

Neues aus dem ILKE®-Institut



Ermutigendes zum neuen Kita-Jahr!

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

zum Start in das neue Kita-Jahr wünschen wir allen Kita-Verantwortlichen, sich in diesen herausfordernden Zeiten auf andere Arten der Kooperation einzulassen, Kita neu zu denken, die Kita-Kultur zu wandeln – **mit Liebe, Geduld, Innovation und Mut!**

Wir schreiben deshalb in dieser ILKE®-Post über Ermutigendes aus der Praxis, über bunte Teams und neue Mitarbeitende.

Wir erzählen dabei auch von Beispielen aus ILKE®-geprägten Kitas, die mit Ehrenamtlichen oder fachfremden Menschen in ihren Teams zum Wohle der Kinder arbeiten.

Freilich sind Zusatzkräfte keinesfalls als Allheilmittel für den personellen Engpass zu sehen. Vielmehr geht es uns darum, dass sie ergänzend in Fachteams mit-wirken und ihre Stärken und Leidenschaften einbringen. Umso erfolgreicher gelingt das, wenn die Kita-Kultur als pädagogisches Fundament bereits gut entwickelt ist.

Lesen Sie mehr dazu und lassen Sie sich inspirieren! ●



© Titelblatt des Stadtmagazins für Offenbach, Heft 56, fotografiert von Elisabeth Hollmann

Liebe Grüße
**Elisabeth Hollmann und
Annette Weigert**
Oktober 2025

Neue Impulse in unserem Team – Zwei engagierte Ehrenamtliche!

Ein Beitrag aus dem ILKE®-Co-Praxisort Kita An der Rodau, Rödermark

In diesem Frühsommer war unsere Kita mit der Kündigung von vier Fachkräften konfrontiert. Nach dem ersten Schreck haben wir uns schnell besonnen und kreativ nach Möglichkeiten gesucht, wie wir Menschen, die Lust haben mit Kindern aktiv zu sein, finden können.

Über das Ehrenamtsbüro konnten wir unkompliziert Kontakt zu zwei engagierten Menschen herstellen, die uns gerne mit ihren Fähigkeiten in der Kita bereichern wollten.

Elke, unsere „Gartenpatin“, bekam den Naschgarten in ihre Obhut.

Durch personelle Engpässe wurde dieser im letzten Jahr vernachlässigt. Nach unserem ersten Treffen hat Elke einen Plan entwickelt, wie wir den Garten neu aufleben lassen. Es wurden 2 qm Erde bestellt, Erde transportiert, geharkt, gejätet und schließlich gesät und angepflanzt. Elke kommt immer freitags und plant mit den Kindern, was alles zu tun ist, und wer was machen möchte. Aktuell können wir natürlich richtig viel ernten ☺.

Begleitet wurde Elke am Anfang durch unsere Fachkraft Pia.

„Ich bin sehr gut hier aufgenommen worden, alle waren richtig nett und haben sich offensichtlich gefreut, dass ich gekommen bin. Ich konnte meine Vorschläge einbringen und direkt mit den Kindern umsetzen“, resümierte Elke über ihren Start bei uns. Der Spaß am eigenen Anbau hat sofort auch unser Küchenteam mit angesteckt und so ist der Naschgarten nun unser aller neues Projekt. Gemeinsam pflegen und hegen wir unsere Pflänzchen und freuen uns über alles, was da so schön wächst, blüht und zum Naschen einlädt.



Elke beim Säen mit den Kindern





Norbert in der Holzwerkstatt

Unser „Holzpaté“ Norbert, ein ehemaliger Schreiner, brachte den Bauwagen auf Vordermann. Wir richteten dort eine kleine Holzwerkstatt ein. Diese ist nun immer Mittwochs vormittags geöffnet für Kinder, die Lust haben mit Holz zu arbeiten. Schon nach ein paar Wochen hat sich bei den Kindern rumgesprochen, dass Norbert jeden Mittwoch da ist. Einige Kinder nennen ihn schon ganz liebevoll Norbi und warten und freuen sich auf ihn.



Unsere Fachkraft Alisha aus dem Atelier ist Ansprechpartnerin für Norbert und jetzt schon begeistert von der Zusammenarbeit mit ihm. Die vielen neuen Ideen, sein Know-how und das Material, das er besorgt, begeistert die Kinder und uns alle, so Alisha. Es gibt erste gemeinsame Projekte: So werden zum Beispiel Objekte aus Holz gewerkelt und im Atelier noch bemalt. Weitere solcher Vorhaben sind bereits in Planung.

Sicherlich lösen ehrenamtliche Helfer keine Personalengpässe in Kitas. Trotzdem können sie viel Gutes bringen. Dieser Sommer hat uns gezeigt, was für eine wertvolle Ergänzung „fachfremde Menschen“ im Kindergarten sein können.

Das Engagement und die Lust, die diese beiden Ehrenamtlichen mitbringen, wenn sie mit den Kindern an den Projekten arbeiten, haben Leichtigkeit und Freude ins Haus gebracht. So können Räume im Haus belebt und Kindern lebenspraktische Lernerfahrungen ermöglicht werden, für die im Alltag oft zu wenig Zeit ist.

Unsere Willkommenskultur im gesamten Haus und unsere Offenheit für Neues hat den beiden den Einstieg leicht gemacht. Auf diese Weise konnte sich dieses Projekt gut entwickeln und wir sind gespannt, was noch so alles im Bauwagen und im Gärtchen passiert. ●

Marion Kiszegi und Maria von Klopotek
ILKE®-Co-Praxisort Kita An der Rodau, Rödermark

Annette Weigert: „Was mich an **bunten Teams** begeistert...“

...wenn die **Vielfalt der Fähigkeiten und Fertigkeiten** aller im bunten Team die Welt der Kinder bereichert, dann ist das ein Geschenk!

...wenn die Menschen in den Teams mit ihrer **unterschiedlichen Lernbiografien und Lebenserfahrungen** auf das Können der Kinder schauen, dann entstehen mitunter völlig neue Sichtweisen zu deren Kompetenzen.



...wenn durch immer mal stattfindende **Wechsel**, neue Menschen im bunten Team die Stolperstellen in der Ablauforganisation entdecken, dann hilft das gegen die Betriebsblindheit.

...wenn ein buntes Team die Chance nutzt, sich trotz **Verschiedenartigkeit** im konstruktiven Miteinander zu üben, dann ist das ein Bildungs-Vorbild par excellence für die Kinder – und ein Beitrag zum Frieden in der Welt.

Von Anfang an: neue Mitarbeitende integrieren

Zwei praktische Beispiele

In der Bewerbungssituation:

In den meisten Fällen bewerben sich neue Mitarbeiter:innen – egal mit welcher Vorbildung – nicht einfach „blind“ auf eine Stelle in deiner Kita. Ein guter Ruf weht euch vielleicht voraus?

Im ersten „vis à vis“-Gespräch könntest du in deiner Funktion als Kita-Leitungskraft fragen:

- Was bewegt Sie, sich bei uns zu bewerben?
- Was fällt Ihnen auf den ersten Blick in unserer Kita auf?
- Was glauben Sie, warum achten wir auf anregende, schöne Räume?
- Setzen Sie sich bereits mit dem ILKE®-Prinzip auseinander?
- Woher wissen Sie davon? Und was denken Sie darüber?



Empfehlung: Gebe gleich einen Artikel über ILKE® oder unsere Konzept-Broschüre mit nach Hause!

Gute Idee! Zum Start eines neuen Mitarbeiters, einer neuen Mitarbeiterin:

Als Mentorin, als Mentor begleitet eine pädagogische Fachkraft aus dem Team die neue Kraft im Kita-Alltag für ca. drei Monate. Dabei geht es nicht darum, dass sich die neue Kraft an die bestehende Kita-Kultur anpasst. Eher ist es das Ziel, sich gut gegenseitig kennen zu lernen. Es ist eine große Chance, eine neue Kollegin, einen neuen Kollegen zu befragen, welche Gefühle, Meinungen und Ideen sie oder er zum neuen Kita-Alltag mitbringt. Der noch „fremde Blick“ auf das Gewohnte hilft euch, miteinander die bestehende Qualität im Haus zu reflektieren, zu verstehen, sie evtl. weiterzuentwickeln und zu verbessern. ●

Elisabeth Hollmann

„Nur Mut! Auch Quereinsteigende und Fachfremde bereichern die Teamarbeit in den Kitas!“



Annette Weigert



Regina Burkl

Lest hier, was **Regina Burkl**, die lange als ungelernte Kraft in Kinderinstitutionen gearbeitet hat, von ihren Erfahrungen und Sichtweisen **im Gespräch mit Annette Weigert** berichtet:

Annette Weigert

Du hast den Beruf der Industriekauffrau erlernt und arbeitest heute wieder in diesem Bereich – als Verwaltungskraft in einem großen Kinderhaus und stundenweise für das ILKE®-Institut. Es kommt uns zugute, dass du zwischenzeitlich viele Jahre selbst mit Kindern institutionell gearbeitet hast. Wie kam es dazu?

Regina Burkl

Weil ich meine Kinder bekam, war ich länger raus aus meinem eigentlichen Beruf. Als ich dann wieder mit einer außerhäusigen Tätigkeit starten wollte, spielte der Zufall mit: Ich kannte die Frau, die in unserer Gemeinde die Mittagsbetreuung leitete und das aufgeben musste, weil sie mit der Familie wegzog. Sie sprach mich direkt an, ob ich nicht Lust darauf hätte, ihre Nachfolgerin zu werden. Ich hatte! Sechs bis sieben Schulkinder waren das zuerst, mit der Zeit kamen weitere dazu und so war ich drei, vier Jahre für die Mittagsbetreuung der Gemeinde zuständig und kümmerte mich zu Hause um meine eigenen vier Kinder.

Annette Weigert

Später hast du diese Mittagsbetreuung für Grundschulkinder zusammen mit einer Kollegin geleitet, als es mehr Kinder waren. Weil diese Mittagsbetreuung schließlich in den Hort des Kinderhauses überführt wurde, kamst du zu uns ins Team, genauer ins Hortteam. Ich war damals Leiterin des Kinderhauses, zu dem der Hort gehörte. Wie war es für dich am Anfang in einem Team mitzuarbeiten, das vor allem aus Fachkräften bestand?

Regina Burkl

Ehrlich gesagt, habe ich diesen Unterschied Fachkraft/ungelernte Kraft gar nicht so wahrgenommen. Die Hortleiterin übertrug mir spezifische Aufgaben, nämlich den Empfang, also die Kinder zu begrüßen und zu verabschieden, und die Küche. So waren meine Arbeitsbereiche klar umrissen und ich fühlte mich dem gewachsen. Wenn es mal zu kritischen Situationen mit Eltern am Empfang kam, sprang mir die Hortleiterin bei. Übrigens übernahm ich mit der Zeit immer mehr Büroarbeiten im Hortteam. Das passte gut, weil ich das ja gerne machte, somit die anderen entlasten konnte.

Annette Weigert

Du hast eine feine Art, mit den Kindern umzugehen, wie ich finde. Du bist für sie da, doch du lässt sie auch für sich sein. In jedem Fall nimmst du die Kinder als Persönlichkeiten ernst. Mir fiel damals in unserer Zusammenarbeit auf, dass du im Team gerne Ideen für Verbesserungen im Ablauf eingebracht hast, doch bei pädagogischen Fragestellungen häufig sagtest „Das müsst ihr entscheiden, da weiß ich nicht so genau Bescheid.“ Erinnerst du dich daran? Wie ging es dir in solchen Settings, also bei Teamgesprächen über pädagogische Themen?



Regina Burkl

Oh ja, da waren manchmal Schlagworte dabei, die mir nichts sagten. Resilienz zum Beispiel, oder Partizipation. Mit einer Fachausbildung verstehst du das, doch mich verunsicherten diese Themen. Meine Kinder erzog ich eher intuitiv, doch eine professionelle Institution verlangt da eben anderes. Also, das hat mich schon auch daran gehindert, mich an solchen Teamgesprächen zu beteiligen. In den Abläufen im Hort, da ging es mir gut! Hier konnte ich meine Fähigkeiten einbringen, auch mein Gespür für die Menschen, meine Freundlichkeit.

Annette Weigert

Gibt es etwas, was du in dieser Zeit für dich gelernt hast?

Regina Burkl

Ja! Ich habe mit der Zeit gelernt, mir genauer zu überlegen, was ich im Gespräch mit anderen so sagen kann, was eher nicht. Ich würde das als Erfahrung im menschlichen Miteinander bezeichnen. Also mehr wohlüberlegte Worte zu wählen.

Und dann habe ich auf jeden Fall viel darüber erfahren, wie anders der Umgang mit Großen Kindern im Vergleich zum Beispiel mit den Jüngsten in der Krippe ist oder besser: sein sollte. Da habe ich mir einiges abgesehen von meinen Kolleg:innen.

Dass wir Kinder mehr respektieren sollten, gehört auch noch zu meinen Lernerfahrungen. Ich selbst hatte als junges Kind eher wenig Rechte. Ich musste zum Beispiel ruhig sein, wenn die Erwachsenen miteinander sprachen. Das machte ich mit meinen Kindern schon anders, doch durch die Arbeit im Hort hat sich das nochmal verstärkt.

Annette Weigert

Heutzutage gibt es in vielen Häusern sehr bunte Teams und erfreulicherweise engagierte Menschen, die ohne Fachausbildung in diese Teams kommen, um mit Kindern zu arbeiten. Was rätst du diesen Menschen aus deiner Erfahrung heraus?

Regina Burkl

Seid in den Teambesprechungen dabei und beteiligt euch, um wiederum den Alltag der Kinder gut begleiten zu können. Und versteht euch als einen Teil des Teams, als einen wichtigen Bestandteil einer Kinderhaus-Gemeinschaft. Bringt unbedingt eure Sichtweisen ein, auch wenn das bedeutet, kritisch zu hinterfragen. Das hilft allen weiter!

Annette Weigert

Noch eine letzte Frage: Leitungskräfte stehen häufiger vor der Frage, wie sie die Eignung von fachfremden Bewerber:innen für die Arbeit mit den Kindern feststellen sollen. Was ist deine Meinung: Welche Eigenschaften sollten Menschen, die mit Kindern im fachlichen Kontext arbeiten wollen, auf alle Fälle mitbringen?

Regina Burkl

Da fallen mir drei Dinge ein: Kinder in ihrer Ganzheit sehen, also nicht reduziert auf einzelne Aspekte, erst recht nicht nur die „negativen“ Anteile. Dann unbedingt: ein großes Herz für Kinder. Das heißt nicht, sie einfach goldig zu finden, sondern sie als Persönlichkeiten zu sehen. Und Geduld als eine wichtige Eigenschaft, die brauchst du in jedem Fall, wenn du mit Kindern arbeiten willst.

Annette Weigert Vielen Dank für das Gespräch! ●



Dieser Bericht erreichte uns von einer reflektierten
Krippenerzieherin und stellvertretenden Leiterin:



© freepik.com

„Es gibt Tage, an denen ich mich frage: Warum mache ich das eigentlich noch?“

Die Verantwortung, die ständigen Herausforderungen, die Unsicherheiten unserer Zeit – manchmal fühlt sich die Rolle als Leitung schwer an. Wir leben in Krisenzeiten. Unsere Gesellschaft befindet sich im Wandel, vieles scheint nicht mehr sicher zu sein und gleichzeitig erleben wir neue Möglichkeiten, rasche Entwicklungen. Wir alle befinden uns in einem Prozess der Neuorientierung und des Wachstums.

Und genau in dieser Zeit habe ich mich entschieden, Verantwortung zu übernehmen für die Entwicklung und Begleitung von Kindern und Familien.

Eine gesellschaftliche Verantwortung und für mich eine der schönsten Aufgaben überhaupt. Ich spüre in mir ein starkes Bedürfnis, jetzt zu handeln und Einfluss zu nehmen.

Einen Raum zu schaffen, in dem positive Entwicklung möglich ist. Ein Ort, an dem Sicherheit, Wertschätzung und ein gutes Miteinander gelebt werden.

Mein Herz sagt: „Gestalte mit Liebe und Leidenschaft eine gute Zeit für die Kinder.“

Meine ambitionierte Seite antwortet: „Du kannst das schaffen!“

Leitung in einer Kita bedeutet für mich nicht nur Organisation und Führung.

Es bedeutet vor allem eine tiefe Verbundenheit mit dem, was ich tue.

Mein Ziel ist es, eine tragfähige Struktur und eine inspirierende Umgebung zu schaffen.

Einen Ort, an dem sich Kinder, Fachkräfte und Familien gleichermaßen entfalten können.

Nachhaltig, wertschätzend und gemeinsam.

Natürlich ist die Arbeit herausfordernd.

Ja, manchmal geht sie auch auf meine Kosten.

Aber ich bleibe, weil ich überzeugt bin, dass es machbar ist.

Ich wechsele die Perspektive, entdecke in schwierigen Situationen neue Wege, sehe Chancen, wo vorher nur Hindernisse waren. Es lohnt sich lösungsorientiert zu handeln und den Fokus auf die Stärken zu richten:

Wie kann ich die Herausforderungen positiv betrachten?

Was kann ich daraus lernen: für mich, für das Team, für die Weiterentwicklung unserer Kita?

Was brauchen Kinder und Familien, um diese Zeit gut zu meistern?

Wie können wir uns gegenseitig entlasten?

Was ist uns wirklich wichtig und was darf an Priorität verlieren?



Und ich erlebe: Es funktioniert.

Die Haltung und die gelebte Beständigkeit tragen dazu bei, dass sich auch die notwendige Resonanz im Team entwickelt und daraus nach und nach eine starke, gemeinsame Teamkultur entsteht.

Wir können die belastenden Rahmenbedingungen in vielen Kitas nicht von heute auf morgen ändern.

Aber wir dürfen uns Unterstützung holen, nach Lösungen suchen.

Wir dürfen stolz sein auf all das, was wir täglich leisten. Wir haben Kraft.

Wir haben Potenzial.

Und wir haben einen Auftrag, der mich immer wieder motiviert weiterzumachen:

Kinder. Zukunft. Hoffnung. ●

Maia Gertel

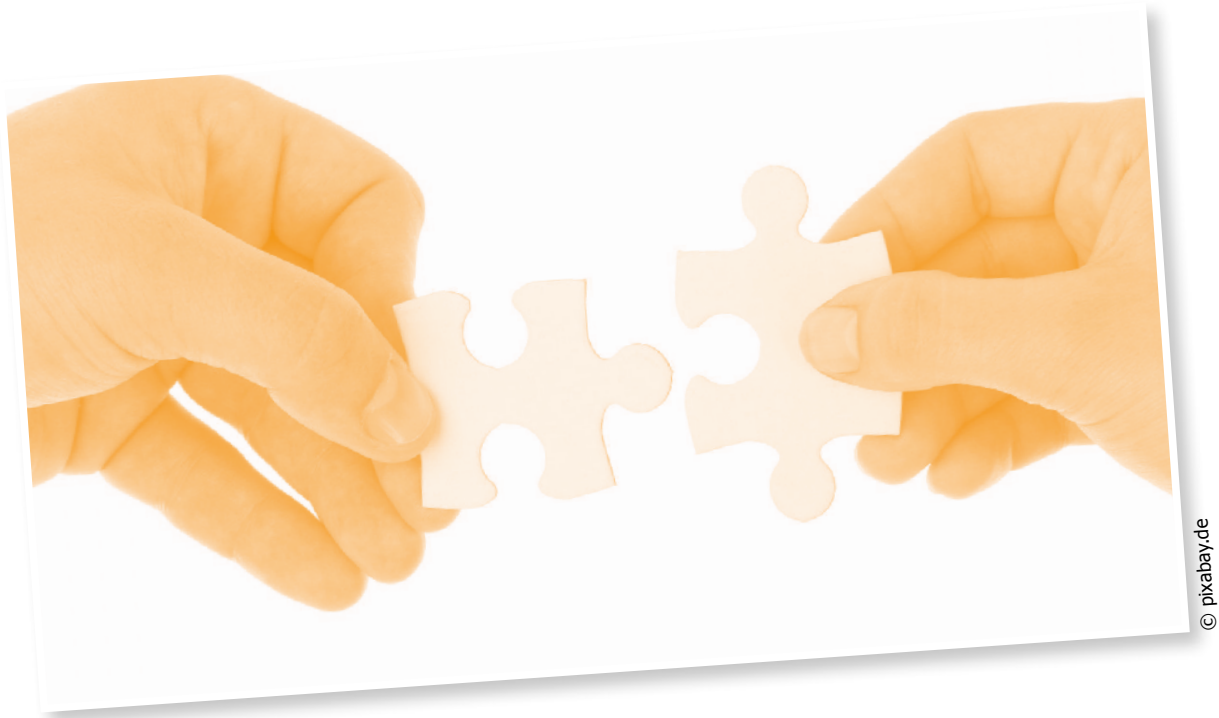
Kita-Leiterin

Steckbrief:

Maia Gertel, stellvertretende Leiterin in einer Kita im Rhein-Main-Gebiet

Maia bezeichnet sich selbst als interessiert an Positiver Psychologie, Elternberatung, Natur und Bewegung. Ihr Stärken sieht sie darin, empathisch, organisiert, kommunikativ zu sein und unterstützend für Eltern und Teams zu wirken.





Forscher-Frage:

Für Kita-Teams oder Trägervertreter:innen, die unter Druck stehen, weil sich so vieles wandelt. Wir laden euch ein, über folgende Fragen miteinander nachzudenken:

Wem im Team oder um euch herum fällt es leicht(er), neue Lösungen zu finden, und könnte euch darin unterstützen, eure eingefahrenen Gedankenbahnen auf ganz andere Ideen zu bringen?

Wer sagt eigentlich, dass schnell neue Lösungen zu suchen sind? Könntet ihr nicht zunächst ein paar Tage darüber schlafen und sinnieren – ohne Druck? Um dann zu sehen, welche neuen Ideen dabei entstehen?



Denk-Bar ...

Wir verstehen durchaus, dass manche Teams zunächst skeptisch sind, wenn fachfremde Menschen in der Kita arbeiten. Schließlich verfügen sie nicht über eine einschlägige Ausbildung und verdienen dennoch ihr Einkommen in diesem sensiblen Bereich. Gerade deshalb ist es wichtig, ihre Rolle klar zu definieren, ihre Stärken sichtbar zu machen und die Zusammenarbeit wertschätzend zu gestalten.

Wir meinen, es wäre durchaus denk-bar, dank-bar zu sein, dass (fachfremde) Menschen Lust haben, sich in der Kita mit ihrer Arbeits- und Lebenszeit zu engagieren.

Weil sie vielfältige Aufgaben übernehmen, verschaffen sie doch den pädagogischen Fachkräften Freiräume und bereichern den Alltag der Kita. (So sind sie kein Ersatz für ausgebildete Fachkräfte, jedoch eine wertvolle Ergänzung.)

Und: Mit ihren unterschiedlichen Lebenswegen, Kompetenzen und Perspektiven tragen sie dazu bei, dass Kinder eine größere Bandbreite an Erfahrungen machen können.

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/>

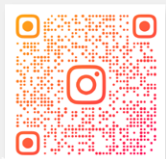


Folgen Sie uns auf Instagram:

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 Profilsseite weitergeleitet.

https://www.instagram.com/ilke_institut/ oder einfach diesen **QR-Code scannen**





17. + 31.10.25 | 14.11.25 | 9.30–12.30 Uhr

„Ist das, was wir tun, wirklich Bedürfnisorientierung?“

Eine realistische und praxisnahe Auseinandersetzung über Mythen und Missverständnisse.

für Pädagogische Fachkräfte & Führungskräfte in Krippe und Kita



In vielen Kitas herrscht ein ambivalentes Bild von bedürfnisorientierter Pädagogik. Die damit verbundenen Spannungen sind spürbar: Kinder, die scheinbar zu viel dürfen. Eltern, die sich schwertun, Grenzen zu setzen. Unterschiedliche Haltungen im Team, sowie Fachkräfte, die sich fragen: Wie soll das im pädagogischen Alltag mit unseren Rahmenbedingungen funktionieren?

In diesem Seminar nehmen wir Hürden unter die Lupe, beleuchten die Potentiale und schaffen Klarheit. Wir klären die Frage, ob und wie leben wir bedürfnisorientierte Pädagogik in der Kita realistisch?

Dabei arbeiten wir entlang der **vier ILKE®-Ebenen**, die sich wirkungsvoll ergänzen. So entsteht eine umfassende Sichtweise auf das Thema Bedürfnisorientierung, die dich als pädagogische Fachkraft stärkt und entlastet.

Organisatorisches

Ort: online

3 Termine für nachhaltige Verankerung in der Praxis:

Datum:

Freitag, 17. Oktober 9.30–12.30 Uhr
(theoretische Grundlagen)

Freitag, 31. Oktober 9.30–12.30 Uhr

Freitag, 14. November 9.30–12.30 Uhr
(Vertiefung mit euren Praxisbeispielen)

Zielgruppe: Pädagogische Fachkräfte & Führungskräfte in Krippe und Kita

Referentin:

Sarah Bohnes

lizenzierte Partnerin im Netzwerk ILKE®, Sozialpädagogin, Expertin für frühe Kindheit, ehem. Krippenleiterin, Elternbegleiterin

Kosten: 255 €

Anmeldung: bis drei Wochen vorher bitte schriftlich unter Angabe der Funktion und der Rechnungsadresse – den Anmeldebogen finden Sie unter

www.ilke-institut.de

Ziele und Themen

„Wie kann ich die Bedürfnisse der Kinder sehen – ohne selbst über meine Grenzen zu gehen?“

Hinter jedem Verhalten steckt ein Bedürfnis – nur welches und was machen wir damit? Bedürfnisorientierung verstehen und realistisch einschätzen lernen.

„Wie kann ich über Bedürfnisorientierung sprechen – in einem Team, das unterschiedlich denkt oder mit Eltern, die ihrem Kind nicht ausreichend Halt geben?“

Durch eigene Sicherheit souverän mit Eltern und Kolleg:innen über bedürfnisorientierte Pädagogik kommunizieren.

„Wie kann ich unterschiedlichen Bedürfnissen räumlich gerecht werden?“

Bedürfnisse sichtbar machen! Personelle Entlastung durch optimierte räumliche Bedingungen ermöglichen.

„Wie kann ich bedürfnisorientiert handeln – auch wenn der Alltag es schwer macht?“

Alltagspraktische Ideen für den flexiblen Umgang mit Grenzen, Regeln und Strukturen in Leichtigkeit.





26.01.2026 | 23.02.2026 | 23.03.2026

Agiles Management

Mich selbst und das Kita-Team befähigen, entspannt und selbstorganisiert zu arbeiten

Sie sind Kitaleiter*in oder Fachberater*in und möchten Ihre Führungskompetenzen weiterentwickeln? Tauchen Sie ein in die Welt des selbstorganisierten und entspannten Arbeitens auf den **vier ILKE®-Ebenen „Ich, Wir, Raum-Bildung und Ablauforganisation“** im Rahmen des agilen Managements. Erwerben Sie praxisnahe Instrumente für eine effektive Kita-Organisation.

Unsere Themen

Grundlagen des agilen Selbstmanagements für individuelle Effizienz

Anwendung agiler Prinzipien für entspanntes Teamwork in der Kita

Werkzeuge für eine flexible und effiziente, selbstorganisierte Raumgestaltung

Optimierung von Prozessen für ein entspanntes Arbeitsklima



Erneut im Programm

Organisatorisches

Referentin:

Hanna Schrenk

Kindheitspädagogin, pädagogische Fachberaterin, lizenzierte Partnerin im Netzwerk ILKE®

Zielgruppe:

Kitaleiter*innen, pädagogische Fachberater*innen

Zeitraumen:

Ein ganzer Tag (sechs Arbeitsstunden) und 2x drei Stunden

Termine:

26.01.2026 • 09–16.30 Uhr • Teil 1
23.02.2026 • 13–16.30 Uhr • Teil 2
23.03.2026 • 09–12:30 Uhr • Teil 3

Weitere Informationen:

Rechtzeitig vor dem Termin erhalten Sie die Einladung für die Teilnahme via Zoom.

Kosten:

340 Euro

Anmeldung:

bis drei Wochen vorher bitte schriftlich unter Angabe der Funktion und der Rechnungsadresse

– den Anmeldebogen finden Sie unter

www.ilke-institut.de

Nutzen Sie diese Gelegenheit, selbstorganisiertes und entspanntes Arbeiten auf verschiedenen Ebenen in Ihrer Kita zu fördern und Ihre Führungskompetenzen zukunftsorientiert auszubauen. **Wir freuen uns auf Ihre Teilnahme!**

Bei einer
Tasse Kaffee:



Der „päd-talk“ mit Elisabeth

Es kann richtig gut werden!

Innovative Ideen für die Praxis in Zeiten der Kita-Wandlung

Ziel

In lockerer kleiner Runde tauschen wir uns über Fragen aus wie beispielsweise:

Wie sprechen wir
im Team über
unsere Emotionen in
der Kita-Krise?

Was heißt das für uns,
um 14.00 Uhr die Kita
zu schließen?

Wenn kein Kind mehr einen
Probepapier essen muss – wie
fördern wir kindliche Neugierde
auf andere Lebensmittel?



Wie gestalten Kinder
den Kita-Alltag mit?

Wie passt ILKE®
zu anderen
pädagogischen
Ansätzen?

Wie bleibt ILKE®
in der Kita, wenn
Mitarbeiter:innen
wechseln?

Neue Kinder
kennen kein „Nein“
– wie gehen wir
damit um?

... ?

**... Jede eurer Fragen ist
eine gute Frage für die Qua-
lität unseres Gesprächs.**

Wer macht mit?

Zu jedem Termin ist Platz für sechs Kita-Leitungskräfte, die ILKE®-erfahren sind. Es können zu den Treffen unterschiedliche Personen kommen.

Wie lang sprechen wir?

Zwei Stunden

Wo treffen wir uns?

Mal bei mir, mal bei dir, mal online

Adresse des ILKE®-Instituts:

Dörnigheimer Str. 16 • 63075 Offenbach-Rumpenheim

Muss man sich auf das Gespräch vorbereiten?

Nein

Was ist die Währung?

Du zahlst entweder 135 € für das Gespräch ans ILKE®-Institut (mit Rechnung) – oder du schreibst nach dem „päd-talk“ eine kleine Geschichte für die ILKE®-Post oder unseren Instagram-Account

Moderation:

Elisabeth Hollmann

Termine:

13.01. | 25.02. | 26.03.2026

jeweils von 14.00–16.00 Uhr

Anmeldung:

Kurz und knapp – bis eine Woche vorher – per Mail an elisabeth.hollmann@ilke-institut.de