



NEWSLETTER

N° 1/2019 30 janvier 2019

1. Introduction
2. L'évolution de l'indice global de la qualité du travail
3. Du côté des dimensions négatives (exigences et charges sur le lieu de travail)
4. Du côté des dimensions positives (ressources et incitations sur le lieu de travail)
5. Les résultats sur le bien-être et la santé des salariés
6. Conclusions

L'ÉVALUATION DE LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL PAR LES SALARIÉS EN 2018

1. Introduction

Afin de mieux comprendre la réalité du monde du travail en mutation et de s'engager en faveur d'un meilleur travail, des informations fiables sont indispensables. Pour cette raison, depuis 2013, la Chambre des salariés (CSL), en collaboration avec l'Université du Luxembourg, interroge régulièrement les salariés au Luxembourg dans l'enquête représentative « Quality of work Index Luxembourg » (QoW) sur leurs conditions de travail et la qualité de travail au Luxembourg. Les sujets de l'étude « QoW » sont entre autres les exigences et les charges de travail, les heures de travail, la coopération entre collè-

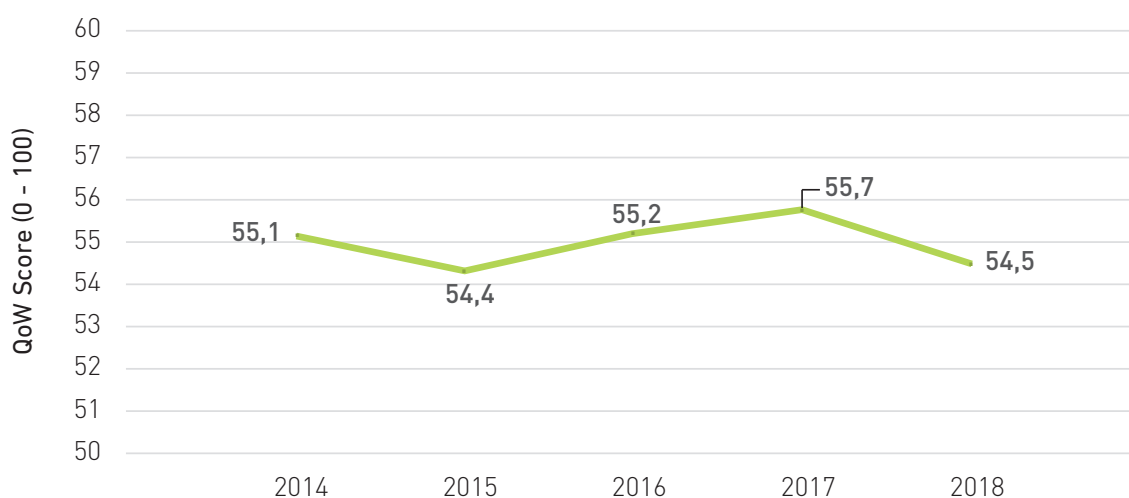
gues, les marges de manœuvre au travail, les possibilités de formation continue et d'avancement, la participation aux décisions dans les entreprises et bien plus encore. L'enquête s'adresse à la fois aux travailleurs résidant au Luxembourg et aux travailleurs frontaliers résidant en Belgique, en France ou en Allemagne. L'enquête est menée depuis 2014 par l'institut des sciences sociales appliquées (infas, Bonn, avec une succursale au Luxembourg), pour le compte de la Chambre des salariés (CSL). Voici la comparaison des principaux résultats sur les 5 dernières années (2014 à 2018).



2. L'évolution de l'indice global de la qualité du travail

L'indice global Quality of work Index est en diminution par rapport à l'année 2017 (54,5 points par rapport à 55,7).

Figure 1 : Évolution du « Quality of work Index »



Remarque : données issues QoW 2014, QoW 2015, QoW 2016, QoW 2017, QoW 2018

Si entre les années 2014 et 2018 il y a des variations, le changement par rapport à l'année de départ (2014) est mineur et se situe à l'intérieur de la marge d'erreur. Globalement, la qualité subjectivement perçue du travail reste à un niveau relativement

constant entre 2014 et 2018 (dans la fourchette moyenne). Toutefois, certaines des dimensions individuelles présentent des fluctuations plus importantes.

3. Du côté des dimensions négatives (exigences et charges sur le lieu de travail)

Ainsi, du côté des exigences et charges sur le lieu de travail (dimensions de la qualité de travail ressenties négativement), on peut faire plusieurs constats. Figure 2 montre les évolutions des valeurs de ces dimensions.

Premièrement, la charge mentale du travail, en baisse depuis 2014, a encore augmenté. Ensuite, après des valeurs relativement constantes jusqu'en 2016 et une baisse en 2017, le travail dans l'urgence est à son plus haut niveau en passant de 55,4 à 59,1.

Une autre composante qui a un fort impact négatif sur la perception de la qualité du travail, à savoir le mobbing, affiche les valeurs les plus élevées depuis le début des mesures, après

le creux atteint en 2017. En outre, on observe un pic au niveau de la valeur pour la charge émotionnelle, après une situation constante sur deux ans.

Néanmoins, le constat n'est pas le même pour l'évaluation de la difficulté à changer d'emploi : après une hausse en 2015 (53,5), la situation s'est détendue progressivement depuis et se trouve quasiment au niveau de l'année précédente avec 49,8 points.

L'indice de la charge physique a diminué nettement et constamment depuis le début de l'enquête, ce qui est plutôt une bonne chose pour le QoW Index. En effet, c'est un facteur important dans l'évaluation de la qualité globale de travail. Parallèlement, l'évaluation du risque d'accident au travail continue sa ten-

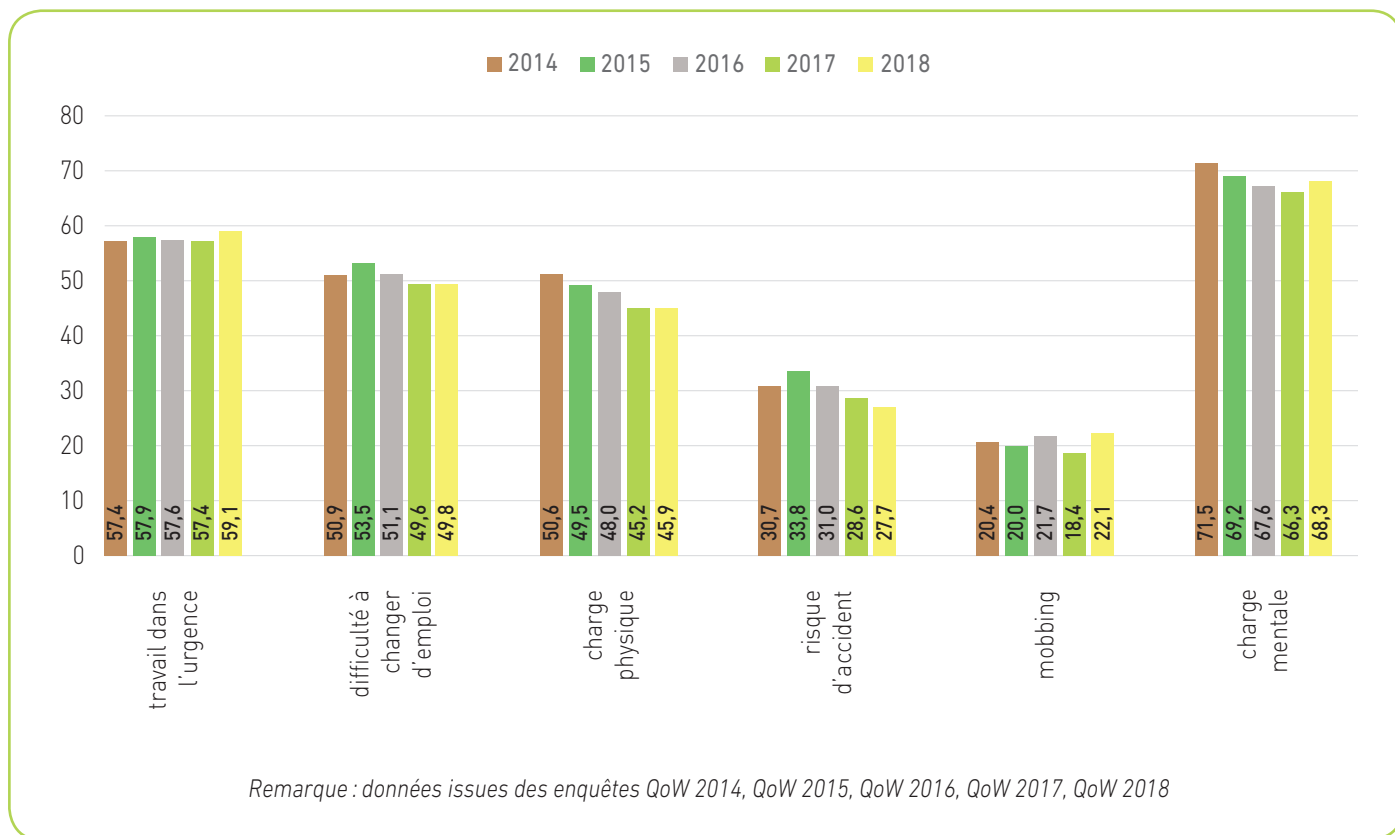
dance à la baisse entamée en 2016. Pour 2018, on découvre une situation stable par rapport à l'année précédente.

La seule dimension restée stable depuis le début des mesures, est le sentiment de concurrence entre collègues de travail (des valeurs entre 31,7 et 32,4 points).

Globalement donc, surtout les aspects dits psychosociaux, comme la charge mentale du travail, le travail dans l'urgence,

la charge émotionnelle et le harcèlement moral, montrent un regain en intensité prononcé en 2018. Pour des aspects plus liés aux conditions-cadre du travail, comme la difficulté à changer d'emploi, la charge physique et le risque d'accident, les résultats ne peuvent pas être interprétés comme un changement par rapport à l'année précédente.

Figure 2 : Les exigences et charges sur le lieu de travail



4. Du côté des dimensions positives (ressources et incitations sur le lieu de travail)

Les ressources et récompenses sur lesquelles peuvent compter les salariés dans l'exécution de leur travail constituent des dimensions positives de la qualité de travail.

La baisse du score au niveau des possibilités de promotion professionnelle est suivie en 2018 par un score en hausse (passant de 34,1 en 2017 à 37).

Les possibilités de formation dans l'entreprise restent stables en 2018 (49,7 par rapport à la même valeur en 2017) mais sont généralement dans une situation de déclin depuis 2014 (où le score était encore de 54,5 points).

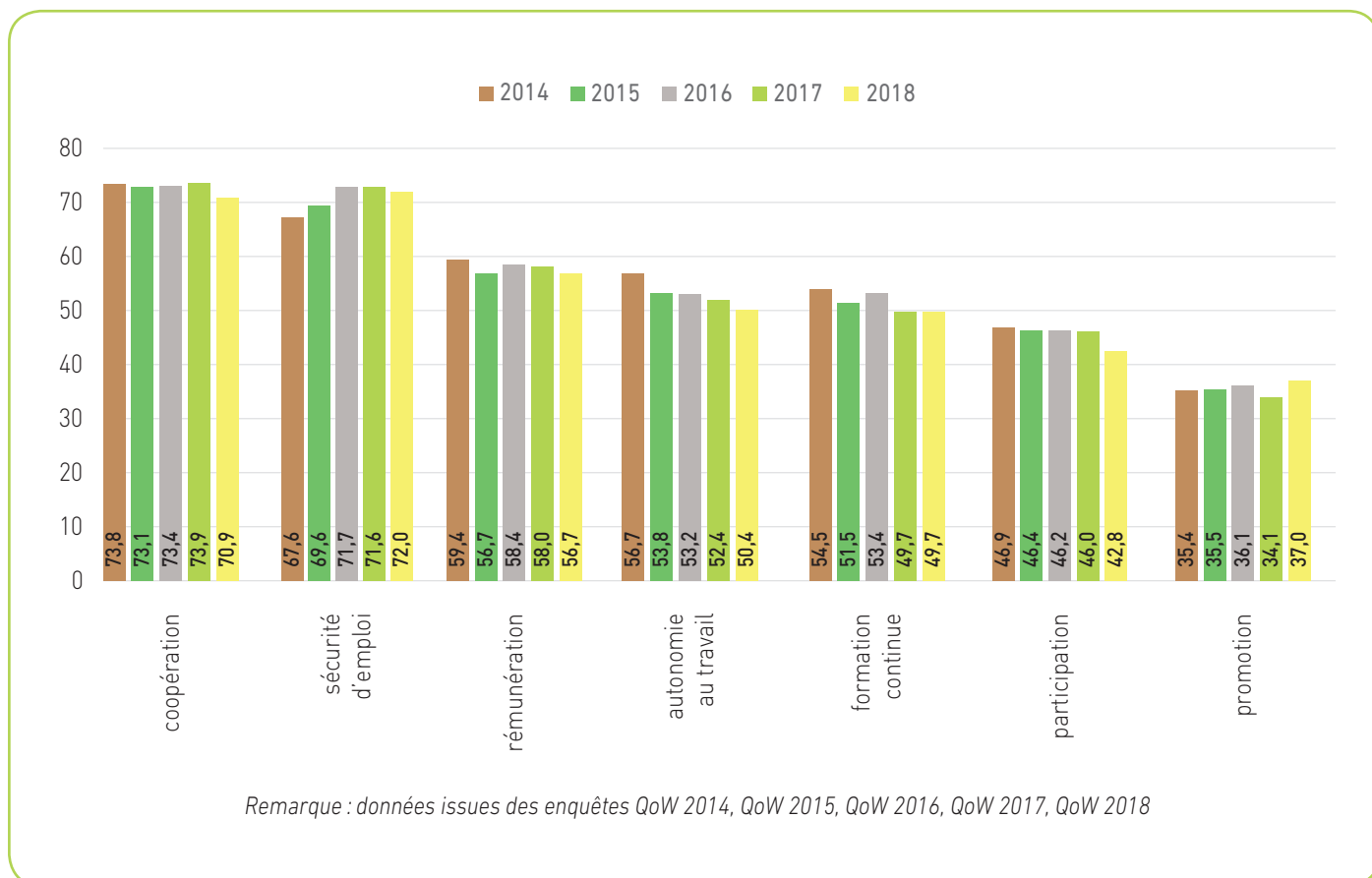
La satisfaction en matière de la rémunération est légèrement à la baisse (56,7) par rapport à l'année précédente (58).

Par ailleurs, le sentiment de sécurité d'emploi est resté stable à un niveau élevé depuis 2016 ce qui a un impact positif sur la qualité de travail.

La coopération entre collègues est un aspect à la baisse suite à 4 années de stabilité.

Parmi les dimensions propices à une bonne qualité du travail, la liberté de décision dans le travail (autonomie) et la participation aux prises de décisions dans l'entreprise sont deux dimensions primordiales. Or, toutes les facettes de l'autonomie au travail sont en recul.

Figure 3 : Les ressources et incitations sur le lieu de travail



5. Les résultats sur le bien-être et la santé des salariés

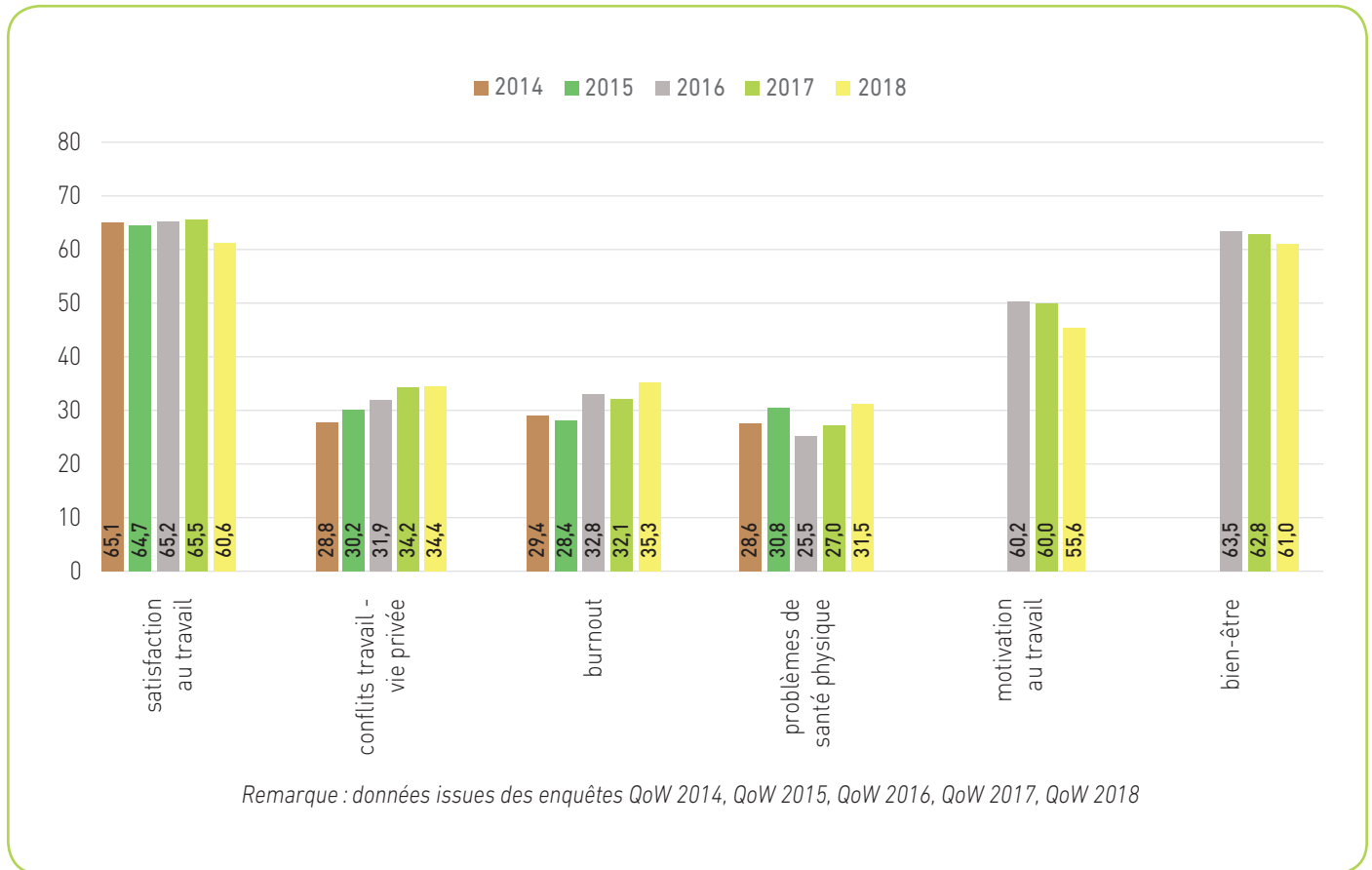
Le niveau de satisfaction au travail ayant été stable depuis 2014 (entre 64,7 et 65,5 points), cette tendance s'est à nouveau inversée en 2018 (60,6).

En outre, signe d'un affaiblissement de l'autonomie au travail (surtout au niveau des horaires) les conflits entre le travail et la vie en dehors du travail restent à un niveau élevé (34,4 points après 34,2 points en 2017).

Après une légère tendance à la baisse entre 2014 et 2015, le niveau de burnout connaît une forte hausse en 2016, puis reste à ce niveau élevé en 2017, pour s'envoler vers un niveau record en 2018 (35,3 points).

De plus, les problèmes de santé physique au travail ont de nouveau augmenté par rapport à 2017. Globalement, les femmes font état de plus de problèmes de santé physique que les hommes, et le niveau de santé physique diminue avec l'âge.

Figure 4 : Les résultats sur le bien-être et la santé au travail



De manière générale, on observe donc les conséquences de l'évaluation plus pessimiste des aspects psychosociaux, synonyme de plus de stress au travail. En effet, les mesures du

risque de burnout et des problèmes de santé physique sont élevées, et, par conséquent, la satisfaction et la motivation au travail sont eux significativement en baisse.

6. Conclusions

Les résultats de l'enquête montrent que la présence des problèmes psychosociaux au travail comme principal problème dans le monde du travail moderne se confirme. Le niveau du stress au travail continue donc d'augmenter puisque les salariés sont de plus en plus confrontés à des situations marquées

par de fortes demandes psychologiques (surcharge informationnelle et émotionnelle, manque de temps, harcèlement moral...) tout en ayant un faible pouvoir à contrôler la situation (manque d'autonomie, faible marge de liberté pour décider de ses actions, faible développement de ses aptitudes).

Références

CSL (Chambre des salariés du Luxembourg) (2018c): Chambre des salariés du Luxembourg, 6^e enquête nationale du Quality of work Index Luxembourg : résumé de la présentation du 27 novembre 2018. (Pour plus de détails veuillez consulter l'URL : <https://www.csl.lu/fr/telechargements/publications/ff205b1983>).

Sischka, P., & Steffgen, G. (2018). Zwischenbericht zur Erhebung 2018. Luxembourg : Université du Luxembourg.

Méthode

Pour l'étude « Quality of work Index » sur la situation et la qualité du travail des salariés au Luxembourg, près de 1.500 salariés ont été interrogés depuis 2013 par téléphone (CATI), par l'institut Infas (depuis 2014) pour le compte de la Chambre des salariés Luxembourg et de l'Université du Luxembourg : INSIDE. (Tableau 1).

Toutefois, la collecte des données a été confiée à un autre institut à partir de 2014. La comparaison des données de 2013 avec celles de 2014 à 2018 doit donc être effectuée avec prudence. Les résultats présentés dans ce rapport se réfèrent uniquement à l'enquête de 2018. Pour en savoir plus > <https://www.csl.lu/fr/travail-sante-et-bien-etre/quality-of-work-index-luxembourg>

Tableau 1 : Méthodologie de l'enquête

Objectif de l'enquête	Examen de la situation et de la qualité de travail des salariés au Luxembourg
Conception, réalisation, analyse	Université de Luxembourg : INSIDE, Chambre des salariés Luxembourg, depuis 2014 Institut Infas, avant TNS-ILRES
Procédure d'enquête	Enquête par téléphone (CATI) en langue allemande, française, luxembourgeoise, anglaise ou portugaise (au choix)
Échantillon	2014 : 1.532 participants, 2015 : 1.526 participants, 2016 : 1.506 participants, 2017 : 1.522 participants
Classification CIP des professions	L'activité professionnelle est définie selon une question à trois niveaux de réponse, permettant de la catégoriser selon les classifications de la norme « International Standard Classification of Occupations » (ISCO-08). Ce n'est pas seulement la désignation d'un métier qui est saisie, mais bien l'activité professionnelle dans son ensemble. Grâce au codage CIP, la notion d'activité peut être prise dans le sens économique.
Échelles sur les exigences et charges sur le lieu de travail (de 2014 à 2018)	<ul style="list-style-type: none">• Charge mentale : 2 items ; alpha de Cronbach : entre 0,55 et 0,65• Contraintes de temps : 1 item• Concurrence : 4 items ; alpha de Cronbach : entre 0,79 et 0,85• Harcèlement moral : 5 items ; alpha de Cronbach : entre 0,71 et 0,78• Charge émotionnelle : 2 items ; alpha de Cronbach : entre 0,79 et 0,85• Risque d'accident : 1 item• Charge physique : 1 item• Difficulté à changer d'emploi : 1 item
Ressources et incitations sur le lieu de travail (de 2014 à 2018)	<ul style="list-style-type: none">• Coopération : 2 items ; alpha de Cronbach : entre 0,62 et 0,66• Participation : 1 item• Feedback : 1 item• Autonomie : 2 items ; alpha de Cronbach : entre 0,51 et 0,60• Revenus : 2 items ; alpha de Cronbach : entre 0,82 et 0,90• Formation continue : 1 item• Promotion : 1 item• Sécurité de l'emploi : 1 item
Échelles relatives au bien-être (de 2014 à 2018)	<ul style="list-style-type: none">• Satisfaction au travail : 3 items ; alpha de Cronbach : entre 0,79 et 0,83• Motivation au travail (sous-échelle « Vigor » de l'échelle Utrecht Work Engagement Scale ; Schaufeli et al., 2006) : 3 items ; alpha de Cronbach : entre 0,65 et 0,71• Burnout : 4 items ; alpha de Cronbach : entre 0,75 et 0,81• Bien-être général (indice de bien-être WHO-5, World Health Organization, 1998) : 5 items ; alpha de Cronbach : entre 0,83 et 0,87• Problèmes de santé physiques : 6 items ; alpha de Cronbach : entre 0,64 et 0,71• Conflits entre la vie professionnelle et la vie personnelle : 1 item

Chambre des salariés

David.Buechel@csl.lu
T +352 27 494 306

Sylvain.Hoffmann@csl.lu
T +352 27 494 1



NEWSLETTER

Nr 1/2019 30. Januar 2019

1. Einleitung
2. Die Entwicklung des Gesamtindex der Arbeitsqualität
3. Auf Seite der negativen Dimensionen (Anforderungen und Belastungen am Arbeitsplatz)
4. Auf Seite der positiven Dimensionen (Ressourcen und Anreize am Arbeitsplatz)
5. Die Ergebnisse in Bezug auf das Wohlbefinden und die Gesundheit der Arbeitnehmer
6. Fazit

DIE BEWERTUNG DER LEBENSQUALITÄT AM ARBEITSPLATZ SEITENS DER ARBEITNEHMER 2018

1. Einleitung

Um die Realität der sich im Wandel befindenden Arbeitswelt besser zu verstehen und sich für eine bessere Arbeit einsetzen zu können, sind zuverlässige Informationen unerlässlich. Aus diesem Grund befragt die Arbeitnehmerkammer (CSL) in Zusammenarbeit mit der Universität Luxemburg die in Luxemburg tätigen Arbeitnehmer im Rahmen der repräsentativen Umfrage „Quality of work Index Luxembourg“ (QoW) seit 2013 regelmäßig zu ihren Arbeitsbedingungen und der Arbeitsqualität in Luxemburg. Zu den Themen der „QoW“-studie zählen unter anderem die Anforderungen und die Belastungen der Arbeit, die Arbeitszeiten, die Kooperation unter Kolle-

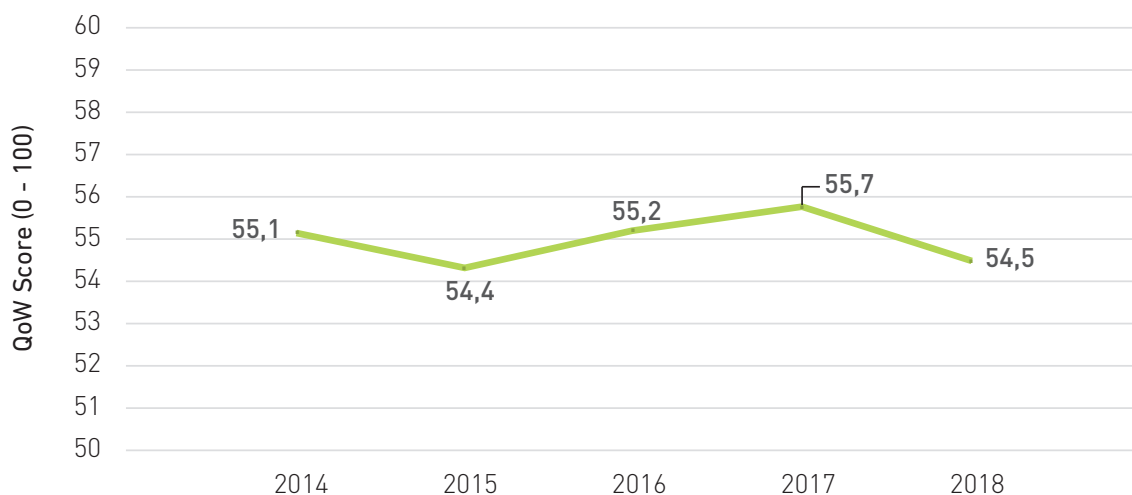
gen, die Handlungsspielräume am Arbeitsplatz, die Weiterbildungs- und Aufstiegsmöglichkeiten, die Partizipation an den in den Unternehmen getroffenen Entscheidungen und noch vieles mehr. Die Umfrage richtet sich sowohl an in Luxemburg ansässige Arbeitnehmer als auch an in Belgien, Frankreich oder Deutschland ansässige Grenzgänger. Seit 2014 wird die Umfrage vom Institut für angewandte Sozialwissenschaften (infas, Bonn, mit einer Niederlassung in Luxemburg) im Auftrag der Arbeitnehmerkammer (CSL) durchgeführt. Nachstehend der Vergleich der wichtigsten Ergebnisse der vergangenen 5 Jahre (2014 bis 2018).



2. Die Entwicklung des Gesamtindex der Arbeitsqualität

Der Gesamtindex „Quality of work Index“ ist im Vergleich zum Jahr 2017 rückläufig (54,5 Punkte gegenüber 55,7).

Abbildung 1: Entwicklung des „Quality of work Index“



Hinweis : Daten aus den Umfragen QoW 2014, QoW 2015, QoW 2016, QoW 2017, QoW 2018

Obgleich zwischen 2014 und 2018 Schwankungen zu verzeichnen sind, ist die Veränderung verglichen mit dem Jahr des Umfragebeginns (2014) nur gering und befindet sich innerhalb der Fehlerspanne. Insgesamt bleibt die subjektiv wahrgenom-

mene Arbeitsqualität zwischen 2014 und 2018 (durchschnittlich) auf relativ konstantem Niveau. Gleichwohl weisen einige Einzeldimensionen bedeutendere Schwankungen auf.

3. Auf Seite der negativen Dimensionen (Anforderungen und Belastungen am Arbeitsplatz)

Auf Seite der Anforderungen und Belastungen am Arbeitsplatz (als negativ empfundene Dimensionen der Arbeitsqualität) können somit mehrere Feststellungen getroffen werden. Abbildung 2 zeigt die Entwicklung der Werte dieser Dimensionen.

Zunächst sind die seit 2014 sinkenden mentalen Anforderungen wieder gestiegen. Dann ist der Zeitdruck am Arbeitsplatz nach relativ konstanten Werten bis 2016 und einem Rückgang im Jahr 2017 mit einem Anstieg von 55,4 auf 59,1 2018 auf seinem bislang höchsten Niveau.

Mobbing, eine weitere Komponente, die die Wahrnehmung der Arbeitsqualität stark negativ beeinflusst, weist nach dem Tiefstand 2017 die höchsten Werte seit Beginn der Messungen auf.

Darüber hinaus ist beim Wert für die emotionalen Anforderungen nach einer konstanten Situation über einen Zeitraum von 2 Jahren ein Höchstwert zu beobachten.

In Bezug auf die Bewertung der Schwierigkeit eines Arbeitsplatzwechsels sieht es jedoch anders aus: nach einem Anstieg im Jahr 2015 (53,5) hat sich die Situation seither allmählich entspannt und der Wert befindet sich mit 49,8 Punkten beinahe auf dem Vorjahresniveau.

Der Index der körperlichen Belastung ist seit Beginn der Umfrage deutlich und beständig gesunken, was dem QoW-Index ziemlich zugutekommt, da es sich dabei um einen wichtigen Faktor für die Bewertung der Gesamtarbeitsqualität han-

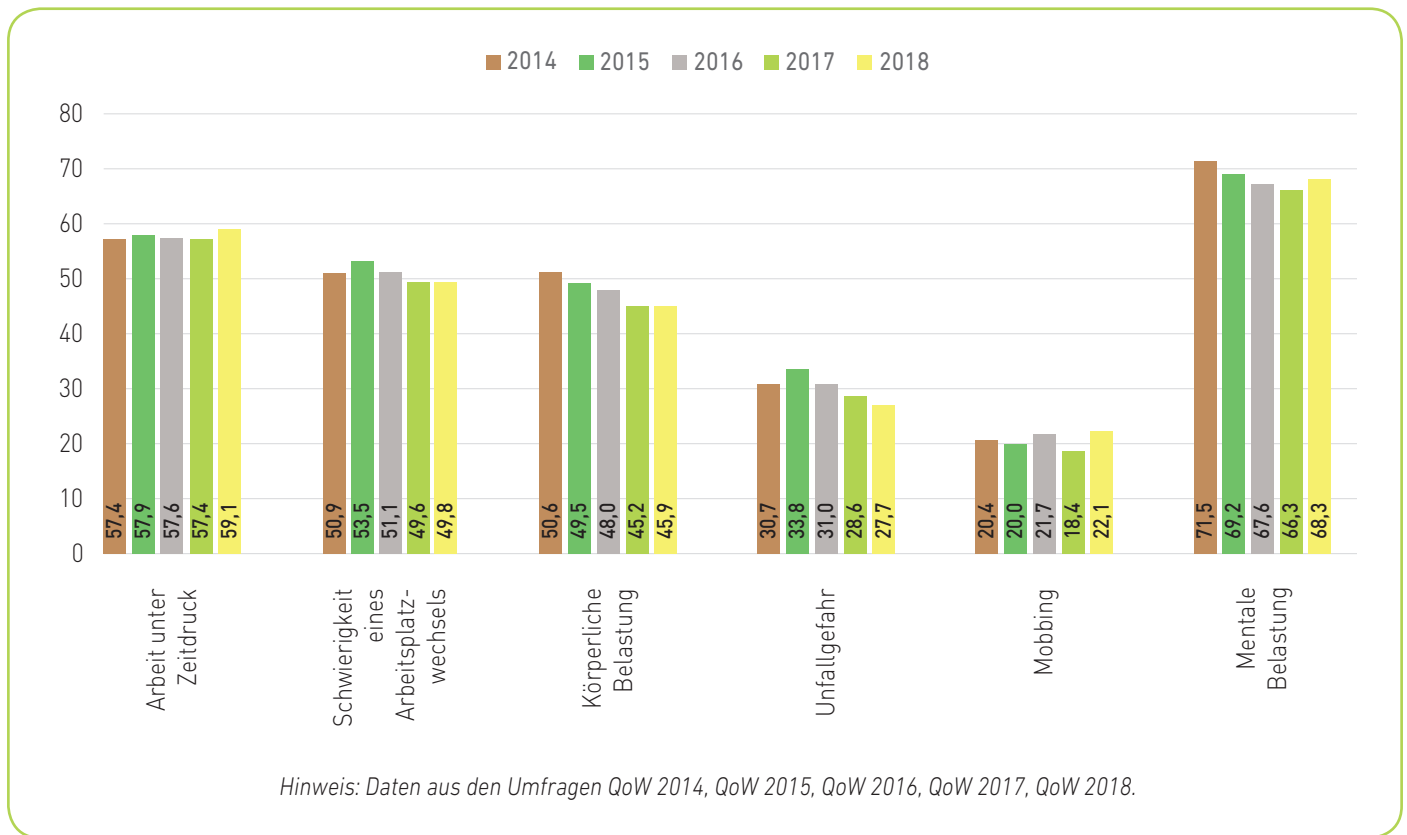
delt. Verglichen mit dem Vorjahr, ist die Situation 2018 stabil geblieben. Gleichzeitig setzt die Bewertung der Unfallgefahr am Arbeitsplatz ihren 2016 begonnenen Abwärtstrend fort.

Die einzige Dimension, die seit Beginn der Messungen stabil geblieben ist, ist das Gefühl der Konkurrenz unter den Arbeitskollegen (Werte zwischen 31,7 und 32,4 Punkten).

Demnach haben vor allem die als psychosozial bezeichneten

Aspekte wie die mentalen Anforderungen der Arbeit, der Zeitdruck am Arbeitsplatz, die emotionalen Anforderungen und das Mobbing 2018 insgesamt erneut stark an Intensität zugenommen. In Bezug auf die stärker mit den Arbeitsrahmenbedingungen verbundenen Aspekte wie die Schwierigkeit eines Arbeitsplatzwechsels, die körperliche Belastung und die Unfallgefahr, können die Ergebnisse im Vergleich zum Vorjahr nicht als Veränderung interpretiert werden.

Abbildung 2: Anforderungen und Belastungen am Arbeitsplatz



4. Auf Seite der positiven Dimensionen (Ressourcen und Anreize am Arbeitsplatz)

Die Ressourcen und Anreize, auf die die Arbeitnehmer bei der Ausübung ihrer Tätigkeit zählen können, stellen positive Dimensionen der Arbeitsqualität dar.

Dem Rückgang des Scores in Bezug auf die Beförderungsmöglichkeiten folgt 2018 ein steigender Score (Anstieg von 34,1 im Jahr 2017 auf 37).

Die Weiterbildungsmöglichkeiten im Unternehmen bleiben 2018 stabil (49,7 verglichen mit demselben Wert im Jahr 2017), befinden sich jedoch allgemein seit 2014 im Rückgang (wo sich der Score noch auf 54,5 Punkte belief).

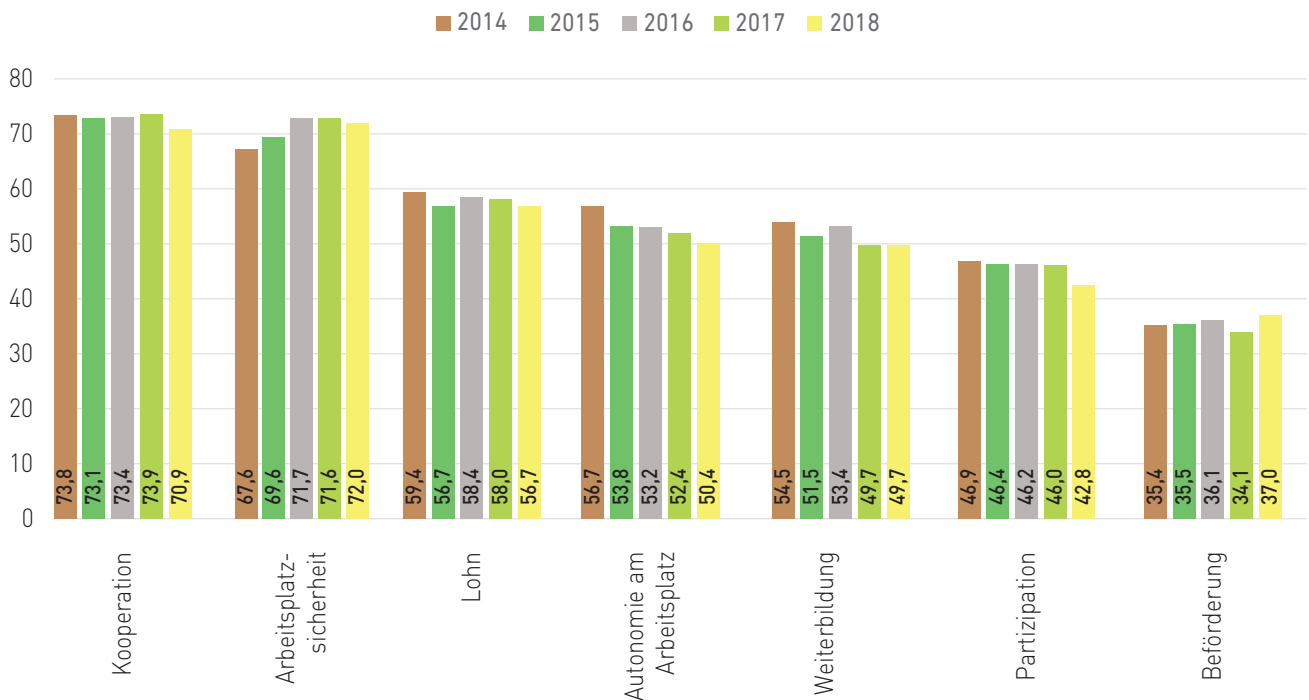
Die Lohnzufriedenheit ist verglichen mit dem Vorjahr (58) leicht gesunken (56,7).

Darüber hinaus ist das Gefühl der Arbeitsplatzsicherheit seit 2016 auf hohem Niveau stabil geblieben, was sich positiv auf die Arbeitsqualität auswirkt.

Die Kooperation unter Kollegen weist nach den stabilen Ergebnissen der vergangenen 4 Jahre eine fallende Tendenz auf.

Unter den Dimensionen, die eine gute Arbeitsqualität begünstigen, stellen die Entscheidungsfreiheit am Arbeitsplatz (Autonomie) und die Partizipation an den Entscheidungsfindungen im Unternehmen zwei ausschlaggebende Dimensionen dar. Sämtliche Aspekte der Autonomie am Arbeitsplatz erweisen sich jedoch als rückläufig.

Abbildung 3: Hilfsmittel und Anreize am Arbeitsplatz



Hinweis: Daten aus den Umfragen QoW 2014, QoW 2015, QoW 2016, QoW 2017, QoW 2018.

5. Die Ergebnisse in Bezug auf das Wohlbefinden und die Gesundheit der Arbeitnehmer

Seit 2014 erwies sich das Niveau der Arbeitszufriedenheit als stabil (zwischen 64,7 und 65,5 Punkten). Diese Tendenz hat sich 2018 jedoch erneut umgekehrt (60,6).

Überdies sind die Konflikte zwischen Arbeit und Privatleben nach wie vor groß (34,4 Punkte nach 34,2 Punkten im Jahr 2017), was ein Zeichen für die nachlassende Autonomie am Arbeitsplatz ist (insbesondere in Bezug auf die Arbeitszeiten).

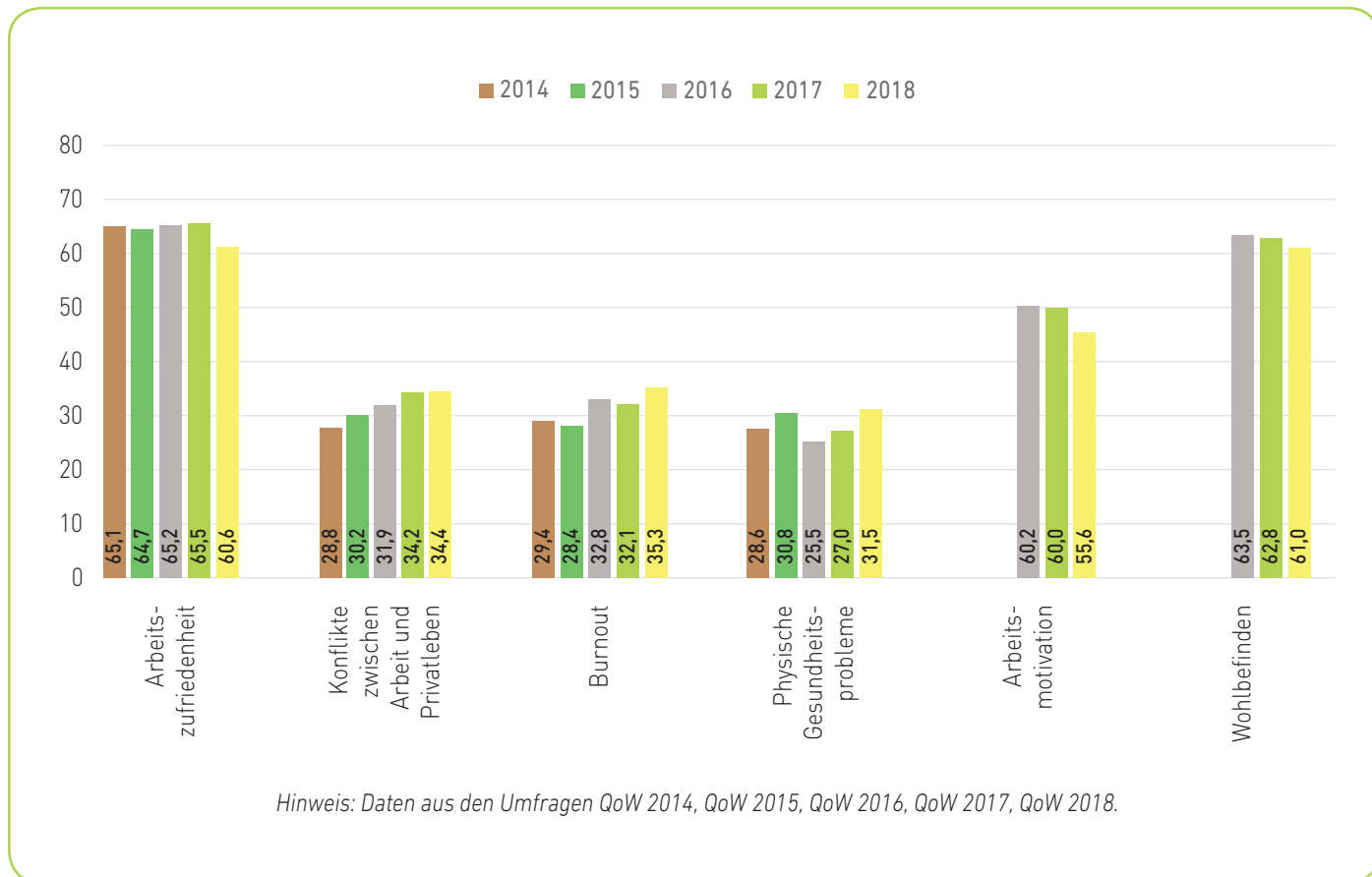
Nach einer leicht fallenden Tendenz zwischen 2014 und 2015, verzeichnete das Burnout-Niveau 2016 einen starken Anstieg,

blieb 2017 dann auf diesem hohen Stand, um 2018 auf ein Rekordniveau anzusteigen (35,3 Punkte).

Überdies sind die physischen Gesundheitsprobleme am Arbeitsplatz im Vergleich zu 2017 erneut gestiegen.

Insgesamt berichten Frauen über mehr physische Gesundheitsprobleme als Männer und das Niveau der physischen Gesundheit nimmt mit zunehmendem Alter ab.

Abbildung 4: Ergebnisse in Bezug auf das Wohlbefinden und die Gesundheit am Arbeitsplatz



Allgemein lassen sich demnach die Folgen der pessimistischeren Bewertung der psychosozialen Aspekte beobachten, die für mehr Stress am Arbeitsplatz stehen. Die Messungen des

Burnout-Risikos und der physischen Gesundheitsproblemen sind hoch, und folglich nehmen die Zufriedenheit und die Motivation am Arbeitsplatz deutlich ab.

6. Fazit

Die Umfrageergebnisse zeigen, dass sich das Vorhandensein von psychosozialen Problemen am Arbeitsplatz als Hauptproblem in der modernen Arbeitswelt bestätigt. Das Stressniveau am Arbeitsplatz nimmt folglich weiter zu, da die Arbeitnehmer immer häufiger mit Situationen konfrontiert werden, die durch starke psychologische Anforderungen (informationsbedingte

und emotionale Überlastung, Zeitmangel, Mobbing...) gekennzeichnet sind, und gleichzeitig über ein geringes Vermögen zur Kontrolle der Situation verfügen (mangelnde Autonomie, geringer Ermessensspielraum bei der Entscheidung über ihre Tätigkeiten, mangelnder Ausbau ihrer Fähigkeiten).

Referenzen

CSL (Arbeitnehmerkammer Luxemburg) (2018c):Chambre des salariés du Luxembourg, 6^e enquête nationale du Quality of work Index Luxembourg:résumé de la présentation du 27 novembre 2018. (Weitere Einzelheiten finden Sie auf der Internetseite <https://www.csl.lu/fr/telechargements/publications/ff205b1983>).

Sischka, P., & Steffgen, G. (2018). Zwischenbericht zur Erhebung 2018. Luxemburg: Universität Luxemburg.

Methode

Für die Studie „Quality of work Index“, zur Arbeitssituation und -qualität von Arbeitnehmern in Luxemburg werden seit 2013 jährlich ca. 1.500 telefonische Interviews (CATI) von Infas (seit 2014) im Auftrag der Chambre des salariés Luxembourg und der Universität Luxemburg: INSIDE durchgeführt. (Tabelle 1).

Allerdings wurde ab 2014 ein anderes Erhebungsinstitut mit der Befragung betraut. Der Vergleich der Werte von 2013 mit den Werten von 2014 bis 2018 ist daher mit Vorsicht zu interpretieren. Die vorgelegten Befunde in diesem Bericht beziehen sich nur auf die Erhebung 2018.

Für weitere Informationen > <https://www.csl.lu/fr/travail-sante-et-bien-etre/quality-of-work-index-luxembourg>

Tabelle 1: Methodischer Hintergrund der Befragung

Ziel der Befragung	Untersuchung der Arbeitssituation und -qualität von Arbeitnehmern in Luxemburg
Konzeption, Durchführung, Analyse	Universität Luxemburg: INSIDE, Chambre des salariés Luxembourg, seit 2014 Institut Infas, zuvor TNS-ILRES
Art der Befragung	Telefonische Befragung (CATI) in deutscher, französischer, luxemburgischer, englischer oder portugiesischer Sprache (zur Auswahl)
Stichprobe	2014: 1.532 Teilnehmer, 2015: 1.526 Teilnehmer, 2016: 1.506 Teilnehmer, 2017: 1.522 Teilnehmer
ISCO-Berufsgruppen	Die berufliche Tätigkeit wird für die Vercodung auf Basis der International Standard Classification of Occupations (ISCO-08) mit einer dreistufigen Frage erhoben. Dabei wird die gesamte berufliche Tätigkeit und nicht nur eine Berufsbezeichnung erfasst. Mithilfe der ISCO-Codierung lässt sich die Tätigkeit im ökonomischen Sinne generieren.
Skalen zu den Anforderungen und Belastungen am Arbeitsplatz (von 2014 bis 2018)	<ul style="list-style-type: none">• Mentale Anforderungen: 2 Items; Cronbach's Alpha: zwischen 0,55 und 0,65• Zeitdruck: 1 Item• Konkurrenz: 4 Items; Cronbach's Alpha: zwischen 0,79 und 0,85• Mobbing: 5 Items; Cronbach's Alpha: zwischen 0,71 und 0,78• Emotionale Anforderungen: 2 Items; Cronbach's Alpha: zwischen 0,79 und 0,85• Unfallgefahr: 1 Item• Körperliche Belastung: 1 Item• Schwierigkeit eines Arbeitsplatzwechsels: 1 Item
Skalen zu den Ressourcen und Anreizen am Arbeitsplatz (von 2014 bis 2018)	<ul style="list-style-type: none">• Kooperation: 2 Items; Cronbach's Alpha: zwischen 0,62 und 0,66• Partizipation: 1 Item• Feedback: 1 Item• Autonomie: 2 Items; Cronbach's Alpha: zwischen 0,51 und 0,60• Einkommen: 2 Items; Cronbach's Alpha: zwischen 0,82 und 0,90• Weiterbildung: 1 Item• Beförderung: 1 Item• Arbeitsplatzsicherheit: 1 Item
Skalen zum Wohlbefinden (von 2014 bis 2018)	<ul style="list-style-type: none">• Arbeitszufriedenheit: 3 Items; Cronbach's Alpha: zwischen 0,79 und 0,83• Arbeitsmotivation (Unterskala „Vigor“ der Utrecht Work Engagement Scale; Schaufeli et al., 2006): 3 Items; Cronbach's Alpha: zwischen 0,65 und 0,71• Burnout: 4 Items; Cronbach's Alpha: zwischen 0,75 und 0,81• Allgemeines Wohlbefinden (WHO-5-Wohlbefindens-Index, World Health Organization, 1998): 5 Items; Cronbach's Alpha: zwischen 0,83 und 0,87• Physische Gesundheitsprobleme: 6 Items; Cronbach's Alpha: zwischen 0,64 und 0,71• Konflikte zwischen Arbeit und Privatleben: 1 Item

Arbeitnehmerkammer Luxembourg

David.Buechel@csl.lu
T +352 27 494 306

Sylvain.Hoffmann@csl.lu
T +352 27 494 1