

Exposé - Bachelorarbeit

Einfluss einzelner Fachaspekte auf die Lebenszufriedenheit von ErzieherInnen und KinderpflegerInnen

1 Einleitung

Die Betreuung und Erziehung von Kindern erfordert hochqualifizierte Fachkräfte wie ErzieherInnen und KinderpflegerInnen. Diese Arbeit untersucht umfassend die Lebenszufriedenheit dieser Berufsgruppen, insbesondere in Bezug auf entscheidende Einflussfaktoren im beruflichen Umfeld. Trotz ihrer bedeutenden Rolle in der frühkindlichen Bildung sehen sich ErzieherInnen und KinderpflegerInnen mit Herausforderungen in Arbeitsbedingungen und persönlicher Zufriedenheit konfrontiert. Faktoren wie Beziehungen am Arbeitsplatz, berufliche Entwicklungsmöglichkeiten, Entlohnung, Wertschätzung, emotionale Belastung und Arbeitsplatzsicherheit beeinflussen ihr Wohlbefinden. Die Problematik zeigt sich in unterdurchschnittlicher Bezahlung und mangelnder Anerkennung. Die emotionale Belastung der Kinderbetreuung und Unsicherheiten bezüglich der Arbeitsplatzsicherheit tragen zu den Herausforderungen bei. Diese Forschungsarbeit analysiert eingehend, wie genannte Aspekte die Lebenszufriedenheit von ErzieherInnen und KinderpflegerInnen beeinflussen. Das Ziel ist, Erkenntnisse zu gewinnen, die die Lebensqualität dieser Berufsgruppen verbessern und zur Weiterentwicklung der Rahmenbedingungen in diesem wichtigen Arbeitsfeld beitragen können.

2 Zielsetzung und Fragestellung

Die Arbeit zielt darauf ab, ein umfassendes Verständnis für die Lebenszufriedenheit von ErzieherInnen und KinderpflegerInnen zu entwickeln. Dabei werden verschiedene Einflussfaktoren im beruflichen Umfeld analysiert, darunter Beziehungen am Arbeitsplatz, berufliche Entwicklungsmöglichkeiten, Entlohnung, Wertschätzung, emotionale Belastung und Arbeitsplatzsicherheit. Die Forschungsziele umfassen die Bewertung der Qualität zwischenmenschlicher Beziehungen, die Analyse vorhandener beruflicher Weiterbildungsmöglichkeiten, die Untersuchung der Entlohnungssituation sowie die Erforschung der Wertschätzung seitens verschiedener Akteure. Zudem sollen emotionale Belastung und Unsicherheiten bezüglich der Arbeitsplatzsicherheit eingehend betrachtet werden. Durch die Erreichung dieser Zielsetzungen strebt die Arbeit an, folgende

Forschungsfrage zu beantworten: Wie beeinflussen die Beziehungen am Arbeitsplatz, die Entwicklungsmöglichkeiten, die Bezahlung, die Wertschätzung, die emotionale Belastung und die Arbeitsplatzsicherheit die Lebenszufriedenheit von ErzieherInnen und Kinderpflegerinnen?

3 Forschungsstand

Eine Untersuchung zur Lebenszufriedenheit von Erziehern und Erzieherinnen wurde von Huebner und Dew (1996) durchgeführt. Die Ergebnisse zeigten, dass die Mehrheit der Erziehenden eine hohe Lebenszufriedenheit erlebt. Die Befriedigung, die sie aus ihrer Arbeit mit Kindern ziehen, wird als ein wesentlicher Beitrag zur Verbesserung ihrer allgemeinen Lebenszufriedenheit hervorgehoben. Die Zufriedenheit von Pädagogen, zu denen auch Erzieher und Kinderpfleger gehören, ist stark von den Beziehungen am Arbeitsplatz abhängig. Die Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) betont die bedeutende Rolle eines positiven Arbeitsumfelds für das Wohlbefinden und die Zufriedenheit der Mitarbeiter. Dies schließt gute Beziehungen zu Kollegen und Vorgesetzten, Autonomie, Entscheidungsfreiheit sowie berufliche Entwicklungsmöglichkeiten ein (OECD, 2019). Positive Beziehungen zu Kollegen fördern die Zusammenarbeit und die Bereitschaft, sich gegenseitig zu unterstützen und voneinander zu lernen (Høigaard et al., 2012). Vorgesetzte, die ihre Mitarbeiter unterstützen und wertschätzen, tragen zu einem positiven Arbeitsklima bei, indem sie die Leistungen ihrer Mitarbeiter anerkennen und konstruktives Feedback für die berufliche Entwicklung geben (Klassen & Chiu, 2010). Berufliche Weiterbildung und Entwicklung sind weitere entscheidende Faktoren für die Zufriedenheit von Erziehern und Kinderpflegern. Fortbildungsmöglichkeiten ermöglichen es ihnen, ihre Fähigkeiten zu erweitern und auf dem neuesten Stand zu bleiben, was nicht nur die berufliche Zufriedenheit, sondern auch die Qualität ihrer Arbeit verbessert (Collie et al., 2012). Die Bezahlung von Erziehern und Kinderpflegern ist ein umstrittenes Thema, da sie trotz ihrer anspruchsvollen Arbeit oft unterdurchschnittlich entlohnt werden (Müller & Wroblewski, 2017). Die durchschnittliche Bezahlung variiert je nach Bundesland und Träger, liegt jedoch häufig unter dem Durchschnittsgehalt vergleichbarer Berufe (Bundesagentur für Arbeit, 2020). Eine geschlechtsspezifische Lohnlücke besteht, wobei Frauen oft weniger verdienen als männliche Kollegen, was zu Unzufriedenheit und fehlender Anerkennung führen kann (Kroll & Kreyenfeld, 2019). Niedrige Bezahlung kann auch zu einem Mangel an qualifiziertem Personal führen, da viele Erzieher den Beruf aufgrund von Burnout und Stress verlassen (Dallinger, 2018). Neben der Bezahlung beeinflussen auch

Arbeitsbedingungen die Lebenszufriedenheit, wie etwa hohe Arbeitsbelastung, mangelnde Unterstützung und fehlende Anerkennung (Bundesvereinigung der Arbeitgeber in der Pflegebranche, 2018). Arbeitsplatzsicherheit ist ein weiteres Problem, da viele Erzieher befristete Verträge haben, was Unsicherheit und Stress verursacht (Dallinger, 2020). Die Anerkennung und Wertschätzung ihrer Arbeit sind ebenfalls bedeutende Faktoren, da viele Erzieher sich trotz ihrer wichtigen Rolle in der Kindererziehung nicht ausreichend anerkannt fühlen (Schäfer & Hüther, 2020).

4 Methodik

Für die Durchführung der Untersuchung wird eine quantitative Online-Umfrage als zentrale Methode gewählt. Diese Methode ermöglicht eine effiziente Datenerhebung von einer breiten Teilnehmerbasis, was besonders relevant ist, um repräsentative Einblicke in die Lebenszufriedenheit von ErzieherInnen und Kinderpflegerinnen zu gewinnen. Die Wahl von Online-Fragebögen bietet den Vorteil, dass die Teilnehmer flexibel und bequem von ihrem eigenen Standort aus teilnehmen können, was die Teilnahmebereitschaft erhöhen kann. Die Umfrageinstrumente, die in dieser Studie verwendet werden, sind der "Kölner Arbeitszufriedenheitsfragebogen" (KAFA) (Haarhaus, 2016) und der "Copenhagen Psychosocial Questionnaire" (COPSOQ) (Burr et al., 2019). Der KAFA ermöglicht eine strukturierte Erfassung von Arbeitszufriedenheit und Arbeitsbedingungen. Er bietet eine präzise Grundlage für die Bewertung der Lebenszufriedenheit im Kontext der beruflichen Tätigkeit. Der COPSOQ ist auf die Erfassung psychosozialer Belastungen und Ressourcen am Arbeitsplatz ausgerichtet und ermöglicht eine detaillierte Analyse der Arbeitsbedingungen, die für das Wohlbefinden der Mitarbeiter relevant sind. Die Fragen in den Online-Fragebögen werden gezielt auf die sechs identifizierten Einflussfaktoren (Beziehungen am Arbeitsplatz, berufliche Entwicklungsmöglichkeiten, Entlohnung, Wertschätzung, emotionale Belastung und Arbeitsplatzsicherheit) ausgerichtet sein. Durch die quantitative Analyse der Umfragedaten wird es möglich sein, Muster, Zusammenhänge und statistische Signifikanz in Bezug auf die Lebenszufriedenheit der Teilnehmerinnen zu identifizieren.

5 Zeitlicher Arbeitsplan

Einreichung Exposé	01.02.2024
Anmelden der Bachelorarbeit Erstellung der Onlineumfrage	07.02.2024

Beginn der Onlineumfrage Beginn der Bearbeitung des Theoretischen Hintergrundes	14.02.2024
Beginn der Bearbeitung der Methodik	01.03.2024
Beendigung der Onlineumfrage Beginn der statistischen Datenanalyse	07.03.2024
Beginn der Bearbeitung der Ergebnisse	14.03.2024
Beginn der Bearbeitung der Diskussion	21.03.2024
Beginn Bearbeitung der Verzeichnisse, Einleitung und Abstract	07.04.2024
Korrektur der gesamten Arbeit	14.04.2024
Abgabe der Bachelorarbeit	01.05.2024

6 Vorläufige Gliederung

1 Einleitung

1.1 Problemstellung

1.2 Zielsetzung

2 Theoretischer Hintergrund

2.1 Definitionen

2.2 Theorien und Modelle

2.3 Empirische Befunde

2.4 Fragestellungen und Hypothesen

3 Methodik

3.1 Stichprobe

3.2 Messinstrumente

3.3 Durchführung

3.4 Statistisches Vorgehen

4 Ergebnisse

4.1 Deskriptive Statistik

4.2 Überprüfung der Hypothesen

(4.3 Weitere Analysen)

5 Diskussion

5.1 Zusammenfassung der Ergebnisse

5.2 Diskussion der Ergebnisse

5.3 Stärken und Limitationen der Studie

5.4 Theoretische und praktische Implikationen

5.5 Fazit

Literaturverzeichnis

- Bundesagentur für Arbeit. (2020). *Verdienstunterschiede zwischen Frauen und Männern in Deutschland*. Bundesagentur für Arbeit.
- Bundesvereinigung der Arbeitgeber in der Pflegebranche. (2018). *Arbeitsbedingungen und Zufriedenheit von Pflegekräften*. Bundesvereinigung der Arbeitgeber in der Pflegebranche.
- Burr, H., Berthelsen, H., Moncada, S., Nübling, M., Dupret, E., Demiral, Y., Oudyk, J., Kristensen, T. S., Llorens, C., Navarro, A., Lincke, H.-J., Bocéréan, C., Sahan, C., Smith, P., Pohrt, A., & international COPSOQ Network. (2019). The third version of the Copenhagen Psychosocial Questionnaire. *Safety and Health at Work*, 10(4), 482–503. <https://doi.org/10.1016/j.shaw.2019.10.002>
- Collie, R. J., Shapka, J. D., & Perry, N. E. (2012). School climate and social-emotional learning: Predicting teacher stress, job satisfaction, and teaching efficacy. *Journal of educational Psychology*, 104(4).
- Dallinger, M. (2018). *Der Stress in den Kitas: Eine Untersuchung der Arbeitsbedingungen von Erzieherinnen und Kinderpflegern*. Deutsches Jugendinstitut.
- Dallinger, M. (2020). *Arbeitsplatzsicherheit und Lebenszufriedenheit von Erzieherinnen und Kinderpflegern*. Deutsches Jugendinstitut.
- Haarhaus, B. (2016). Entwicklung und Validierung eines Kurzfragebogens zur Erfassung von allgemeiner und facettenspezifischer Arbeitszufriedenheit. *Diagnostica*, 62(2), 61–73. <https://doi.org/10.1026/0012-1924/a000136>
- Høigaard, R., Giske, R., & Sundsli, K. (2012). Newly qualified teachers' work engagement and teacher efficacy influences on job satisfaction, burnout, and the intention to quit. *European Journal of Teacher Education*, 35(3), 347–357. <https://doi.org/10.1080/02619768.2011.633993>
- Huebner, E. S., & Dew, T. (1996). The interrelationships of positive affect, negative affect, and life satisfaction in an adolescent sample. *Social Indicators Research*, 38, 129–137.

- Klassen, R. M., & Chiu, M. M. (2010). Effects on teachers' self-efficacy and job satisfaction: Teacher gender, years of experience, and job stress. *Journal of educational Psychology*, 102(3).
- Kroll, L., & Kreyenfeld, M. (2019). Gender Pay Gap und Lebenszufriedenheit: Eine Analyse der Gehaltsunterschiede von Männern und Frauen in Deutschland. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 71(1), 59–83.
- Müller, K., & Wroblewski, R. (2017). *Gehaltsreport für Erzieher/innen und Kinderpfleger/innen*. Hans-Böckler-Stiftung.
- OECD. (2019). *TALIS 2018 results (volume I): Teachers and school leaders as lifelong learners*. OECD.
- Schäfer, A., & Hüther, M. (2020). Wertschätzung und Anerkennung in der Pädagogik: Eine empirische Untersuchung. *Zeitschrift für Pädagogik*, 66(2), 229–245.