

## 6. Einheit:

# Rituale sind der Schmuck des Alltags

In dieser Einheit geht es um vereinbarte, wiederkehrende Verhaltensweisen, die sich auf einen Wert beziehen und ein oder mehrere Bedürfnisse befriedigen. Diese Verhaltensweisen sind ein Ritual! Wer diese Verhaltensweisen kennt ist integriert, wem sie verweigert werden, bleibt immer außerhalb einer Gruppe. Wir haben sehr viele Rituale in unserem Leben und auch in einer Kindertagesstätte. Eine Krippe oder Kindergarten ist eigentlich hochgradig ritualisiert. Dies vermittelt den Kindern Sicherheit und Bindung. Sie entwickeln die Vorstellung dazu zu gehören. Der Ort, die anderen Kinder und Erziehenden, werden ihnen vertraut.

Mit der Grundschule hört dieser Bedarf nicht auf, doch die Bindungen verändern sich. Die KiTa wird gegenüber der Schule nachrangig. Wenn Erziehende im Hort auf klare Rituale verzichten, wird eine Bindung schwieriger. Die Kinder und Eltern fühlen sich dann nicht mehr zugehörig und werten das System Hort und damit die Mitarbeitenden ab. Es wird zum Zwischen(h)ort.

In der Zeit der Pandemie waren weniger Kinder im Hort. Viele Erziehende haben unbewusst stärker die Rituale angewendet, die Bindung schaffen. Sie erleben aktuell eine stärkere Bindung zu den Kindern. Wer in dieser Zeit auf Rituale verzichtet hat, da er „cool“ bleiben mochte, erlebt Kinder, die sich langweilen, genervt, lethargisch sind oder ständig überdreht wirken, also ohne Bindung.

Was sind denn nun Rituale? Ich habe es oben beschrieben: vereinbarte, sich wiederholende Verhaltensweisen, meist am Anfang, am Ende und in Krisen.

**Es beginnt mit einem Gruß!** Zu dem Gruß kann es die Nachfrage: „Wie geht es dir?“ geben. Das sind Rituale des Anfangs. Das Verhalten zeigt sich, wenn wir z.B. die Ellenbogen kreuzen oder wenn wir uns umarmen. Begrüßungen schaffen Verbindung und verdeutlichen zugleich, dass etwas Neues beginnt. Begrüßungen sind kulturell völlig verschieden. So kann in der Schule eine völlig andere Begrüßung sein als bei Euch im Hort. Zuhause kann Deine Begrüßung anders aussehen als auf deiner Arbeit. Es braucht aber in Eurem Rahmen eine Begrüßung, damit ihr zum Arbeiten anfangen könnt. Schleichst Du Dich in die Einrichtung und bist plötzlich da, kann es sein, dass Du noch ganz woanders bist. Bei den Kindern ist dies nicht anders.

Im Gruß sollten Werte in Erinnerung gerufen werden.

„Guten Tag!“: Der Wunsch einen guten Tag zu haben

„Grüß Gott“; von Grüß dich Gott: möge dir Gott freundlich begegnen

„Hallo“: - durch das a und o wird Erstaunen und Aufmerksamkeit vermittelt.

„Servus“: - zu dienen

Das ist jetzt nur eine kleine Variante dessen, was deutschsprachig an Grüßen möglich ist. Jede Sprache und jede Regionalkultur hat noch einen weiteren Reichtum zu bieten.

Wie ist die Begrüßungskultur in Deiner Kindertagesstätte? Wie wurde dir das vermittelt? Hast Du es beobachtet?

Verzichtet ihr auf einen Gruß, gibt es keinen Anfang in Eurer Einrichtung. Unterlässt Du den Gruß, weil es dir zu anstrengend ist, einem Vater eines Kindes zu erklären, dass mit diesem Gruß das Elterngespräch beginnt, ist Deine Rolle unklar.

Es braucht eine Begrüßung, um etwas Neues zu beginnen. Ihr seid nicht mehr Elternhaus oder Schule. Ihr seid mit dem Gruß etwas Neues, das ebenso Beachtung erfahren darf, wie das Vorher gehende.

**Wie endet etwas?** Eine der großen Schwierigkeiten unseres Lebens ist der Abschied. Im Alltag vermuten wir, dass wir die andere Person wiedersehen. Deswegen auch „auf Wiedersehen!“ als Abschiedsgruß. Wie ist es mit dem Abschied über längere Zeit? Wie mit einem Abschied aus dem Team? Wie wird damit umgegangen? Verschwinden oder kommen die Menschen? Sind sie vermeintlich sogar austauschbar? Der größere Abschied ist der Tod. Jedes Team, muss sich mit dem Tod beschäftigen, sei es mit dem Tod einer\*s Kollegen\*in oder dem Tod von Eltern oder dem Tod eines Kindes. Der Tod ist ein Begleiter unseres Lebens. Wir sind mit ihm konfrontiert. Jeden Tag, auch wenn wir es nicht wollen. Kinder und Eltern aus Kriegsgebieten machen uns den Tod bewusst. In der Pandemie haben manche Kinder Angst vor dem Tod, den sie mitbringen können oder der ihnen ereilt. Viele Kollegen\*innen gehen, für die Arbeit mit den Kindern, Risiken von Krankheit oder Tod ein. Wie geht ihr damit um? Welche Kultur hat dafür euer Team und damit eure Einrichtung? Das sind Fragen, die wichtig sind und auf die es unterschiedliche Antworten geben kann. Ich kann Euch nur raten, den Tod nicht aus der Arbeit zu verbannen. Er ist gerade jetzt gegenwärtig und wir haben die Bedrohung bei weitem nicht überwunden.

Wenn ein bestehendes Konzept nicht mehr verwirklicht werden kann, braucht es Rituale, um es loszulassen. Wenn eine Einrichtung sehr lange nach dem offenen Konzept gearbeitet hat, dies jetzt und vielleicht auch zukünftig nicht mehr funktioniert, hilft es, diese Idee „zu Grabe zu tragen“. Sonst entsteht dauernd ein Kompromiss und nichts Neues, was den Kindern und der Situation angemessen ist. Vielleicht ein „Leichenschmaus“, in dem das Alte verabschiedet und das Neue begrüßt wird? Vielleicht auf eine Erinnerung an das Vergangene aufhängen und sich dann dem Neuen zuwenden.

### **Der Dank und die Bitte**

Ich schildere eine kleine Szene:

Die Kinder kommen zum Essen. Sie holen sich das Essen und spachteln die Speise rein. Dann erhalten sie die Aufforderung das Essen **zu bewerten**. Dafür werden Smileys verwendet. Die Kinder rennen wieder hinaus.

In vielen Einrichtungen findet so etwas Ähnliches statt. Den Kindern wird nicht vermittelt, dass für dieses Essen Menschen arbeiten mussten. Die Bauern, die gepflanzt und geerntet haben, die Köche\*innen, die es zubereitet haben. Die Erziehenden, die es aufgetischt oder verteilt haben. Hinzu kommt eine Natur, die mit Erde, Sonne, Wasser und Luft dies alles wachsen und gedeihen ließ. Das Einzige was den Kindern vermittelt wird, die Bewertung dessen was sie konsumiert haben. War es gut oder schlecht?

**Was geschieht hier?** Wird es bald eine Kinderapp für die Erziehenden geben? Werden bald die Kinder die Erziehenden bewerten? Die Eltern machen dies schon. Die Träger nennen dies „Evaluierung“.

Diese Evaluierungen sollen einen „objektiven“ Eindruck über die Zufriedenheit der Kunden und der Ware liefern. Ich verstehe da beim besten Willen die Träger nicht. Wie kann man nur auf die Idee kommen, dass eine Evaluierung (Bewertung) eine Anerkennung geben kann. Sie misst Leistungen aber keine Beziehung. Gehen Erziehende mit Eltern einen Konflikt zum Wohle des Kindes ein, werden sie von Eltern sicherlich keine gute Bewertung erhalten. Was dabei entsteht ist angepasstes Verhalten. Innovationen werden in einem solchen Verfahren verschwinden, individueller Einsatz ebenso. Es würde in diesem Projekt zu weit führen, doch es gibt ausreichend Untersuchungen die nachweisen, dass Bewertungen die Motivationskiller schlechthin sind. Wer dazu mehr lesen will oder hören will, kann es im gesonderten Text zur Motivation tun. (LINK) Die Kraft des Erziehenden kommt aus einer inneren Motivation, die durch Anerkennung und Zuneigung genährt wird.

**Ein Dank ist das Ritual der Anerkennung.** Wenn Du Dich darum kümmerst, dass ein Morgenkreis den Kindern Freude bereitet, so ist es wichtig, dass die Kinder erfahren, dass dies einen Dank braucht. Ein gelingender Morgenkreis geht nicht ohne motivierte Kinder, also erfahren sie ebenfalls Dank! Eine schön gestaltete KiTa braucht Dank! Ein\*e Kollege\*in, die einem unterstützt braucht Dank. Die Leitung, die mit viel Mühe den Laden zusammenhält, braucht Dank. Das Team, das Tag für Tag mit viel Liebe und Engagement sich um die Kinder kümmert, braucht Dank! Die Regionalleitung, die in der Regel die Teams vor administrativen Unliebsamkeiten schützt, braucht Dank!

Ein Kind, das zu Dir sagt: „Dafür wirst Du doch bezahlt!“ braucht eine Erklärung, dass eine Existenzsicherung dich nicht bewogen hat diese Arbeit zu machen. Es braucht eine erzieherische Erklärung wie wichtig das „Danke“ im Zusammenleben ist.

Dass Erziehung von Wiederholung lebt, ist wahrscheinlich jeder\*m Erzieher\*in klar. Ein „Danke“ einzufordern und zu geben, ist ein Ritual und zugleich eine wichtige Aufgabe für den erzieherischen Alltag.

### Danke und Gedanke

Das Wort ist sehr alt und scheint seine Wurzeln in der „Erkenntlichkeit“ oder „Erkenntnis“ und der „Anerkennung“ zu haben. Das Danke im Gedanken zu finden ist, ist kein Zufall, wenn man die Wortbedeutungen ansieht. „Danke“ hat etwas mit Erkenntnis und damit mit Anerkennung zu tun. Ich erkenne, das was Du mir getan hast an! Ich bedanke mich dafür! Im zweiten Podcast beschrieb ich das Bedürfnis nach Anerkennung als zentral für unser Handeln. Wir handeln im Sinne eines Menschen und brauchen dafür Anerkennung. Das erzieherische Handeln braucht Anerkennung und damit auch das Ritual des Dankens. Teamorientiertes Handeln braucht Anerkennung und damit auch den Dank. Individuelle Kreativität eröffnet neue Räume und bedarf der Anerkennung.

Anerkennung ist im Gegensatz zu Lob mit der eigenen Erfahrung verbunden. „Ich freute mich, über die Anregung im Morgenkreis. Ich habe selbst was dazu gelernt.“ „Dass Du so schnell eingegriffen hast, hat mich entlastet.“ „Ich erlebe Pit in letzter Zeit so ausgeglichen. Ich denke, das hat mit der individuellen Arbeit zu tun, die Du mit ihm machst.“

Das ist Anerkennung geben!

Lob oder Bewertung ist von der Person, die es ausspricht abgewandt: „Der Morgenkreis war toll!“, „Mann bist Du schnell!“, „Das mit dem Pit machst du super!“

Du merkst schon, auf eine Bewertung ein „Danke“ zu sagen ist schwierig. Auf die Anerkennung folgt fast immer ein Dank.

Danke einfach so zu sagen, ohne einen Zusammenhang herzustellen geht bestimmt auch, doch es hinterlässt eine kleine Irritation. Dank sollte auch keine Gefälligkeit sein. Dank (ist?) geht auch nicht „von oben herab“. Wenn mir jemand ein „Danke“ nur für eine zu erledigende Arbeit sagt, so entsteht bei mir sofort ein Unbehagen. Wozu sagt er\*sie das? Ein Dank braucht die Beziehung zwischen den Menschen. Es braucht eine wirkliche Resonanz. Alles andere wirkt wie eine Manipulation.

Nun zu der Übung, die ihr im Team macht oder schon durchgeführt habt.

„Wir werden ja dafür bezahlt!“ ist eine Botschaft, die ich immer wieder von Erziehenden höre. Es gibt aber auch Kollegen\*innen, die nur noch das machen, wofür sie bezahlt werden. Die Arbeit, die ihr, wie auch ich, mache, ist nicht bezahlbar. Dass sie höher bezahlt werden müsste, als z.B. jemand, der in einer Bank arbeitet, ist sonnenklar. Die Beziehung, die wir zu den Menschen aufbauen, ist eine „echte“ oder „keine“, egal wieviel wir dafür bekommen.

Deswegen braucht es den Dank! Ein Dankesritual löst Ängste aus. Wir vermuten sehr schnell eine verdeckte Kritik, also eine Bewertung. Ich gehe einmal davon aus, dass dies auch eintreten wird. Schließlich hat jemand, der eine Regelschule durchlaufen hat, immerfort mit einer Bewertung umgehen lernen müssen. Dennoch es lohnt sich. Es wird ein Versuch, der fortgesetzt werden kann. „Liebe\*r Kollege\*in ich bedanke mich bei dir für.....!“ Wenn der Dank im Team geübt wird, entsteht ein Raum der Anerkennung. Die Moderation sollte darauf achten, dass keine versteckte Bewertung kommt. Sich regelmäßig zu bedanken ist ein wesentlicher Resilienzfaktor. Es stärkt das Selbstbewusstsein und unterstützt die kollegiale Beziehung.

### **Die Bitte**

Die Bitte ist ebenfalls ein wichtiges Ritual im menschlichen Zusammenleben. Mit der Bitte drücke ich meine Angewiesenheit aus. Ich bin auf Dich angewiesen und erbitte deswegen das oder jenes. In frühere Zeit, aus der das Wort kommt, war eine Bitte ein Befehl und mit Zwang verbunden. In der jetzigen Zeit ist die Bitte ein höfliches Ritual, um eine andere Person zu einer mir wichtigen und nützlichen Handlung zu verleiten. Das klingt jetzt sehr formell. Es beschreibt das Spannungsfeld, das Eltern, Erziehende und Kinder eingehen.

Bei der Bitte geht es um mehr als eine Gefälligkeit. Ich brauche eine Hilfe oder Unterstützung und bitte um diese. Ich bin darauf angewiesen, dass mir diese Bitte auch erfüllt wird.

In einer Zeit in der uns permanent mitgeteilt wurde, dass wir uns selbst genügen können, strengt eine Bitte an. Wir erinnern uns, dass wir uns eben nicht selbst genügen. Wir sind auf andere angewiesen und können auch erwarten, dass uns der andere hilft. Deswegen ist die Bitte etwas, das als Ritual nicht aufgegeben werden sollte. In der Erziehung wird die Bitte zu einem Beziehungsereignis, das der Wiederholung bedarf. Wir sind aufeinander angewiesen! Wir sind auf diese Erde angewiesen! Wir sind auf eine Einrichtung, die mir mit Zuneigung und Anerkennung begegnet, angewiesen! Ein Amt ist auf das Engagement der Mitarbeitenden angewiesen! Die Mitarbeitenden sind auf engagierte Leitungen angewiesen! All dies können wir nicht fordern. Unternehmen oder Ämter können zwar mit unnötigen (siehe Motivation) Prämiensystemen einen vermeintlichen Anreiz schaffen, doch die Angewiesenheit wird sich damit nicht aufheben. Deswegen

ist es von Vorteil sich dieser Angewiesenheit, durch das Ritual der „Bitte“ immer wieder bewusst zu werden.

Eine Forderung unterscheidet sich von einer Bitte. „Gebt mir Essen!“ wäre eine Forderung, die davon ausgeht, dass der\*die Andere für das Essen zuständig ist und es mir geben muss. Es ist eine Leistung, die erbracht wird. In vielen Köpfen taucht die Vorstellung auf, dass Erziehung eine Dienstleistung sei. Eine Dienstleistung entsprechend dem Gesetz ist die Öffnung der Einrichtung und die qualifizierte Betreuung der Kinder. Die Öffnung einer kindgemäßen Einrichtung und die Qualifizierung, entsprechend einem Zertifikat, lässt sich messen. Ob jetzt in der Öffnungszeit die Erziehenden in ein Beziehungsverhältnis zu den Kindern gehen, ist nicht messbar. Messbar ist es, wenn Erziehende nur die formalen Anforderungen erfüllen. Es ist messbar in Form der Krankheitstage und chronischen Erkrankungen der Erziehenden. Wer mit Kindern nur formal – also ohne Bezug – arbeitet, wird krank. Das hat mit unseren Bedürfnissen nach Liebe, Anerkennung oder Sinn zu tun. Wir brauchen die Beziehung, um gesund zu leben. Das bedeutet, dass wir bei nervigen Kindern kein nettes Kundenlächeln aufsetzen, sondern vielleicht ebenfalls genervt reagieren. Dass wir uns ärgern und traurig sein dürfen; dass wir vielleicht sogar fürchterlich wütend sind, ohne dabei jemanden zu schädigen oder zu erniedrigen; dass wir uns freuen, weil wir von einem Kind spontan umarmt werden - das alles und viel mehr, ist Beziehung. Dies kann in keinem Leistungskatalog oder eine Evaluierung erfasst und belohnt werden.

Ich empfehle Vorgesetzten, die im Amt in ihrem Zimmer die gleichen Bedürfnisse haben, einmal in der Woche in einer Einrichtung mitzuarbeiten. Die Kinder wahrzunehmen, die Erziehenden in ihrem Engagement zu erleben und ihnen am Ende für all dies zu danken und die Bitte zu äußern, dass sie diese Freude behalten mögen.

Das wären nährende Rituale, die auf lange Sicht mehr Zufriedenheit bringen als das unselige Prämiensystem, das auch ein Ritual ist, doch eines der Be- und Abwertung.