
Elementare Bildung während der Corona-Krise: Herausforderungen und Ressourcen im pädagogischen Alltag

Michael Methlagl, Natascha J. Taslimi, Jutta Majcen

1. Einleitung

Die Covid-19-Pandemie führt zu weitreichenden Veränderungen in der Arbeitswelt und stellt viele Berufsgruppen vor neue Herausforderungen. Studien zu beruflichen Belastungen und Herausforderungen während der Covid-19-Pandemie von beispielsweise Lehrer*innen (vgl. Marshall, Shannon et al. 2020; Sokal, Eblie Trudel et al. 2020) liegen vor. Studien zur beruflichen Situation von pädagogischen Fachkräften und Assistent*innen in Kindergärten/Horten sowie Kindergruppenbetreuer*innen und Tageseltern während der Covid-19-Pandemie sind nach derzeitigem Recherchestand der Autor*innen rar (beispielsweise Flöter, Bauer et al. 2021; Spiel, Reiter et al. 2021).

Ziel der vorliegenden Studie ist es, die subjektiv erlebten beruflichen Belastungen und Ressourcen der oben erwähnten Berufsgruppen in Kindergärten und Kindergruppen während der Covid-19-Pandemie aufzuzeigen. In diesem Beitrag werden die ersten deskriptiven Ergebnisse präsentiert.

2. Methode

2.1 Stichprobe und Datenerhebung

Es wurde das Ziel verfolgt, eine repräsentative Stichprobe für Wien zu befragen, dies ist leider nicht gelungen (siehe Kapitel Limitationen). Die Datenerhebung erfolgte von April bis Juni 2021. Der Onlinefragebogen wurde einerseits direkt an die Trägerorganisationen versendet, andererseits auf den Social Media Kanälen der PH Wien und NeBÖ als auch in Newslettern beider Institutionen veröffentlicht. Dadurch wurden Elementarpädagog*innen aus allen Bundesländern erreicht. Es wurden schlussendlich die Daten aus allen Bundesländern für die Auswertung herangezogen, um einen Einblick in das subjektive Belastungs- und Ressourcenprofil von Personen, welche im Elementarbereich tätig sind, zu bekommen.

Insgesamt liegen Daten von 467 Personen (weiblich: 97,6 %, männlich: 2,4 %, *Mittelwert*_{Alter}: 37,3 Jahre, *Standardabweichung*_{Alter}: 10,66) vor. Die meisten Befragten arbeiten in Wien (60,6 %) und in Niederösterreich (19,5 %) (vgl. Tab. 1).

	n	Prozent
Geschlecht		
Weiblich	456	97,6
Männlich	11	2,4
Divers	0	0
Bundesland		
Wien	283	60,6
Niederösterreich	91	19,5
Oberösterreich	31	6,6

Burgenland	9	1,9
Steiermark	16	3,4
Salzburg	7	1,5
Kärnten	11	2,4
Tirol	15	3,2
Vorarlberg	4	0,9

Tab. 1: Stichprobenbeschreibung; Geschlecht und Bundesland (n=467)

24,8 % der teilnehmenden Personen nehmen eine leitende Position ein. 58,2 % gehören der Gruppe der Kindergarten-/Hortpädagog*innen an. Die Anzahl der befragten Personen aus den Bereichen der Kindergartenassistenten (6,9 %), Kindergruppenbetreuung (2,8 %) sowie Tageseltern (4,1 %) war gering (vgl. Tab. 2).

	n	Prozent
Position		
Leiter*in des Kindergartens/Horts	116	24,8
Kindergartenpädagog*in	272	58,2
Kindergartenassistent	32	6,9
Kindergruppenbetreuer*in	13	2,8
Tageseltern	19	4,1
Sprachförder*in	3	0,6
Sonderkindergartenpädagog*in	10	2,1
Sonstige	2	0,4

Tab. 2: Stichprobe: Berufsgruppen und Positionen

26,1 % aller Personen arbeiten mit Kindern bis 3 Jahre, 55,2 % mit 3-Jährigen und Älteren und 33,6 % sind in alterserweiterten Gruppen tätig. Im Durchschnitt hatten die befragten Personen eine Berufserfahrung von 13,7 Jahren ($SD=10,02$) und sind im Durchschnitt seit 6,74 Jahren ($SD=7,21$) in ihrem derzeitigen Kindergarten/Hort bzw. als Tageseltern tätig. Die durchschnittliche Arbeitszeit pro Woche beträgt 34,66 Stunden ($SD=7,33$). Der größte Teil der Befragten hatte keine eigenen Kinder (vgl. Tab. 3).

	n	Prozent
Anzahl betreuungspflichtiger, aber nicht schulpflichtiger Kinder im Haushalt		
keine	328	70,2
1 Kind	69	14,8
2 Kinder	38	8,1
3 Kinder	5	1,1
4 Kinder	0	0
5 und mehr Kinder	1	0,2
keine Angaben	26	5,6
Anzahl schulpflichtiger Kinder im Haushalt		
keine	263	56,3
1 Kind	85	18,2
2 Kinder	62	13,3
3 Kinder	8	1,7
4 Kinder	0	0
5 und mehr Kinder	0	0
keine Angaben	49	10,5

Tab. 3: Anzahl der eigenen Kinder; Anzahl der schulpflichtigen und betreuungs-, aber nicht schulpflichtigen Kinder (n=467)

3. Materialien

3.1 Arbeitsbelastungen und Ressourcen

Im Rahmen der Studie wurde eine Liste von Arbeitsbelastungen und Ressourcen erarbeitet, wobei bei der Erstellung auf Ergebnisse von Covid-19-spezifischen Studien (z. B. Mangel an Schutzmaterialien, Angst, sich mit Covid-19 zu infizieren) (vgl. Britt, Shuffler et al. 2020; Sokal, Eblie Trudel et al. 2020) als auch auf Studien zu Arbeitsbelastungen (z. B. lange Arbeitszeiten, Zeitdruck) und Ressourcen (z. B. soziale und emotionale Unterstützung durch Kolleg*innen und Führungskräfte, Gestaltungs- und Entscheidungsspielraum, Feedback) in belastenden Arbeitssituationen vor Covid-19 (vgl. Bakker, Demerouti et al. 2005; Crawford, Lepine et al. 2010; Cumming 2017; Schaack, Le et al. 2020; Skaalvik & Skaalvik 2018) zurückgegriffen wurde. Weiters wurden berufsspezifische Arbeitsbelastungen ergänzt. Die Häufigkeit des Auftretens spezifischer Arbeitsbelastungen und Ressourcen während der Covid-19-Pandemie wurden auf einer 7-stufigen Skala (Antwortformat: 1 = nie bis 7 = immer/jeden Tag) erfasst. Weiters wurde erhoben, wie sehr sie diese Arbeitsmerkmale belastet bzw. unterstützt haben (1 = gar nicht belastet/gar nicht unterstützt bis 5 = sehr belastet/sehr unterstützt).

3.2 Persönliche und arbeitsbezogene Erschöpfung

Zur Erhebung der Erschöpfung als Indikator für Burnout wurden zwei Subskalen des *Copenhagen Burnout Inventory* (CBI) (vgl. Hanebuth, Aydin et al. 2012; Kristensen, Borritz et al. 2005) verwendet, welche die *arbeitsbezogene emotionale Erschöpfung* (7 Items; Beispielitem: „Empfinden Sie jede Arbeitsstunde als ermüdend?“; Antwortkategorien: sehr oft = 1 bis nie/sehr selten = 5; $\alpha=0,93$) sowie die *persönliche-nicht-arbeitsbezogene emotionale und körperliche Erschöpfung* (6 Items; Beispielitem: „Wie oft sind Sie körperlich erschöpft?“; Antwortkategorien: 1 = sehr oft bis 5 = nie/sehr selten; $\alpha=0,93$) erheben.

4. Zusammenfassung der Ergebnisse und Diskussion

4.1 Häufigkeit des Auftretens der Belastungsfaktoren und Ressourcen: Wie häufig sind folgende Aspekte in Ihrer Arbeit während der Covid-19-Pandemie aufgetreten?

Die befragten Personen gaben an, relativ häufig (subjektiv empfundenen) Zeitdruck (19,49 % *täglich*; 27,41 % *ein paar Mal in der Woche*) bei ihrer Arbeit verspürt zu haben. 37,7 % gaben zudem an, dass sie aus ihrer Sicht *nie* (bzw. 22,48 %: *fast nie*) ausreichende Erholungspausen in der Arbeit hatten. Hinsichtlich der Länge der Arbeitszeit zeigt sich, dass lediglich 4 % *täglich*, jedoch 20,77 % *mehrmals pro Woche* und 17,99 % *einmal in der Woche* lange Arbeitszeiten hatten. Die Mehrheit der Personen gaben an, dass häufig zu wenig Vorbereitungszeit zur Verfügung stand. 20,99% gaben an, *nie*, 19,7 % *fast nie* und 20,99 % *lediglich ab und zu* ausreichend Vorbereitungszeit gehabt zu haben. 9,42 % berichteten hingegen, dass sie *mehrmals pro Woche* und lediglich 5,78 % *täglich* ausreichend Vorbereitungszeit hatten (vgl. Abb. 1).

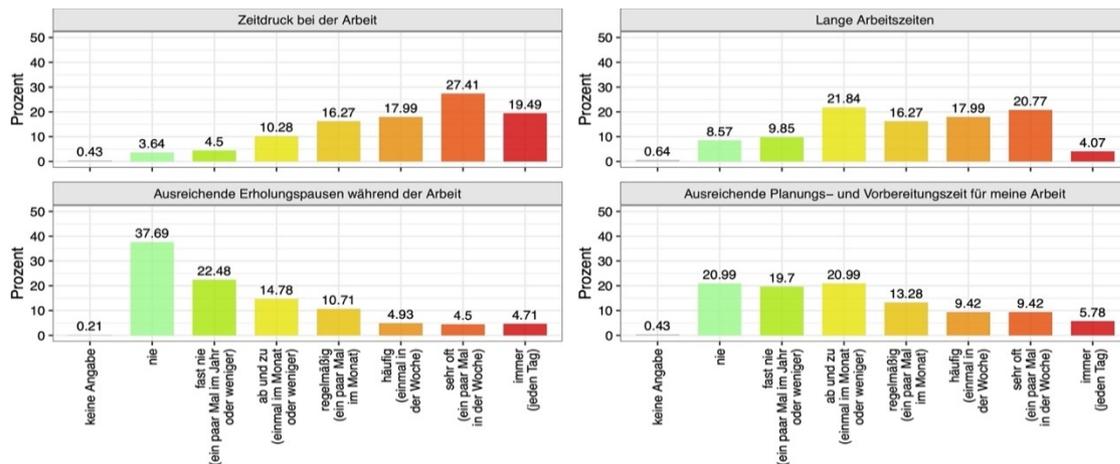


Abb. 1: Relative Häufigkeiten des Auftretens der Arbeitsmerkmale Zeitdruck, lange Arbeitszeit, ausreichende Arbeitspausen, ausreichende Planungs- und Vorbereitungszeit; subjektive Einschätzungen der Befragten (n=467)

Die Ausstattung mit geeigneten Bildungsmaterialien kann aufgrund der vorliegenden Daten als gut angesehen werden. 36,6 % gaben an, *immer* (17,13 % *sehr oft*) geeignete Bildungsmaterialien in ausreichender Menge zur Verfügung zu haben. Lediglich 1,28 % hatten *nie* und 6 % *fast nie* geeignete Bildungsmaterialien zur Verfügung (vgl. Abb. 2). Bei den Angaben der Personen geht es darum, ob die Personen das subjektive Gefühl hatten, dass für die Arbeit genügend Personal bereitgestellt wurde. Hier zeigt sich ein differenziertes Bild. Lediglich 7,92 % gaben an, dass aus ihrer Sicht *jeden Tag* genügend Personal vorhanden war. Für 13,92 % waren *mehrmals pro Woche* ausreichend Personalressourcen verfügbar. 13,7 % hingegen waren der Meinung, *nie*, 20,77 % *fast nie* und 16,7 % lediglich *ab und zu* (ca. einmal im Monat) genügend Personal gehabt zu haben (vgl. Abb. 2).

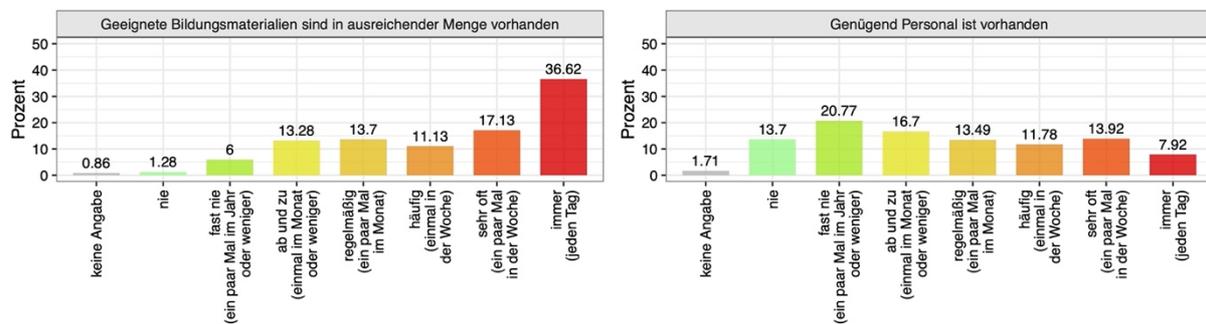


Abb. 2: Relative Häufigkeiten des Auftretens der Arbeitsmerkmale Ausstattung mit Bildungsmaterialien und Personal; subjektive Einschätzungen der Befragten (n=467)

Weiters berichteten die Studienteilnehmer*innen, dass sie bei den Aktivitäten, die sie normalerweise mit den Kindern unternehmen, häufig eingeschränkt waren und diese nicht durchführbar waren. Die Personen waren zudem häufig mit herausfordernden Elterngesprächen konfrontiert (vgl. Abb. 3).

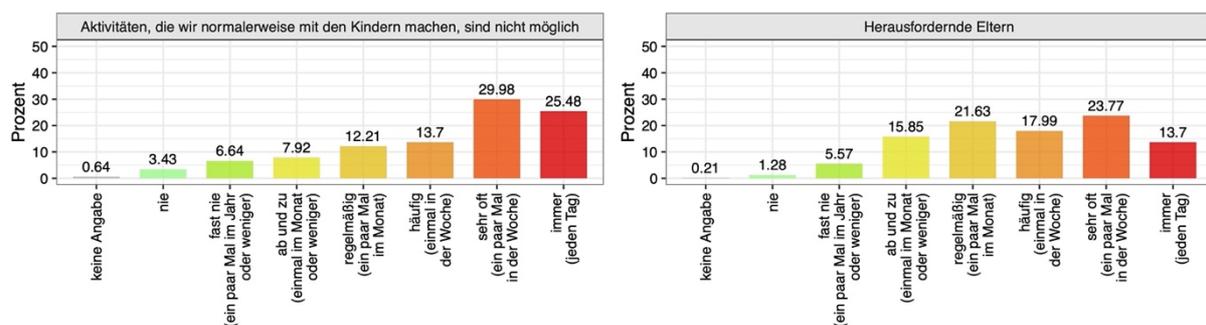


Abb. 3: Relative Häufigkeiten des Auftretens der Merkmale Mangel an Aktivitätsmöglichkeiten mit den Kindern, herausfordernde Elternkommunikation; subjektive Einschätzungen der Befragten (n=467)

Ziel der Studie war es auch, herauszufinden, ob es einen Mangel an Covid-19-Schutzmaßnahmen gab. 30,62 % gaben an, dass es *nie*, 24,63 %, dass es *fast nie* und 22,06 %, dass es *gelegentlich* einen Mangel an Schutzmaterial gab (vgl. Abb. 4). Um sich auf die Herausforderungen in der täglichen Arbeit vorbereiten und einstellen zu können, sind klare und zeitgerechte Informationen zum Umgang mit der Covid-19-Pandemie am Arbeitsplatz relevant. Auf die Frage zur Informationsweiterleitung gaben lediglich 14,99 % der befragten Personen an, *immer* (7,71 %) bzw. *sehr oft* (7,28 %) klare und zeitgerechte Informationen zum Umgang mit der Pandemie am Arbeitsplatz erhalten zu haben. 10,06 % erhielten *häufig* entsprechende Informationen. Ein großer Teil der Befragten gab an, relativ selten klare und zeitgerechte Informationen erhalten zu haben (*nie*: 11,56 %; *fast nie*: 24,84 %; *ab und zu*: 24,2 %; vgl. Abb. 4). Ein häufig erwähnter Belastungsfaktor ist die Angst, die Gesundheit am Arbeitsplatz zu gefährden. 28,48 % gaben an, *täglich* diese Angst zu verspüren, 16,7 % berichten, dass sie diese Angst *mehrmals pro Woche* hatten. Lediglich 5,14 % hatten *nie* bzw. 7,82 % *fast nie* Angst, ihre Gesundheit am Arbeitsplatz zu gefährden (vgl. Abb. 4).

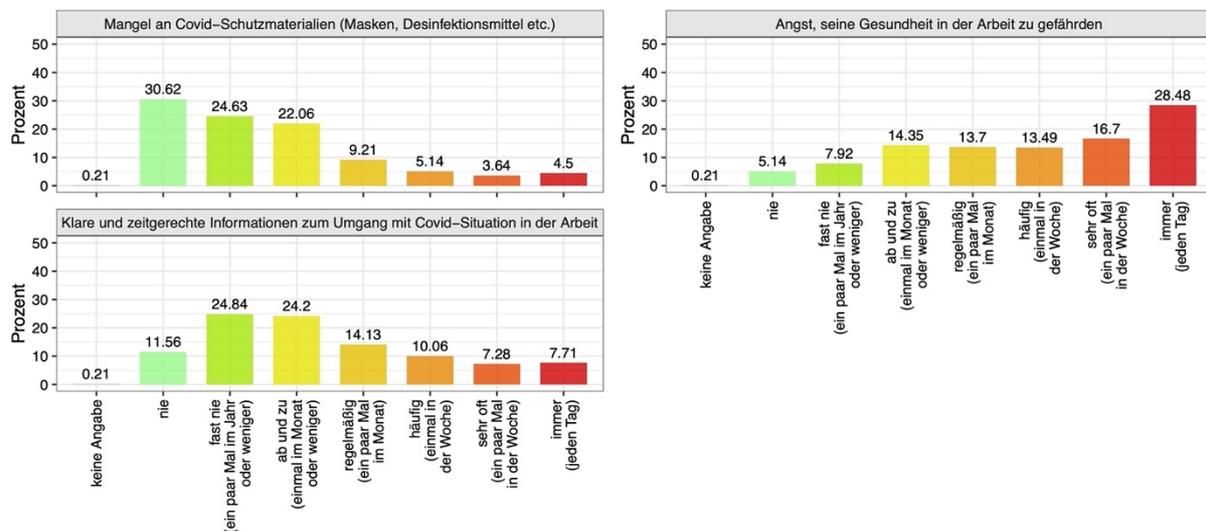


Abb. 4: Relative Häufigkeiten des Auftretens der Arbeitsmerkmale Mangel an Covid-Schutzmaterial, Angst vor Gesundheitsgefährdung und Informationen zum Umgang mit Covid in der Arbeit; subjektive Einschätzungen der Befragten (n=467)

Der nächste Abschnitt präsentiert die Ergebnisse zur Teamkooperation in den elementarpädagogischen Einrichtungen. Es wurde relativ selten von Konflikten mit Kolleg*innen oder mit Führungskräften berichtet (vgl. Abb. 5) und relativ häufig erwähnt, soziale und emotionale Unterstützung durch Kolleg*innen und Führungskräfte erhalten zu haben. Insgesamt waren 29,98 % der Personen der Meinung, dass es *täglich* (sowie 29,76 % *mehrmals pro Woche*) eine gute Zusammenarbeit im Team gab (vgl. Abb. 6).

Die Ergebnisse lassen Rückschlüsse zu, dass die gute Zusammenarbeit im Team und gegenseitige Unterstützung durch Kolleg*innen und die Führungskraft häufig vorkommende Ressourcen im Arbeitsalltag waren. Hinsichtlich der Unterstützung durch den Trägerverein (Trägerorganisation inklusive regionales mittleres Management) gaben rund 42 % an, *nie*, 24,6 % *fast nie* und 17,34 % lediglich *ab und zu* Unterstützung erhalten zu haben (vgl. Abb. 6). Diese Ergebnisse müssen differenziert betrachtet werden. Wichtig wäre es, die Perspektive der Trägervereine zu erheben und den vorliegenden Ergebnissen gegenüberzustellen. Es muss berücksichtigt werden, dass die Trägervereine in ihren Handlungsmöglichkeiten durch regionale bzw. überregionale politische Vorgaben ebenfalls eingeschränkt waren und auch über beschränkte finanzielle und personale Ressourcen verfügen. Das Ergebnis spiegelt lediglich die Häufigkeit der subjektiv empfundenen Unterstützung der Mitarbeiter*innen wider.

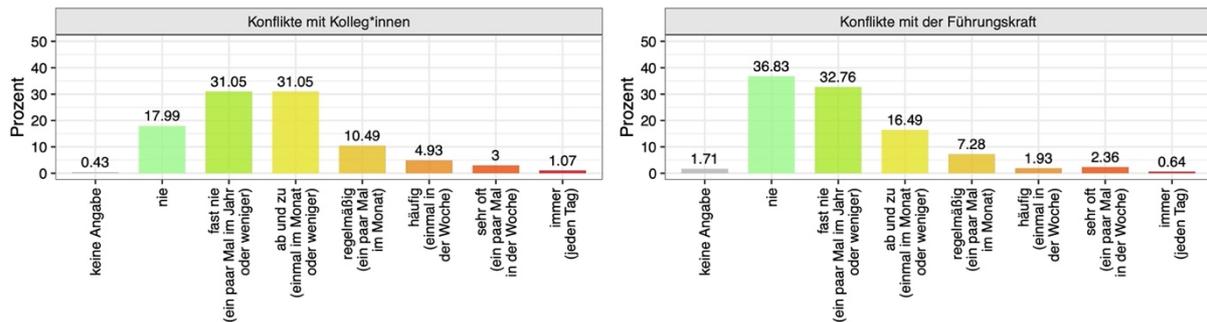


Abb. 5: Relative Häufigkeiten des Auftretens von Konflikten am Arbeitsplatz; subjektive Einschätzungen der Befragten (n=467)

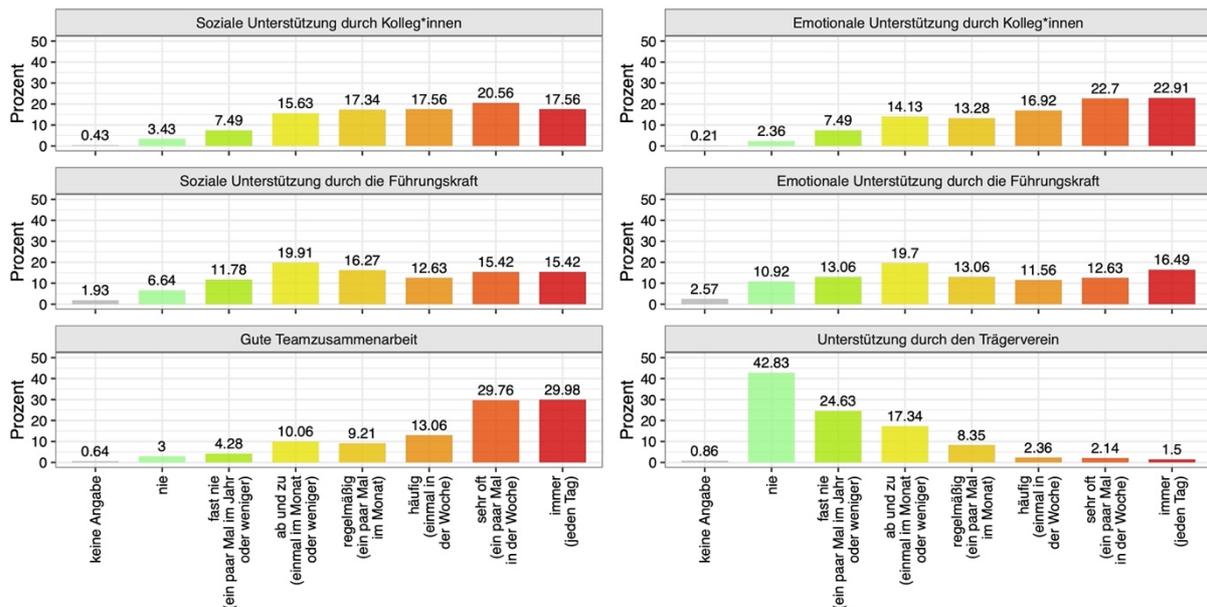


Abb. 6: Relative Häufigkeiten des Auftretens der Arbeitsmerkmale Unterstützung am Arbeitsplatz und Teamzusammenarbeit; subjektive Einschätzungen der Befragten (n=467)

Als weitere Ressourcen gelten neben sozialer Unterstützung ein hoher Gestaltungs- und Entscheidungsfreiraum, hilfreiches Feedback zur Arbeit und Wertschätzung für die geleistete Arbeit. 28,69 % bzw. 26,12 % der befragten Personen berichten, dass sie *täglich* bzw. *sehr oft* (mehrmals pro Woche) Gestaltungs- und Entscheidungsfreiräume hatten. Lediglich 2,36 % gaben an, diese Freiräume *nie* gehabt zu haben. Bezogen auf den Erhalt von hilfreichen Feedback zeigt sich ein uneinheitliches Bild. 4,5 % der Personen gaben an, *täglich*, 15,85 % *mehrmals pro Woche*, 12,21 % *einmal in der Woche* und 18,63 % *ein paarmal im Monat* hilfreiches Feedback erhalten zu haben. 27,41 % der Befragten gaben an, *ab und zu* hilfreiches Feedback erhalten zu haben (vgl. Abb. 7). Aufgrund der Antworten ist ersichtlich, dass nur 3,21 % *nie* Wertschätzung und 16,49 % *fast nie* erhalten haben. 24,2 % erhielten *ab und zu* und 19,49 % *regelmäßig* Wertschätzung für ihre Arbeit (vgl. Abb. 7). Trotz aller Belastungen und Herausforderungen berichten die Personen, dass sie *täglich* (18,63 %), *mehrmals wöchentlich* (32,12 %) oder *einmal pro Woche* (22,91 %) Freude an der Arbeit erlebten. Lediglich 0,43 % hatten *nie* und 1,93 % *fast nie* Freude an der Arbeit. Die Freude an der Arbeit stellt eine wichtige personale Ressource dar (vgl. Abb. 7).

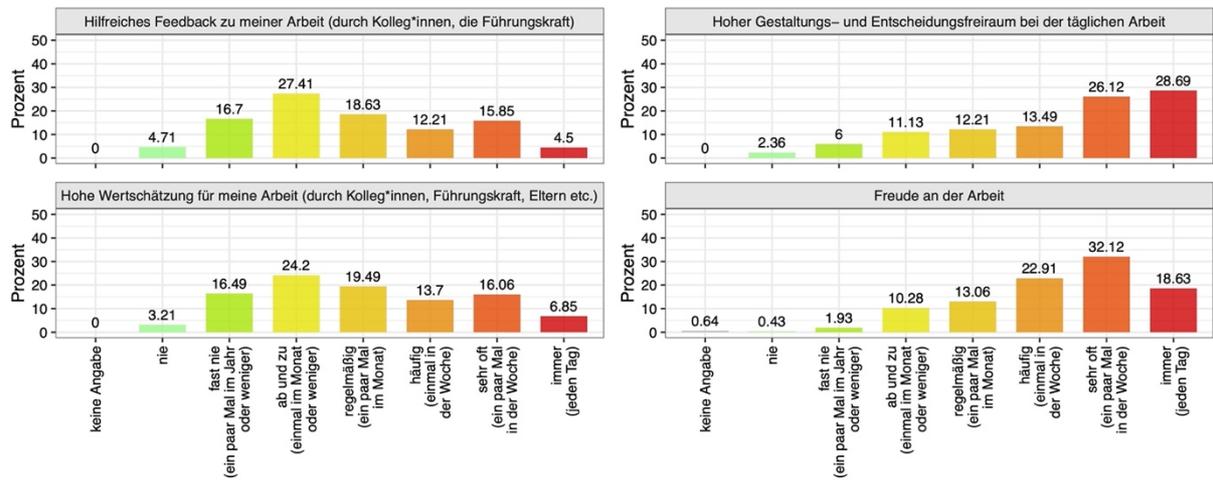


Abb. 7: Relative Häufigkeiten des Auftretens der Arbeitsmerkmale Feedback, Gestaltungs- und Entscheidungsfreiraum, Wertschätzung und Freude an der Arbeit; subjektive Einschätzungen der Befragten (n=467)

Ein Mangel an Erholungszeit außerhalb der Arbeit, aber auch eine besonders häufige emotionale Unterstützung durch Familie und Freund*innen ist erkennbar. Bei 21,2 % traten *regelmäßig*, bei 11,13 % *häufig*, bei 11,13 % *sehr oft* und bei 6,21 % *täglich* familiäre Belastungen auf. Auch die Zeit für die Familie wurde von einem Großteil der Stichprobe als gering eingestuft (19,49 % *regelmäßiger* Zeitmangel, 12,42 % *häufiger* Zeitmangel, 18,84 % *sehr häufiger* Zeitmangel und 5,14 % *täglicher* Zeitmangel) (vgl. Abb. 8).

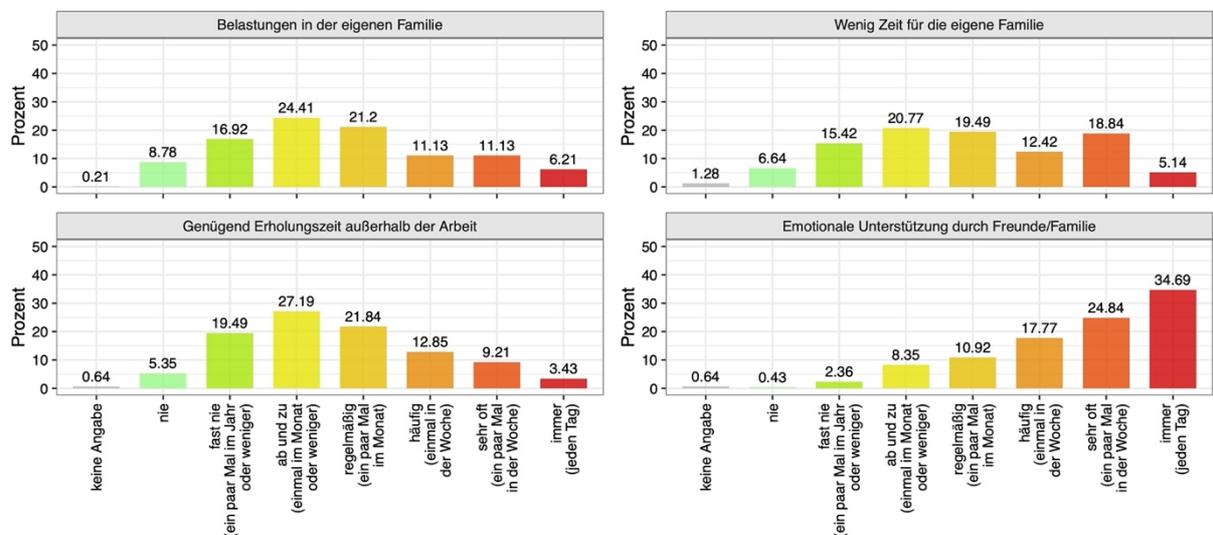


Abb. 8: Relative Häufigkeiten des Auftretens von familiären Belastungen, wenig Zeit für die Familie, Erholungszeit in der Freizeit und Unterstützung durch Familie/Freunde; subjektive Einschätzungen der Befragten (n=467)

4.2 Subjektives Belastungsempfinden: Wie sehr haben Sie folgende Aspekte in Ihrer Arbeit während der Covid-19-Pandemie belastet?

Bei den Angaben zum subjektiven Belastungsempfinden¹ wurden vor allem Personalmangel ($M=3,93$; $SD=1,13$), Mangel an Information zum Umgang mit der Covid-19-Situation in der Arbeit ($M=3,79$; $SD=1,2$), geringe Wertschätzung ($M=3,78$; $SD=1,26$), wenig Erholungspausen in der Arbeit ($M=3,7$; $SD=1,2$), Angst, seine Gesundheit zu gefährden ($M=3,69$; $SD=1,25$), Mangel an möglichen Aktivitäten

¹ 5-stufiges Antwortformat; 1 = gar nicht belastet bis 5 = sehr belastet.

mit den Kindern ($M=3,64$; $SD=1,15$) und herausfordernde Elternkooperation ($M=3,6$; $SD=1,13$) als mittelmäßig bis ziemlich belastend erlebt.

4.3 Subjektiv empfundene Unterstützung: Wie sehr haben Sie folgende Aspekte in Ihrer Arbeit während der Covid-19-Pandemie unterstützt, um mit den Herausforderungen in der Arbeit umzugehen?

Als unterstützend² wurden emotionale Unterstützung durch die Familie/Freund*innen ($M=4,17$; $SD=0,99$), gute Zusammenarbeit im Team ($M=3,83$; $SD=1,11$), emotionale ($M=3,76$; $SD=1,11$) und soziale ($M=3,65$; $SD=1,06$) Unterstützung durch Kolleg*innen, Freude an der Arbeit ($M=3,62$; $SD=1,15$), hoher Gestaltungs- und Entscheidungsfreiraum ($M=3,58$; $SD=1,17$), emotionale ($M=3,35$; $SD=1,33$) und soziale ($M=3,31$; $SD=1,25$) Unterstützung durch die Führungskraft, hilfreiches Feedback ($M=3,25$; $SD=1,19$) und hohe Wertschätzung ($M=3,16$; $SD=1,21$) wahrgenommen.

4.4 Erschöpfung

Die Studienteilnehmer*innen berichten über eine eher starke persönliche, nicht-arbeitsbezogene Erschöpfung³ ($M=2,32$; $SD=0,88$) und eine eher starke bis mittelmäßig ausgeprägte arbeitsbezogene Erschöpfung ($M=2,83$; $SD=0,89$) (vgl. Tab. 4).

	n	M	SD	Mdn
Persönliche Erschöpfung/Burnout (CBI)	467	2,32	0,88	2,16
Arbeitsbezogene Erschöpfung/Burnout (CBI)	467	2,83	0,89	2,71

Anmerkungen: M =Mittelwert; SD =Standardabweichung; Mdn =Median; Persönliche Erschöpfung/Burnout (CBI) & arbeitsbezogene Erschöpfung/Burnout (CBI): 5-stufige Skala: 1=starke Erschöpfung; 5=keine Erschöpfung.

Tab. 4: Copenhagen Burnout Inventory, persönliche und arbeitsbezogene Erschöpfung; deskriptive Statistiken

5. Resümee und Ausblick

Zusammenfassend lässt sich schlussfolgern, dass zeitliche Belastungsfaktoren relativ häufig auftraten. Dies dürfte auch mit dem relativ häufig berichteten Personalmangel zusammenhängen, der als gewichtige Herausforderung im Alltag wahrgenommen wurde. Dieser Mangel war auch jener Faktor, der subjektiv am belastendsten erlebt wurde und ein wichtiges Bild über die Personalressourcen im Elementarbereich liefert.

Empirische Forschung zeigt, dass die Prozessqualität (Qualifikationen des Personals, Betreuer*in-Kind-Verhältnis, Gruppengröße) mit der strukturellen Qualität (soziale, emotionale, physische und kognitive Erfahrungen, die die Kinder jeden Tag machen, welche als Determinanten der kindlichen Entwicklung angesehen werden) (vgl. Pianta, Howes et al. 2005; Thomason & La Paro 2009) zusammenhängen. Ein geringeres Betreuer*in-Kind-Verhältnis erwies sich als günstig für die Beziehung zwischen Pädagog*innen und Kindern (vgl. De Schipper, Marianne Riksen-Walraven et al. 2006; Phillipsen, Burchinal et al. 1997) sowie für die Prozessqualität insgesamt (vgl. Barros & Aguiar 2010). Eine experimentelle Studie aus den Niederlanden zeigte beispielsweise, dass vor allem bei jüngeren Kindern

² 5-stufiges Antwortformat; 1 = gar nicht unterstützend bis 5 = sehr unterstützend.

³ 5-stufiges Antwortformat; 1 = starke Erschöpfung bis 5 = keine Erschöpfung.

ein 3:1 Kinder-Pädagog*in-Verhältnis zu qualitativ hochwertigeren Interaktionen zwischen Kindern und Pädagog*innen führten als bei einem 5:1 Verhältnis (vgl. De Schipper, Marianne Riksen-Walraven et al. 2006).

Als besonders häufig und belastend erlebten die Personen die Angst, ihre Gesundheit am Arbeitsplatz, bedingt durch die Pandemie, zu gefährden. Der Großteil der Befragten gab weiters an, relativ selten klare und zeitgerechte Informationen zum Umgang mit Covid-19 in der Arbeit erhalten zu haben. Wie bereits erwähnt, sind die Ergebnisse differenziert zu betrachten. Da die politischen Verantwortlichen ihre Vorgaben an die jeweils aktuelle Pandemiesituation ständig anpassen mussten, mussten diese Vorgaben in kürzester Zeit an die zuständigen Stellen und an die Mitarbeiter*innen adaptiert und weitergeleitet werden. Für die Schulen gab es von Anfang an klare Leitlinien durch das Bildungsministerium, für elementare Bildungseinrichtungen wurde wiederholt auf die Zuständigkeit der Länder verwiesen. Die Anpassung von Arbeitsabläufen, Erarbeitung alternativer pädagogischer Bildungsangebote (da viele Aktivitäten, die üblicherweise mit den Kindern durchgeführt wurden, nicht mehr durchgeführt werden konnten), Informationsweiterleitung an die Eltern und Erziehungsberechtigten, Personalplanung etc. bedeuteten einen zusätzlichen Aufwand mit noch weniger Personal, weil auch das Personal in den Einrichtungen von der Infektion betroffen war. Hier wäre ein eigenes Ampelsystem mit (vorab diskutierten) verknüpften Handlungsempfehlungen für die elementarpädagogischen Einrichtungen eventuell sinnvoll gewesen, um schneller auf aktuelle Entwicklungen im Pandemieverlauf reagieren zu können.

Weiters zeigte sich, dass die Trägervereine/Arbeitgeber für eine gute Ausstattung an Schutzmaßnahmen zur Eindämmung der Pandemie und an geeigneten Bildungsmaterialien gesorgt haben. Vor allem die Zusammenarbeit im Team und soziale und emotionale Unterstützung von Kolleg*innen, Führungskräften und der Familie stellen wichtige Ressourcen dar. Auch die Freude an der Arbeit kann als wichtige Ressource im Umgang mit den Belastungen in der elementarpädagogischen Arbeit festgehalten werden. Der größte Teil der befragten Personen war der Meinung, trotz herausfordernder Zeiten sehr häufig Freude an ihrer Arbeit empfunden zu haben. Mehr als 40 % der befragten Personen hatten das Gefühl, dass sie relativ selten (nie, fast nie, ab und zu) Wertschätzung erhalten haben, was als belastend empfunden wurde. Als besonders hilfreich im Umgang mit den Arbeitsbelastungen wurde hingegen der vorhandene Gestaltungs- und Entscheidungsfreiraum in der täglichen Arbeit empfunden.

Die Arbeit im Elementarbereich ist mit hohen psychischen Anforderungen verbunden (vgl. Viernickel & Weißels 2020). Ausreichende Personalressourcen (vgl. Viernickel & Weißels 2020), verstärkte Kommunikation zwischen den Hierarchien, vermehrte Anerkennung und Wertschätzung, kollegiale Interventionen (vgl. Viernickel, Voss et al. 2017), Miteinbeziehung der Mitarbeiter*innen in Veränderungsprozesse (bottom-up- anstelle von top-down-Prozessen) (vgl. Viernickel, Voss et al. 2017; Wei, Yi et al. 2011), Maßnahmen der Verhaltens- und Verhältnisprävention und Gesundheitsförderung (vgl. Viernickel, Voss et al. 2017; Viernickel & Weißels 2020) können helfen, die Arbeitsbedingungen (auch nach Covid-19) zu verbessern.

Eine Teilnahme an der OECD *Talis Starting Strong* Erhebung (vgl. OECD 2019) könnten politische Entscheidungsträger*innen mit Informationen zu beispielsweise Arbeitsbedingungen, Wohlbefinden und Stress der Mitarbeiter*innen im Elementarbereich versorgen. Daraus ließen sich langfristig datenbasierte Verbesserungen der Rahmenbedingungen erarbeiten und implementieren.

6. Limitationen

Limitationen der vorliegenden Studie beziehen sich vor allem auf die nicht repräsentative Stichprobe. Es wurde das Ziel verfolgt, eine repräsentative Stichprobe für Wien zu befragen, da hier Kontakte zu

Trägerorganisationen privater und städtischer elementarer Bildungseinrichtungen sowie Kindergruppen vorhanden waren. Dies ist leider nicht gelungen. Über die Gründe lässt sich lediglich spekulieren, aber die zeitnahe Befragung der Universität Graz und der Universität Wien legen die Vermutung nahe, dass eine „Übersättigung“ mit Befragungen bestehen könnte. Analysen hinsichtlich regionaler Unterschiede lassen sich aufgrund der fehlenden Repräsentativität und der geringen Teilnehmer*innenanzahlen aus den einzelnen Bundesländern nicht durchführen. Dies ist bei der Interpretation der Ergebnisse zu berücksichtigen. Somit liegen den Ergebnissen keine repräsentative Stichprobe (weder für Wien noch für alle Bundesländer) zu Grunde.

Abbildungsverzeichnis

Abb. 1: Relative Häufigkeiten des Auftretens der Arbeitsmerkmale Zeitdruck, lange Arbeitszeit, ausreichende Arbeitspausen, ausreichende Planungs- und Vorbereitungszeit; subjektive Einschätzungen der Befragten (n=467)

Abb. 2: Relative Häufigkeiten des Auftretens der Arbeitsmerkmale Ausstattung mit Bildungsmaterialien und Personal; subjektive Einschätzungen der Befragten (n=467)

Abb. 3: Relative Häufigkeiten des Auftretens der Merkmale Mangel an Aktivitätsmöglichkeiten mit den Kindern, herausfordernde Elternkommunikation; subjektive Einschätzungen der Befragten (n=467)

Abb. 4: Relative Häufigkeiten des Auftretens der Arbeitsmerkmale Mangel an Covid-Schutzmaterial, Angst vor Gesundheitsgefährdung und Informationen zum Umgang mit Covid in der Arbeit; subjektive Einschätzungen der Befragten (n=467)

Abb. 5: Relative Häufigkeiten des Auftretens von Konflikten am Arbeitsplatz; subjektive Einschätzungen der Befragten (n=467)

Abb. 6: Relative Häufigkeiten des Auftretens der Arbeitsmerkmale Unterstützung am Arbeitsplatz und Teamzusammenarbeit; subjektive Einschätzungen der Befragten (n=467)

Abb. 7: Relative Häufigkeiten des Auftretens der Arbeitsmerkmale Feedback, Gestaltungs- und Entscheidungsfreiraum, Wertschätzung und Freude an der Arbeit; subjektive Einschätzungen der Befragten (n=467)

Abb. 8: Relative Häufigkeiten des Auftretens von familiären Belastungen, wenig Zeit für die Familie, Erholungszeit in der Freizeit und Unterstützung durch Familie/Freunde; subjektive Einschätzungen der Befragten (n=467)

Tabellenverzeichnis

Tab. 1: Stichprobenbeschreibung; Geschlecht und Bundesland (n=467)

Tab. 2: Stichprobe: Berufsgruppen und Positionen

Tab. 3: Anzahl der eigenen Kinder; Anzahl der schulpflichtigen und betreuungs-, aber nicht schulpflichtigen Kinder (n=467)

Tab. 4: Copenhagen Burnout Inventory, persönliche und arbeitsbezogene Erschöpfung; deskriptive Statistiken

Literaturverzeichnis

Bakker, A. B., Demerouti, E. & Euwema, M. (2005). Job Resources Buffer the Impact of Job Demands on Burnout. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10(2), S. 170-180. doi:10.1037/1076-8998.10.2.170.

Barros, S. & Aguiar, C. (2010). Assessing the quality of Portuguese child care programs for toddlers. *Early Childhood Research Quarterly*, 25(4), S. 527-535. doi:10.1016/j.ecresq.2009.12.003.

Britt, T. W., Shuffler, M. L., Pegram, R. L., Xoxakos, P., Rosopa, P., Hirsh, E. & Jackson, W. (2020). Job Demands and Resources among Healthcare Professionals during Virus Pandemics: A Review and Examination of Fluctuations in Mental Health Strain during COVID-19. *Applied Psychology: An International Review*, 0(0), S. 1-30. doi:10.1111/apps.12304.

Crawford, E., Lepine, J. & Rich, B. (2010). Linking Job Demands and Resources to Employee Engagement and Burnout: A Theoretical Extension and Meta-Analytic Test. *The Journal of applied psychology*, 95, S. 834-848. doi:10.1037/a0019364.

- Cumming, T. (2017). Early Childhood Educators' Well-Being: An Updated Review of the Literature. *Early Childhood Education Journal*, 45(5), S. 583-593. doi:10.1007/s10643-016-0818-6.
- De Schipper, E. J., Marianne Riksen-Walraven, J. & Geurts, S. A. E. (2006). Effects of Child-Caregiver Ratio on the Interactions Between Caregivers and Children in Child-Care Centers: An Experimental Study. *Child Development*, 77(4), S. 861-874. doi:10.1111/j.1467-8624.2006.00907.x.
- Flöter, M., Bauer, A., Pfaff, A., Pölzl-Stefanec, E., Röhmel, J. & Walter-Laager, C. (2021). Internationale Corona-Kita-Erhebung (ICKE). Krippen, Kindergärten bzw. Kitas und ihr Beitrag zum Wohlergehen der Kinder. Abrufbar unter: https://static.uni-graz.at/fileadmin/urbi-zentren/pep/OER/_ICKE_Kurzbericht_2021_05_03.pdf (01.07.2021).
- Hanebuth, D., Aydin, D. & Scherf, T. (2012). Burnout and related conditions in managers: a five-year longitudinal study. *Journal Psychologie des Alltagshandelns / Psychology of Everyday Activity*, 5(2), S. 4-40.
- Kristensen, T. S., Borritz, M., Villadsen, E. & Christensen, K. B. (2005). The Copenhagen Burnout Inventory: A new tool for the assessment of burnout. *Work & Stress*, 19(3), S. 192-207. doi:10.1080/02678370500297720.
- Marshall, D. T., Shannon, D. M. & Love, S. M. (2020). How teachers experienced the COVID-19 transition to remote instruction. *Phi Delta Kappan*, 102(3), S. 46-50. doi:10.1177/0031721720970702.
- OECD (2019). TALIS 2018 and TALIS Starting Strong 2018 User Guide. Abrufbar unter: http://www.oecd.org/education/talis/TALIS_2018-TALIS_Starting_Strong_2018_User_Guide.pdf (01.07.2021).
- Phillipsen, L. C., Burchinal, M. R., Howes, C. & Cryer, D. (1997). The prediction of process quality from structural features of child care. *Early Childhood Research Quarterly*, 12(3), S. 281-303. doi:10.1016/S0885-2006(97)90004-1.
- Pianta, R. C., Howes, C., Burchinal, M., Bryant, D., Clifford, R., Early, D. & Barbarin, O. (2005). Features of Pre-Kindergarten Programs, Classrooms, and Teachers: Do They Predict Observed Classroom Quality and Child-Teacher Interactions? *Applied Developmental Science*, 9(3), S. 144-159. doi:10.1207/s1532480xads0903_2.
- Schaack, D. D., Le, V.-N. & Stedron, J. (2020). When Fulfillment is Not Enough: Early Childhood Teacher Occupational Burnout and Turnover Intentions from a Job Demands and Resources Perspective. *Early Education and Development*, 31(7), S. 1011-1030. doi:10.1080/10409289.2020.1791648.
- Skaalvik, E. M. & Skaalvik, S. (2018). Job demands and job resources as predictors of teacher motivation and well-being. *Social Psychology of Education*, 21(5), S. 1251-1275. doi:10.1007/s11218-018-9464-8.
- Sokal, L., Eblie Trudel, L. & Babb, J. (2020). Supporting Teachers in Times of Change: The Job Demands-Resources Model and Teacher Burnout During the COVID-19 Pandemic. *International Journal of Contemporary Education*, 3, S. 67-74. doi:10.11114/ijce.v3i2.4931.
- Spiel, C., Reiter, J., Schmidt, S., Steger, A. & Portele, M. (2021). Elementarpädagogik unter Covid-19-Bedingungen: Erste Ergebnisse zweier Studien. Abrufbar unter: <https://lernencovid19.univie.ac.at/ergebnisse/elementarpaedagoginnen/> (03.07.2021).
- Thomason, A. C. & La Paro, K. M. (2009). Measuring the Quality of Teacher-Child Interactions in Toddler Child Care. *Early Education and Development*, 20(2), S. 285-304. doi:10.1080/10409280902773351.
- Viernickel, S., Voss, A. & Mauz, E. (2017). Arbeitsplatz Kita. Belastungen erkennen, Gesundheit fördern. Weinheim Basel: Beltz Juventa.
- Viernickel, S. & Weßels, H. (2020). Ressourcen und Belastungen fröhlpädagogischer Fachkräfte. *Frühe Bildung*, 9(2), S. 81-90. doi:10.1026/2191-9186/a000472.
- Wei, Z., Yi, Y. & Yuan, C. (2011). Bottom-up learning, organizational formalization, and ambidextrous innovation. *Journal of Organizational Change Management*, 24(3), S. 314-329.

Mag. Dr. Michael Methlagl: Wissenschaftlicher Mitarbeiter an der Fachhochschule Wiener Neustadt (Training und Sport), Lehrbeauftragter der Pädagogischen Hochschule Wien (Institut für Elementar- und Primarbildung) und an der Universität Wien (Institut für Sportwissenschaft). Forschungsschwerpunkte: Sportpsychologie, Sportpädagogik, Forschungsmethoden.
michael.methlagl@phwien.ac.at

Natascha J. Taslimi, Bakk^a.phil. MSc: Studiengangskoordinatorin Bachelorstudium Elementarbildung Inklusion und Leadership und Hochschullehrgang Elementarpädagogik an der Pädagogischen Hochschule Wien. Forschungsschwerpunkte: Elementarpädagogik, Leadership, Diversity Management.
natascha.taslimi@phwien.ac.at

Mag^a. Jutta Majcen, BEd.: Dozentin an der Pädagogischen Hochschule Wien, Institut für allgemeine bildungswissenschaftliche Grundlagen und reflektierte Praxis. Forschungsschwerpunkte: Praxisforschung, Sprachliche Bildung, Berufsbildung, Bildungsbenachteiligung.
jutta.majcen@phwien.ac.at