

# Motivation und Zufriedenheit von Erzieherinnen und Erziehern: Wie attraktiv ist der Arbeitsplatz Kita?

Bearbeitet von  
Anja Dölker

1. Auflage 2015. Taschenbuch. 76 S. Paperback

ISBN 978 3 95934 727 3

Format (B x L): 15,5 x 22 cm

Weitere Fachgebiete > Pädagogik, Schulbuch, Sozialarbeit > Außerschulische Pädagogik > Vorschul- und Kindergartenpädagogik

schnell und portofrei erhältlich bei

**beck-shop.de**  
DIE FACHBUCHHANDLUNG

Die Online-Fachbuchhandlung [beck-shop.de](http://beck-shop.de) ist spezialisiert auf Fachbücher, insbesondere Recht, Steuern und Wirtschaft. Im Sortiment finden Sie alle Medien (Bücher, Zeitschriften, CDs, eBooks, etc.) aller Verlage. Ergänzt wird das Programm durch Services wie Neuerscheinungsdienst oder Zusammenstellungen von Büchern zu Sonderpreisen. Der Shop führt mehr als 8 Millionen Produkte.

# Leseprobe

## Textprobe

### Kapitel 4.5.2, Arbeit selbst

In diesem Faktor stehen, laut der Definition nach Herzberg, die aktuelle Arbeit bzw. die Aufgaben innerhalb der Tätigkeit im Mittelpunkt. Die Aufgabe kann sich hierbei auf die Durchführung einer umfassenden Tätigkeit oder nur auf einen Teilaspekt davon beziehen. Die Arbeit kann in den Augen eines Mitarbeiters routiniert oder abwechslungsreich, kreativ oder trist, zu leicht oder zu schwer erscheinen

Für den „DGB-Index Gute Arbeit“ wurden die Erzieherinnen gebeten, das Ausmaß der Möglichkeiten für kreatives Arbeiten zu benennen. Da der wesentlichste Teil der pädagogischen Arbeit auf selbstständiger Erarbeitung und Umsetzung von Angeboten beruht, kann vermutet werden, dass das pädagogische Fachpersonal häufig kreativ tätig ist, um bspw. neue Bildungsangebote zu entwickeln oder standardisierte Angebote auf die Bedürfnisse der Kinder anzupassen. Die Bewertung der pädagogischen Fachkräfte bestätigt diese Vermutung. Über 90% der Erzieherinnen führten an ihre eigenen Ideen in hohem bzw. sehr hohem Maß einbringen zu können

Der DGB befragte die pädagogischen Fachkräfte weiterhin zu körperlichen Anforderungen in der Tätigkeit, wie körperlich schwerer Arbeit und einseitiger physischer Belastung. Die Mehrheit der Erzieherinnen (94%) gab an nie oder lediglich in geringem Maße körperlich schwer zu arbeiten. Eine einseitige körperliche Belastung, welche bspw. in Folge häufig bestehender ungünstiger Körperhaltungen auftritt, wurde, wenn auch verhaltener, ebenfalls positiv bewertet. 68% der Fachkräfte fühlen sich bei der Arbeit nie oder selten einseitig belastet

Die von der GEW ausgewerteten Belastungsfaktoren „Körperliche Anstrengung“, „Interaktion mit Kindern“, „Interaktion mit Eltern“ sowie „Qualitative Arbeitsbelastungen“ können dem Motivator „Arbeit selbst“ zugeordnet werden. Sie stehen, gemäß Herzbergs Definition des Aspekts, für den Schwierigkeitsgrad der Arbeit, da die Erhebungsteilnehmer explizit nach der Belastung durch diese Items befragt wurden. Die Merkmale wurden laut der Studie vom Großteil der pädagogischen Fachkräfte als „gering“ bis „mäßig“ belastend empfunden. Mäßig strapazierend waren demnach die körperliche Anstrengung, die Interaktion mit Kindern und die qualitativen Arbeitsbelastungen. (Unter „qualitativer Arbeitsbelastung“ wird die Überforderung durch Arbeitsaufgaben verstanden.) Lediglich gering beeinträchtigt fühlten sich die Erzieherinnen durch die Interaktion mit den Eltern

Die Belastungsfaktoren könnten weiterhin ergänzt werden, durch die Merkmale „hoher

Geräuschpegel“, „Personal- und Zeitmangel“ sowie „Räumlich-materielle Ausstattung“. Sie werden jedoch dem Hygienefaktor Arbeitsbedingungen zugewiesen, da sie keinen Aufgabenbereich der Tätigkeit an sich stellen. Zudem wird kein Merkmal mehrfach kategorisiert. Es ist indes zu berücksichtigen, dass derartige Arbeitsbedingungen, die Arbeit selbst, je nach Ausprägung, erschweren resp. erleichtern

Die Studie „Pädagogische Berufsarbeit Zufriedenheit“ erfasste aus dem Aspekt „Tätigkeit“ die Items „ist langweilig“, „unterfordert mich“ sowie „kann Ideen verwirklichen“. Die Antworten fielen mehrheitlich positiv aus. Der Großteil der befragten Fachkräfte (84,8%) hielt die pädagogische Arbeit zu keiner Zeit für langweilig. Gut 66% fühlten sich nicht unterfordert und knapp 70% der Befragten waren der Ansicht eigene Ideen in der Arbeit verwirklichen zu können

#### 4.5.3, Verantwortung

Dieser Aspekt umfasst alle Sachverhalte bezüglich des Maßes an Verantwortung und Autorität, hinsichtlich der eigenen Arbeit oder der Arbeit anderer. Zufriedenheit stellt sich bspw. durch einen neuen oder erweiterten Verantwortungsbereich ein. Ein Gefühl der Unzufriedenheit kann hingegen aus einem Mangel an Verantwortung herrühren

Der DGB erkennt den Aspekt Verantwortung in den Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten der Mitarbeiter. Er sieht darin die Chance zur langfristigen Stärkung des Selbstwertgefühls, also die Erfahrung eines Mitarbeiters, „nicht einfluss- oder bedeutungslos zu sein“. Der DGB wollte hierzu von den pädagogischen Fachkräften wissen, inwiefern sie ihre Arbeit selbstständig planen und einteilen und inwieweit sie den Umfang sowie die Gestaltung ihrer Arbeitszeit beeinflussen können. Ersteres wurde von der Mehrheit der Fachkräfte positiv beurteilt. 78% der Befragten gaben zum Zeitpunkt der Erhebung an, ihre Arbeit in hohem bis sehr hohem Maß selbstständig planen und einteilen zu können. Lediglich 3% gaben an gar keine Gestaltungsmöglichkeiten zu haben

Der Einfluss auf die Arbeitsmenge und die Arbeitszeitgestaltung wurde indes uneinheitlich bewertet. Während 40% der Fachkräfte anführten, einen hohen bis sehr hohen Einfluss auf die ihnen übertragene Arbeitsmenge zu haben, gaben 61% an, dass sie darauf nur gering einwirken können. Weitere 17% deklarierten gar keinen Einfluss auf den Arbeitsumfang zu haben. Etwas negativer wird der eigene Einfluss auf die Arbeitszeitgestaltung bewertet. 27% der Fachkräfte waren zum Zeitpunkt der Erhebung der Ansicht, auf die Gestaltung der Arbeitszeit gar nicht einwirken zu können. Dieses uneinheitliche Ergebnis hinsichtlich des Einflusses auf Arbeitsmenge und Gestaltung der Arbeitszeit kann allerdings auf die spezifische Arbeitssituation zurückgeführt werden. Der Arbeitsumfang im Elementarbereich ergibt sich aus den Vorgaben der Bildungspläne und/oder aus den Konzeptionen der Einrichtungen. Sie stecken ein umfassendes Handlungsfeld ab und geben somit eine Vielzahl von Aufgaben vor. Die Arbeitszeiten des pädagogischen

Personals richten sich nach den Öffnungs- und Betreuungszeiten der jeweiligen Einrichtung. Somit sind die meisten Fachkräfte an einen ähnlichen, relativ unflexiblen Tagesablauf gebunden

Auch die Erhebung der GEW erfasste hinsichtlich der selbständigen Planung und Einteilung der Arbeit ein positives Ergebnis. 69% der 1.900 Erzieherinnen schätzten ihre Möglichkeiten zur Gestaltung hoch ein. Die Gewerkschaft wollte weiterhin erfahren, in welchem Maß die Fachkräfte auf die Zuteilung der Arbeit einwirken können. Ähnlich dem Ergebnis des DGB zum Item „Einflussmöglichkeit auf den Arbeitsumfang“ wurde auch dies verhaltener bewertet. Immerhin 52,5% gaben an die Zuteilung der Arbeit mitbestimmen zu können. Gut 15% gaben indes an, kaum oder gar keinen Einfluss darauf zu haben, welche Arbeit Ihnen zugeteilt wird. Die übrigen 32% wählten „teils/teils“. Auch hier ist zu berücksichtigen, dass eine „Zuteilung“ der Arbeit in der Regel nicht stattfindet. Den Kern der Tätigkeit, die Umsetzung des Bildungsauftrags durch spezifische Angebote, bestimmen die Pädagogen, innerhalb der Richtlinien der Bildungspläne sowie der Konzeption der Einrichtung, selbst

Die Ergebnisse der Studie „Pädagogische Berufsarbeit und Zufriedenheit“ decken sich mit den positiven Ergebnissen der Gewerkschaften. Die Studie von Schütz erfasste im Aspekt „Tätigkeit“ die Items „ist unselbstständig“ und „ist verantwortungsvoll“. Ca. 94% der pädagogischen Fachkräfte empfanden ihre Tätigkeit als weitgehend selbstständig, gut 95% der Befragten bezeichneten ihre Arbeit als in hohem Maße verantwortungsvoll

#### 4.5.4, Anerkennung

Dieser Aspekt umfasst nach Herzberg die Merkmale Anerkennung, Kritik oder Tadel. Diese können von Vorgesetzten, Kollegen, Kunden oder der Allgemeinheit ausgesprochen werden und sind nicht mit einer konkreten Belohnung bzw. Sanktion verbunden. Auch wenn es sich bei der Äußerung von Anerkennung um einen Teilaspekt der Interaktion handelt, wird diese vom Faktor „zwischenmenschliche Beziehungen“ abgegrenzt. Das wird folgendermaßen begründet: Der Schwerpunkt einer Interaktion kann entweder auf der zwischenmenschlichen Beziehung liegen, auch ohne Bezug zur Aufgabe, oder eben auf der Anerkennung einer Person selbst hinsichtlich der Aufgabe

Der DGB befasste sich mit dem Aspekt Anerkennung lediglich hinsichtlich der Wertschätzung und Beachtung durch den Vorgesetzten. Die befragten Erzieherinnen fühlten sich, zur Zeit der Erhebung, in hohem bzw. sehr hohem Maß von ihrer/m Vorgesetzten/m wertgeschätzt und beachtet. Dies gaben 78% an

Die Studie der GEW hingegen, befragte die Fachkräfte ausschließlich zur Zufriedenheit mit dem gesellschaftlichen Ansehen ihres Berufs. Das Ergebnis fiel mehrheitlich negativ aus. Knapp 66% der pädagogischen Fachkräfte empfanden ihren Beruf als nicht oder kaum von der Gesellschaft

anerkannt. Lediglich 12% gaben an mit diesem Aspekt zufrieden zu sein. Die übrigen 23% entschieden sich für „teils/teils“. Der „Kind e.V. Dachverband“ sieht hier ein Problem hinsichtlich der Attraktivität des Berufsbilds. Das Bild von „mal ein bisschen mit den Kindern spielen“ hält sich hartnäckig in den Köpfen der Gesellschaft. So werden potenzielle „hochqualifizierte pädagogische Fachkräfte“ nicht angesprochen

In ihrer Studie „Pädagogische Berufsarbeit und Zufriedenheit“ bezeichnet Schütz das Item „meine Tätigkeit ist angesehen“ als „Wehrmutstropfen“ in der Zufriedenheit der pädagogischen Fachkräfte. Sie befragte die Erzeherinnen nach dem Ansehen ihres Berufs im Allgemeinen, ohne Einschränkung auf Vorgesetzte, Kollegen, Eltern oder die Gesellschaft. Die Beurteilung fiel dementsprechend inkonsistent aus. Knapp 17% der Fachkräfte empfanden ihren Beruf in jedem Fall als angesehen. Gut 43% bewerteten ihren Beruf ebenfalls als angesehen, jedoch verhaltener. Die übrigen 37% stimmten dem nicht bzw. nur eingeschränkt zu.