkämpfer:in sieht bzw. sich so verhält, und manche darunter leiden, dass dies so ist, kann es nichts werden mit der „gemeinsamen Sache“.

„Wenn du ein Schiff bauen willst, dann trommle nicht Männer zusammen, um Holz zu beschaffen, Aufgaben zu vergeben und die Arbeit einzuteilen, sondern lehre die Männer die Sehnsucht nach dem weiten endlosen Meer.“

Antoine de Saint-Exupéry*

Den inneren Vorstellungen einen Ausdruck geben

Die „gemeinsame Sache“ braucht als Grundlage eine Bild-Skizze, die eine von allen Mitarbeiter:innen getragene Ziel-Vorstellung widerspiegelt.

Diese im Team zu entwickeln ist einfach, wenn wir darauf vertrauen, **jede/r im Team trägt bereits ein inneres Bild von einer positiv bildenden Kita-Kultur in sich**. Jede/r weiß im Innern ganz genau, was sich für Kinder gut anfühlt (denn man war ja selbst Kind).

Ein Übungsvorschlag:

Das könnte der erste Schritt an einem Bildungsnachmittag im Team sein:

Je vier Mitarbeiter:innen erzählen sich, welche Bilder sie im Kopf haben von einer Kita-Kultur, die sich gut anfühlt. Im Anschluss malen sie eine Skizze, in der wichtige Aspekte ihrer Vorstellungen vorkommen. Gleichzeitig schreiben sie jede ihrer Kriterien auf eine Karte.

In einem zweiten Schritt präsentieren die Gruppen ihr jeweiliges Bild im Team. Die schriftlich genannten Kriterien hängen sie dazu. Jede Präsentation bekommt Feedback.

Jede Gruppe benennt eine Person, diese treffen sich in der nächsten Verfügungszeit, um die Gemeinsamkeiten in den jeweiligen Bildern herauszufinden. Daraus malen und formulieren sie ein neues Bild, das sie in der folgenden Dienstbesprechung wieder vorstellen. In einer anschließenden gemeinsamen Reflexion sollten sich alle versichern, dass sie diesem Bild folgen.



* Der Schriftsteller und Pilot lebte von 1900 bis 1944. Wäre er zur heutigen Zeit unter uns, hätte er vermutlich „Menschen“ statt „Männer“ geschrieben – wir denken uns „Menschen“ statt „Männer“ und lassen das Zitat im Original stehen.





Ein „Kommpass-Bild“ zum Kita-Leben im Draußen!

Dieses gemeinsame Bild wird so zum Kompass für alle im Team. Es könnte im Mitarbeiter:innen-Raum hängen und für alle täglich sichtbar sein.

Wenn nun jede/r bereit ist, diesem Kompass-Bild zu folgen und sein Bestes dafür zu geben, steht der Entwicklung einer positiv bildenden Kita-Kultur nichts mehr im Wege.

Nicht nur diskutieren, auch handeln!

Wenn das Ziel klar ist, kann man aufhören im Team, immer wieder auf's Neue über Grundsatzfragen zu diskutieren (was wir in den Teams seit über 20 Jahren machen...). Erlebt jede/r sich selbst als kompetent, einen Lebensraum für und mit kompetenten Kindern gestalten zu können, gibt es keinen Grund mehr zur Diskussion. Dann zeigen alle Mitarbeitenden über entsprechende Handlungen, dass sie es verstanden haben.

Es braucht Führungskompetenz und anders genutzte Zeit im Team!

Es soll nicht unerwähnt bleiben, dass es für diese lernende Prozess-Begleitung kompetente Führungskräfte in Kita-Teams braucht und/oder externe Trainer:innen.

Natürlich brauchen die Teams Zeit für Entwicklung. Nicht nur Schließzeiten, sondern auch Zeit im Alltag. Teams, für die die Arbeit an einer positiv bildenden Kita-Kultur selbstverständlich wurde, finden dafür Zeit. Zum Beispiel, indem sie, wenn weniger Kinder da sind, sich mit der Raumbildung befassen. Oder sie nutzen einen Teil ihrer monatlichen Verfügungszeit dafür. Manche Träger räumen ihren Teams zusätzlich zu den Verfügungszeiten Bildungsnachmittage ein, um neue Themen erarbeiten zu können. ●

Elisabeth Hollmann

Drei Wege, um die Kita-Hülle durch Kinderaugen zu verstehen

Wer über Jahre hinweg tagein und tagaus den eigenen Arbeitsplatz „Kita“ betritt, gewöhnt sich an deren Anblick. Viele denken gar nicht darüber nach, dass die Kita-Hülle eine andere sein könnte. Manche meinen auch, sie sei gar nicht so wichtig für Kinder, nicht so bedeutend, wie sie selbst als Person in ihrem pädagogischen Wirken einflussreich seien. Doch die pädagogische Haltung wirkt nach außen und die äußere Hülle wirkt als Resonanz wieder zurück auf die Menschen. Also: Welche Signale will man senden?

Folgende drei Methoden sind einfach umsetzbar, und sie helfen dir, die Umgebung für Kinder sensibel zu gestalten:

1



Filme mit deinem Handy aus der Hüfte heraus den Eingangsbereich oder einen der Bildungsräume.

*Was siehst du in deinem Film, wie wirkt es auf dich?
Soll die Umgebung so auf Kinder wirken?
Was wollen wir ändern?*

2



Setzt euch in eurem Kinder-Atelier, in der Bibliothek... zu zweit auf niedrige Stühle und fragt euch:

*Wenn wir 4,5 Jahre alt wären, wie kämen wir mit dem Angebot in diesem Regal allein klar?
Was müsste anders sein, damit wir als Kind selbständig agieren können?*

3



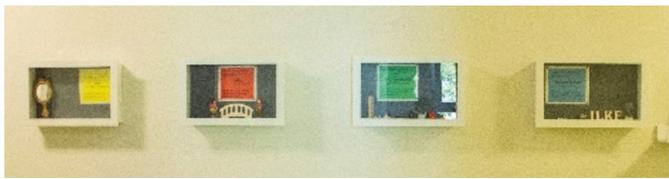
Aus der Perspektive „sitzend auf dem Rollbrett“ erkennst du sofort, wie was auf Augenhöhe der Kinder wirkt.

Zu zweit könnt ihr gut miteinander darüber reflektieren. ●

Elisabeth Hollmann

Die Fotos wurden im ILKE®-Co-Praxisort Kindergarten St. Gallus in Rödermark nachgestellt. Sie sagten, es habe Spaß gemacht, die Übungen auszuprobieren. Vielen Dank dafür!

Teamentwicklung in der Kita Zauberwald



In der Kita Zauberwald treffen viele unterschiedliche Charaktere aufeinander. Das schafft einerseits die Chance auf eine bunte Ressourcenvielfalt und bringt andererseits Herausforderungen im Team mit sich. **Es ist uns enorm wichtig, kontinuierlich und am besten auf allen ILKE®-Ebenen an den dynamischen Prozessen der**

Teamentwicklung zu arbeiten. Gelingen kann dies nur mit der Beteiligung aller! Es ist also eine Aufgabe aller, gemeinsame Ziele im Fokus zu behalten, wie die Kommunikation zu verbessern, Stärken und Schwächen zu analysieren, Rollen und Zuständigkeiten adäquat zu verteilen und individuelle Lernziele zu formulieren.

Der Prozess der Teamentwicklung hört bei uns nie auf, da sich unsere Teams stetig wandeln, erweitern oder reduzieren, sich Aufgaben und Zuständigkeiten verändern usw.

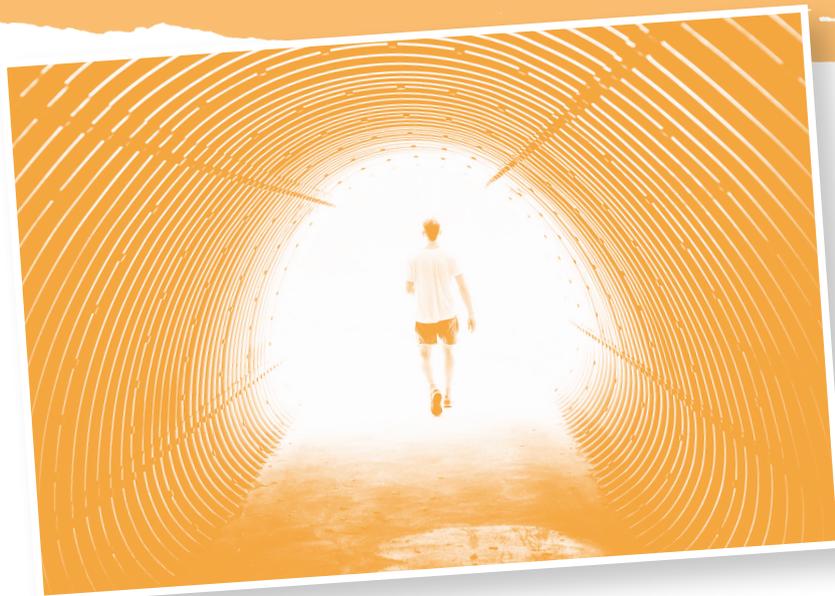
Die jährlich stattfindenden, pädagogischen Arbeitstage helfen uns bei diesen Teamentwicklungsprozessen, die professionell gesteuert werden, beispielsweise durch (wie in diesem Jahr) externe ILKE®-Referentinnen. Über die verschiedenen, vorab festgelegten Teamthemen „Umstrukturierung im Krippenbereich“, „Bedeutung des Spiels im Kindergarten“ und „Erlebnisreise Alltag im Hort“ arbeiteten alle drei Teams zusammen mit der jeweiligen Referentin in einem angenehmen und zielführenden Rahmen. Selbstverständlich verstanden sich unsere Leitungskräfte selbst auch als einen Teil des Teams und schafften so ein Gemeinschaftsgefühl.

Das Bewusstsein, dass sich ein Team stetig neu erfindet und immer weiterentwickelt, schafft im Zauberwald viel Motivation bei den Mitarbeitenden. Motivierte Mitarbeitende führen dann wiederum zu einem Fortschritt, von dem das ganze Team profitiert. ●

Nadine Kiesow

ILKE®-Co-Praxisort Kita Zauberwald, Oberursel





Forscher-Fragen:

Da der größte Teil der Kitas seit Monaten unter Personalmangel leidet, und diese Rahmenbedingungen sich so schnell nicht ändern, formulieren wir gleich mehrere Forscherfragen zur Teamentwicklung. Äußere, komplizierte Bedingungen ändern wir nur, wenn wir anders denken als gewohnt und uns als Gestalter:innen der realen Lebenswelt im Innern der Kita verstehen.



Welche Art des Neu-Denkens für die Zukunft der Kitas würde uns allen helfen?

Was hat uns in der Vergangenheit geholfen, Krisen zu meistern?

Welche Stärken entdecken wir bei uns Erwachsenen? Wie bringen wir sie künftig in die Arbeit mit den Kindern ein?

Welche Kriterien wünschen wir uns für eine gelingende Kommunikation in bunten Teams?

Welche Standards brauchen wir für die Raumbildung im gesamten Haus, damit Kinder gut in die Selbständigkeit kommen?

Was könnten Kinder tun, damit wir pädagogischen Fachkräfte unsere Energie behalten?

(Diese Frage ist bewusst so gewählt, damit im Team ein Nachdenken entsteht, wie sich Kinder anders verhalten könnten, wenn wir „Dies und Das“ anders machen würden.)

Welche Regelungen in der täglichen Ablauforganisation entlasten uns?

Denk-Bar ...



Ist es möglich, auf neue Weise über Kolleg:innen in einem Kita-Team zu denken?
Sozusagen eine neue Denk-Kultur im Miteinander zu entwickeln?
Im folgenden Sinne:

Jede/r Erwachsene hat eine andere Sozialisation, einen anderen Charakter, eine andere pädagogische Vorerfahrung und Handlungskompetenz. Wir erwarten voneinander nicht (mehr) das Gleiche! Im Gegenzug lernen wir unsere Stärken voneinander besser kennen (teilen diese uns auch mit) und unterstützen uns gegenseitig in unserer Potentialentfaltung.

Wäre das nicht ein gutes Vorbildverhalten für Kinder und gleichzeitig eine Chance für jede und jeden, dass wir uns als Erwachsene im Team entwickeln dürfen? Fehler dürfen gemacht werden – wir verbessern uns im Miteinander im Sinne unseres „Kompass-Bildes“.

Ein Team arbeitet erst „Hand in Hand“, wenn die Unterschiedlichkeiten der Persönlichkeiten wie in einem Puzzle (Gesamt-Bild) zusammenpassen.

(Wir leugnen nicht, dass es mitunter Menschen gibt, die nicht mit ins Puzzle passen oder passen wollen. Von denen müssen wir uns leider trennen.)

Kontakt

Elisabeth Hollmann

T 069 86005450 • elisabeth.hollmann@ilke-institut.de

Annette Weigert

T 06021 4430449 • annette.weigert@ilke-institut.de

Die Profile der ILKE®-Trainer:innen lesen Sie auf unserer Webseite:

<https://ilke-institut.de/netzwerk-ilke/trainerinnen-und-lizenzierte-partnerinnen/>



Folgen Sie uns auf Instagram:

Sie finden dort abwechslungsreiche Inhalte, informative Beiträge, bewegte Bilder und eine kreative Mischung aus Theorie und Praxis. Unter den Reels und Feeds ist Raum für Austausch, Nachrichten erreichen uns auf kurzem Weg.

Mit einem Klick auf diesen Link werden Sie direkt auf unsere Profilseite weitergeleitet.
https://www.instagram.com/ilke_institut/ oder einfach diesen **QR-Code scannen**

