



CHAMBRE DES SALARIES
LUXEMBOURG

better **WORK**

NEWSLETTER

ACTUALITÉS DU « QUALITY OF WORK INDEX » N°3

N° 2/2016 14 juin 2016



**Quality
of work**
INDEX
LUXEMBOURG



UNIVERSITÉ DU
LUXEMBOURG



CHAMBRE DES SALARIES
LUXEMBOURG

QUALITY OF WORK INDEX

Burnout au travail au Luxembourg

Auteurs : P. SISCHKA, G. STEFFGEN



CHAMBRE DES SALARIES
LUXEMBOURG

18, rue Auguste Lumière • L-1950 Luxembourg
T +352 27 494 200 • F +352 27 494 250
www.csl.lu • csl@csl.lu



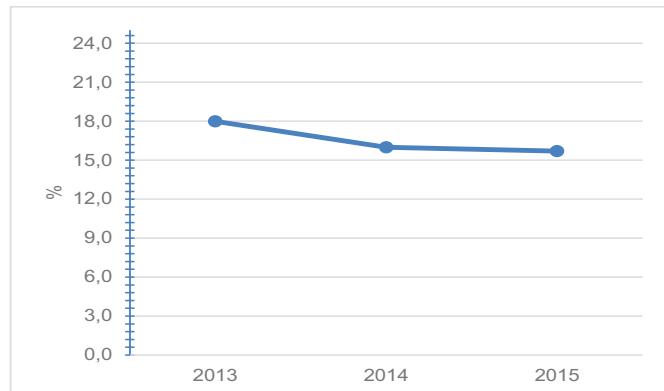
Entre 2013 et 2015, la prévalence du burnout des salariés luxembourgeois a évolué entre 18,0 % et 15,7 %. Alors qu'en 2013, le taux de prévalence des femmes était plus élevé que celui des hommes, cet écart s'est légèrement réduit en 2014 et en 2015. Si les salariés de la classe d'âge 25-34 ans semblent moins touchés par le burnout, les classes d'âge 35-44 ans et 45-54 ans, en revanche, présentent des prévalences de burnout supérieures à la moyenne sur les trois années de collecte des données. Lorsque l'on différencie les salariés à temps plein et ceux à temps partiel, on constate que les écarts sont minimes. Les salariés travaillant dans la même entreprise depuis 0 à 5 ans sont moins touchés par le burnout que ceux dont l'ancienneté est plus élevée dans l'entreprise. Les salariés observant une réduction des effectifs dans leur entreprise sont bien plus touchés par le burnout que les personnes n'ayant constaté aucun changement, voire une hausse des effectifs. Les salariés qui font état d'actions visant à sensibiliser aux problèmes de santé mises en place par leur organisation sont, de même, moins touchés par le burnout que les salariés pour lesquels aucune action visant à sensibiliser aux problèmes de santé n'a été mise en œuvre ces trois dernières années. Si l'on différencie les salariés en fonction de la classification CITP, la prévalence du burnout la plus faible se retrouve parmi les dirigeants et cadres, tandis qu'elle est au contraire très élevée chez les salariés conducteurs d'installation et ouvriers de l'assemblage, tout comme chez les professions intermédiaires. Enfin, les salariés de nationalité allemande et luxembourgeoise sont moins touchés par le burnout que les salariés de nationalité française et belge, plus touchés.

Le taux de prévalence du burnout chez les salariés a été déterminé à l'aide de quatre questions comportant chacune 5 réponses possibles (1 = jamais, 2 = rarement, 3 = parfois, 4 = souvent, 5 = (presque) toujours). À partir de ces questions a ensuite été calculée une moyenne. Si la valeur moyenne d'un salarié est > 3 , on considère qu'il est susceptible de présenter un burnout (voir encadré : Méthodes sur la dernière page). Remarque : en raison d'un changement d'institut de sondage ainsi que de légères modifications des types de réponse entre 2013 et 2014, ces valeurs sont à interpréter avec précaution.

Évolution globale de la prévalence du burnout

En 2013, la prévalence du burnout des salariés au Luxembourg était de 18,0 %. Elle est passée à 16,0 % en 2014, et est restée constante en 2015 avec 15,7 % (figure 1).

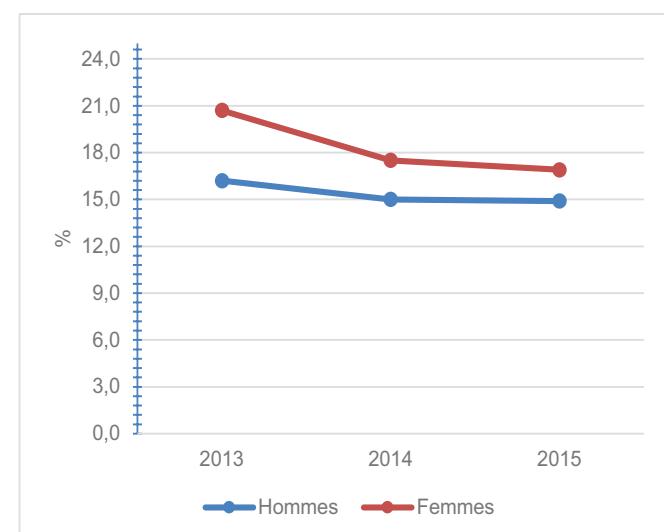
Figure 1 : Évolution globale de la prévalence du burnout



Évolution de la prévalence du burnout en fonction du sexe

Alors qu'en 2013 les différences entre les hommes et les femmes en matière de prévalence du burnout étaient significatives, en 2014 et 2015 les écarts ne sont plus que minimes. En 2013, la prévalence du burnout était de 16,2 % chez les salariés hommes, et de 20,7 % chez les salariées femmes (figure 2). En 2014, cette prévalence est passée à 15,0 % chez les salariés hommes, et à 17,5 % chez les salariées femmes. En 2015, elle est de 14,9 % chez les hommes, et de 16,9 % chez les femmes.

Figure 2 : Évolution de la prévalence du burnout en fonction du sexe

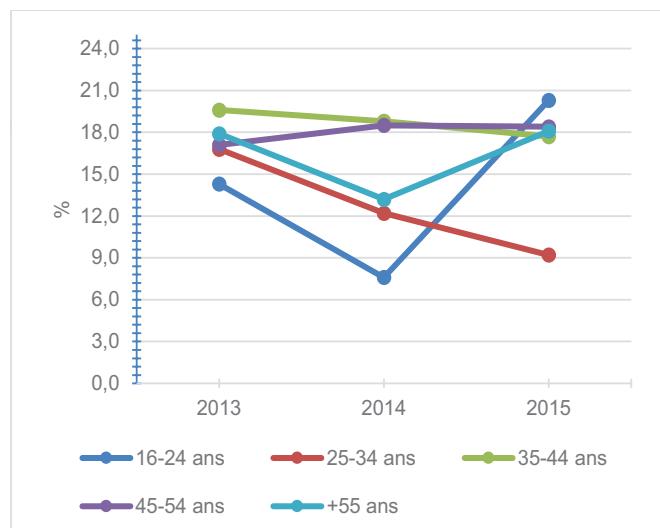




Évolution de la prévalence du burnout en fonction de la classe d'âge

En ce qui concerne les classes d'âge, aucun modèle clair ne semble se dessiner (figure 3). Les classes d'âge 35-44 ans et 45-54 ans présentent, contrairement aux autres classes d'âge, une prévalence plus élevée pour les trois années de collecte, tandis que la classe d'âge 25-34 ans présente des taux de prévalence généralement toujours inférieurs à la moyenne. Les taux de prévalence du burnout des 16-24 ans et des 55 ans et + montrent de grandes disparités. Cependant, le volume des données liées à ces deux groupes d'âge étant trop faible dans l'échantillon, ces variations peuvent aussi être le fruit du hasard.

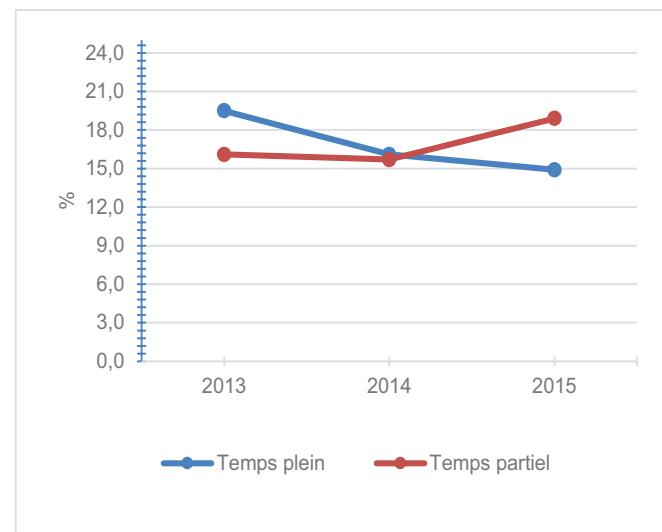
Figure 3 : Évolution de la prévalence du burnout en fonction de la classe d'âge



Évolution de la prévalence du burnout en fonction du contrat de travail (temps plein/temps partiel)

En 2013, la prévalence du burnout des salariés travaillant à temps plein était de 19,5 %. Elle est passée à 16,1 % en 2014, et à 14,9 % en 2015 (figure 4). La prévalence du burnout des salariés travaillant à temps partiel était de 16,1 % en 2013, de 15,7 % en 2014 et de 18,9 % en 2015.

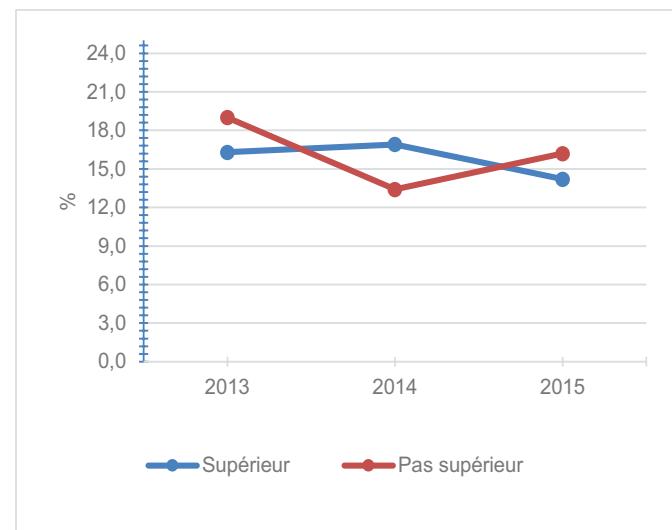
Figure 4 : Évolution de la prévalence du burnout en fonction du contrat de travail (temps plein/temps partiel)



Évolution de la prévalence du burnout en fonction du statut hiérarchique

Si l'on différencie les salariés en fonction de leur statut hiérarchique dans l'entreprise, aucune différence majeure n'est constatée (figure 5). Les taux de prévalence du burnout chez les salariés occupant une position hiérarchique élevée ont évolué comme suit : 2013 : 16,3 %, 2014 : 16,9 %, 2015 : 14,2 %. En revanche, les taux de prévalence des salariés sans responsabilité hiérarchique présentent de légères variations (2013 : 19,0 %, 2014 : 13,4 %, 2015 : 16,2 %).

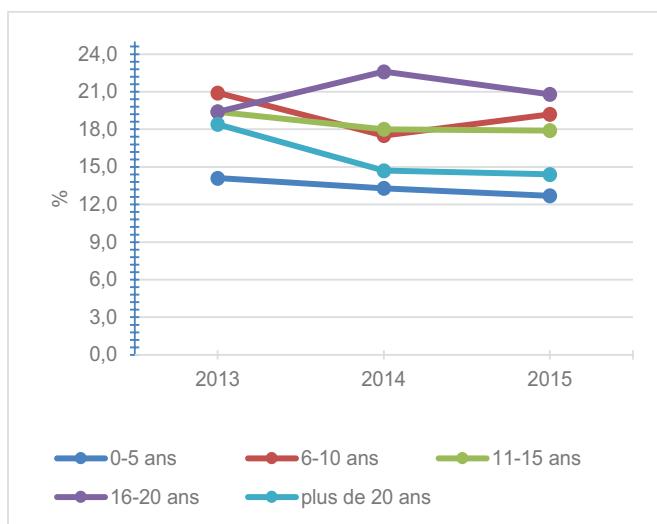
Figure 5 : Évolution de la prévalence du burnout en fonction du statut hiérarchique



Évolution de la prévalence du burnout en fonction de l'ancienneté (en années)

La figure 6 illustre la prévalence du burnout chez les salariés en fonction de leur ancienneté dans l'entreprise. Les salariés travaillant dans leur entreprise depuis 0 à 5 ans présentent une prévalence de burnout faible sur les trois années de collecte. De même, les salariés ayant plus de 20 ans d'ancienneté présentent une prévalence inférieure à la moyenne sur les trois années de collecte.

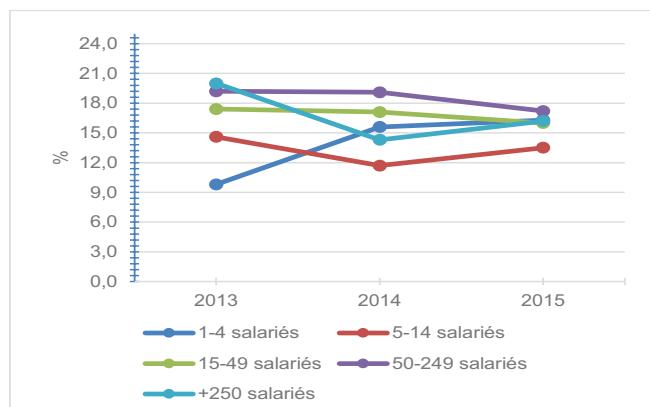
Figure 6 : Évolution de la prévalence du burnout en fonction de l'ancienneté (en années)



Évolution de la prévalence du burnout en fonction de la taille de l'entreprise

La figure 7 illustre la prévalence du burnout chez les salariés au Luxembourg en fonction de la taille de l'entreprise. Alors qu'en 2013, les prévalences de burnout étaient très variables (entre 9,8 % et 20,0 %), cet écart s'est réduit en 2014 (de 11,7 % à 19,1 %) ainsi qu'en 2015 (de 13,5 % à 17,2 %).

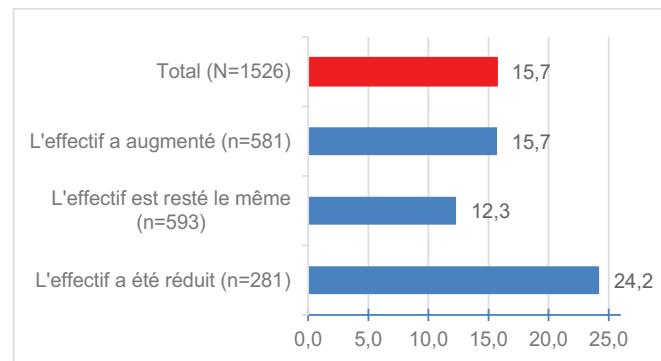
Figure 7 : Évolution de la prévalence du burnout en fonction de la taille de l'entreprise



Prévalence du burnout en fonction de l'effectif

Si l'on différencie les salariés en fonction des informations dont ils disposent sur l'évolution de l'effectif de leur entreprise, une prévalence significativement plus élevée apparaît chez les salariés observant une baisse des effectifs dans leur entreprise (figure 8).

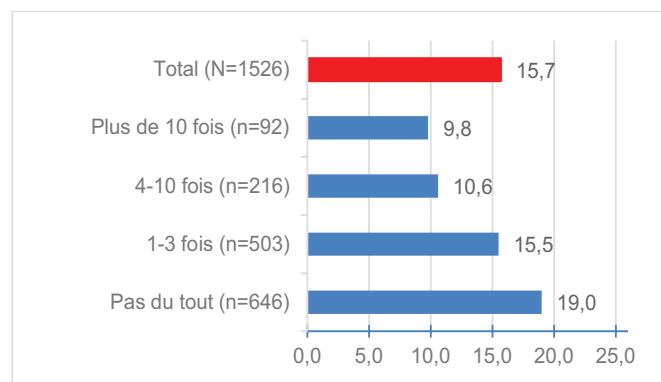
Figure 8 : Prévalence du burnout (2015) en fonction de l'évolution de l'effectif



Prévalence du burnout en fonction de la fréquence des actions visant à sensibiliser aux problèmes de santé

La figure 9 illustre la prévalence du burnout en fonction de la fréquence des actions visant à remédier aux problèmes de santé dans l'entreprise. La prévalence du burnout est liée à la fréquence des campagnes de sensibilisation. Dans les organisations n'ayant mis en place aucune action visant à sensibiliser aux problèmes de santé, la prévalence du burnout est significativement supérieure à la moyenne.

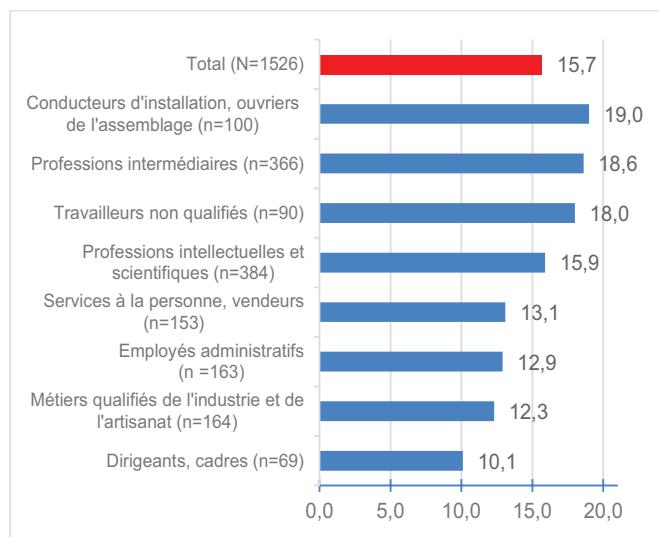
Figure 9 : Prévalence du burnout en fonction de la fréquence des actions visant à sensibiliser aux problèmes de santé



Prévalence du burnout en fonction de la classification CITP

Si l'on différencie les salariés en fonction de la classification CITP, la plus faible prévalence du burnout se retrouve chez les dirigeants et les cadres, puis suivent les métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanant, les employés administratifs et ceux des services à la personne et vendeurs. La prévalence la plus élevée se retrouve chez les conducteurs d'installations et ouvriers de l'assemblage, les techniciens et les travailleurs non qualifiés (figure 10). En revanche, la prévalence du burnout chez les professions intellectuelles et scientifiques est dans la moyenne.

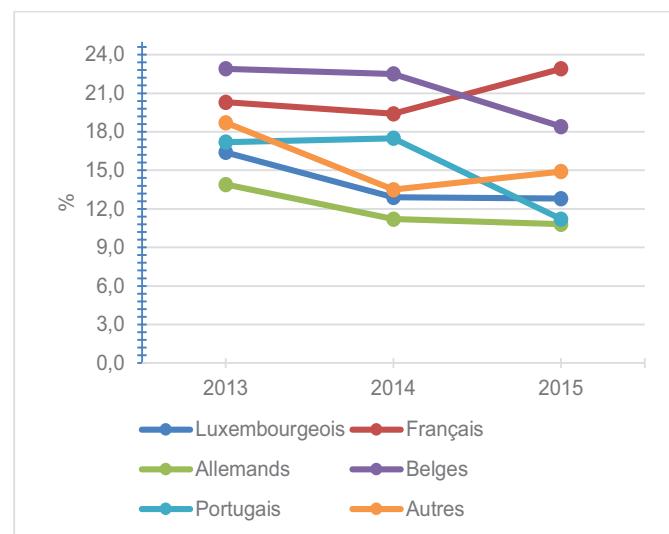
Figure 10 : Prévalence du burnout (2015) en fonction de la classification CITP



Évolution de la prévalence du burnout en fonction de la nationalité

La figure 11 illustre la prévalence du burnout chez les salariés au Luxembourg en fonction de leur nationalité. Les salariés de nationalité luxembourgeoise et allemande présentent des taux de prévalence de burnout stables et inférieurs à la moyenne. Les salariés de nationalité belge et française semblent en revanche être plus touchés que la moyenne par le burnout. La prévalence du burnout chez les salariés d'origine portugaise varie fortement dans le temps. Cependant, le volume des données liées aux salariés de nationalité portugaise étant trop faible dans l'échantillon, cette variation peut aussi être le fruit du hasard.

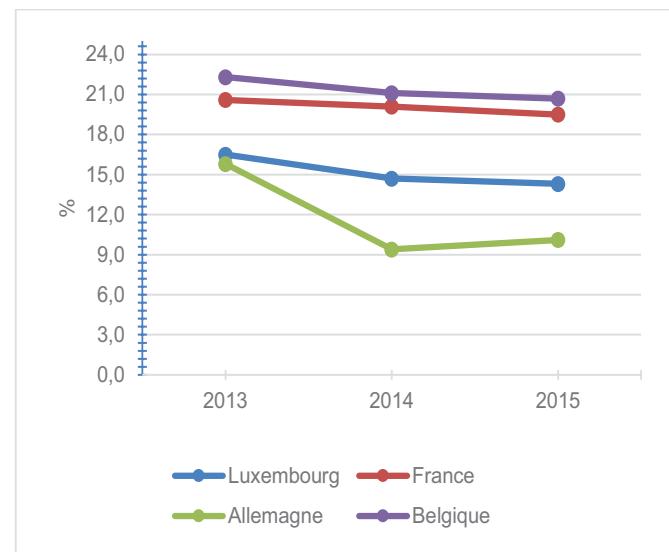
Figure 11 : Évolution de la prévalence du burnout en fonction de la nationalité



Évolution de la prévalence du burnout en fonction du pays de résidence

Si l'on différencie les salariés en fonction de leur pays de résidence, les salariés résidant en Allemagne présentent la plus faible prévalence de burnout sur les trois années de collecte (figure 12). Les salariés résidant en France et en Belgique présentent au contraire la prévalence de burnout la plus élevée sur les trois années de collecte. Les salariés résidant au Luxembourg sont dans la moyenne.

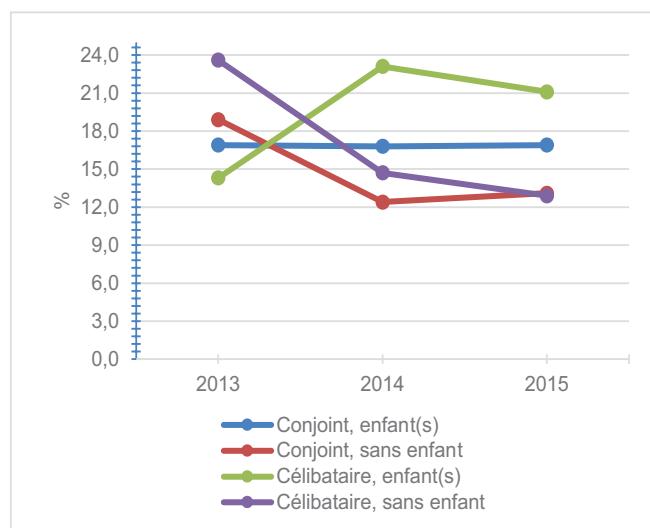
Figure 12 : Évolution de la prévalence du burnout en fonction du pays de résidence



Évolution de la prévalence du burnout en fonction de l'état civil

Les salariés ayant un(e) conjoint et un/des enfant(s) présentaient en 2013 une prévalence de burnout inférieure à la moyenne (16,9 %). Cette valeur est restée très stable en 2014 (16,8 %) et en 2015 (16,9 %). Les salariés célibataires mais ayant un/des enfant(s) présentaient en 2013 une prévalence de burnout de 14,3 %. En 2014, celle-ci a fortement augmenté pour atteindre 23,1 %, avant de baisser de nouveau à 21,1 % en 2015. Les salariés célibataires et sans enfants présentent un taux de prévalence en baisse continue (23,6 %, 14,7 %, 12,9 %).

Figure 13 : Évolution de la prévalence du burnout en fonction de l'état civil



Conditions de travail et apparition du burnout

De nombreuses études soulignent le lien entre les conditions de travail et le burnout. Les conditions de travail impliquant notamment un haut niveau de contraintes physiques, psychiques et émotionnelles, un manque de clarté des rôles, des conflits de rôles, ainsi que des conflits vie personnelle-vie professionnelle, sont des facteurs susceptibles de provoquer l'apparition d'un burnout. En revanche, des facteurs comme l'autonomie dans le travail, le soutien des collègues, les feedbacks sur le travail, la participation aux décisions, les possibilités de formation continue et de qualification ainsi que la sécurité de l'emploi jouent un rôle éminemment préventif dans l'apparition du burnout (par ex. Alacron, 2011; Bakker, Demerouti, Taris, Schaufeli, & Schreurs, 2003 ; Bakker, Demerouti, & Euwema, 2005 ; Hakanen, Schaufeli, & Ahola, 2008 ; Houkes, Winants, & Twellaar, 2008 ; Schaufeli, & Bakker, 2004 ; Schaufeli, Bakker, van Rhenen, 2009).

Les données du Quality of Work Index montrent notamment que le mobbing, les conflits vie personnelle/vie professionnelle, les contraintes physiques et la pression du temps sont corrélés au burnout. Les autres facteurs symptomatiques du burnout sont la précarité de l'emploi, l'insatisfaction en termes de revenus, ainsi que l'absence de participation aux processus de décision et l'absence de coopération avec les collègues (Sischka, & Steffgen, 2016).

Conséquences du burnout

Les conséquences du burnout peuvent par exemple se manifester par une insatisfaction au travail, une volonté de changer d'emploi, ainsi qu'une motivation plus faible à s'engager dans l'organisation (Alacron, 2011; Faragher, Cass, & Cooper, 2005). De plus, le burnout dépend également de la santé physique (Honkonen et al. (2006). Quelques études indiquent également que le burnout est corrélé à une consommation d'alcool plus élevée (Ahola et al., 2006; Chen, & Cunradi, 2008).

Les données du Quality of Work Index montrent que les symptômes du burnout sont liés à différents troubles de santé d'ordre psychosomatique, comme par ex. des maux de tête ou de ventre (Sischka, & Steffgen, 2016).

Références

- Ahola, K., Honkonen, T., Pirkola, S., Isometsä, E., Kalimo, R., Nykyri, E., Aromaa, A., & Lönnqvist, J. (2006). Alcohol dependence in relation to burnout among the Finnish working population. *Addiction*, 101, 1438-1443.
- Alacron, G. M. (2011). A meta-analysis of burnout with job demands, resources, and attitudes. *Journal of Vocational Behavior*, 79, 549-562.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Euwema, M. C. (2005). Job resources buffer the impact of job demands on burnout. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10, 170-180.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., Taris, T. W., Schaufeli, W. B., & Schreurs, P. J. G. (2003). A multigroup analysis of the job demands-resources model in four home care organizations. *International Journal of Stress Management*, 10, 16-38.
- Chen, M.-J., & Cunradi, C. (2008). Job stress, burnout and substance use among urban transit operators: The potential mediating role of coping behavior. *Work & Stress*, 22, 327-340.
- Faragher, E. B., Cass, M., & Cooper, C. L. (2005). The relationship between job satisfaction and health: a meta-analysis. *Occupational and Environmental Medicine*, 62, 105-112.
- Fernet, C., Austin, S., Trépanier, S.-G., & Dussault, M. (2013). How do job characteristics contribute to burnout? Exploring the distinct mediating roles of perceived autonomy, competence, and relatedness. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 22, 123-137.
- Hakanen, J. J., Schaufeli, W. B., & Ahola, K. (2008). The Job Demands-Resources model: A three-year cross-lagged study of burnout, depression, commitment, and work engagement. *Work & Stress*, 22, 224-241.
- Honkonen, T., Ahola, K., Pertovaara, M., Isometsä, E., Kalimo, R...., & Lönnqvist, J. (2006). The association between burnout and physical illness in the general population - results from the Finnish Health 2000 Study. *Journal of Psychosomatic Research*, 61, 59-66.



Houkes, I., Winants, Y., & Twellaar, M. (2008). Specific determinants of burnout among male and female general practitioners: A cross-lagged panel analysis. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 81, 249–276.

Schaufeli, W. B., Bakker, A., & van Rhenen, W. (2009). How changes in job demands and resources predict burnout, work engagement, and sickness absenteeism. *Journal of Organizational Behavior*, 30, 893–917.

Schaufeli, W., & Bakker, A. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 293–315.

Sischka, P., & Steffgen, G. (2016). *Quality of work-Index. 2. Forschungsbericht zur Weiterentwicklung des Arbeitsqualitätsindexes in Luxemburg*. Inside Research Report. Luxembourg: Universität Luxemburg.

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.

Entre 2013 et 2015, la prévalence du burnout a été évaluée dans le cadre de l'étude QoW-Index à l'aide de quatre questions (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 et 2015 doit donc être effectuée avec prudence.

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 allemand, français et luxembourgeois
Échantillon	2013 : 1570, 2014 : 1532, 2015 : 1526
Questions 2013	À quelle fréquence avez-vous l'impression de ne plus supporter votre travail ? À quelle fréquence avez-vous l'impression de ne pas avoir assez d'énergie pour votre quotidien ? À quelle fréquence avez-vous des difficultés à vous concentrer au travail ? À quelle fréquence ne ressentez-vous plus aucun plaisir au travail ?
Questions 2014/2015	Outre la prévalence du burnout, l'alpha de Cronbach de l'échelle a également été calculé : 2013 : .75 2014 : .75 2015 : .79

**Université du Luxembourg
Research Unit INSIDE**

philipp.sischka@uni.lu
Tél. : 466644 9782

georges.steffgen@uni.lu
Tél. : 466644 6644

**Chambre des salariés
Luxembourg**

david.buechel@csl.lu
Tél. : 27494 306

sylvain.hoffmann@csl.lu
Tél. : 27494 200



CHAMBRE DES SALARIES
LUXEMBOURG



better
WORK

NEWSLETTER

N° 2/2016 14. Juni 2016

Aktuelles vom „Quality of Work Index“ Nr.3



**Quality
of work**
INDEX
LUXEMBOURG

uni.lu
UNIVERSITÉ DU
LUXEMBOURG



CHAMBRE DES SALARIES
LUXEMBOURG

QUALITY OF WORK INDEX

Burnout am Arbeitsplatz in Luxemburg

Autoren : P. SISCHKA, G. STEFFGEN



CHAMBRE DES SALARIES
LUXEMBOURG

18, rue Auguste Lumière • L-1950 Luxembourg
T +352 27 494 200 • F +352 27 494 250
www.csl.lu • csl@csl.lu



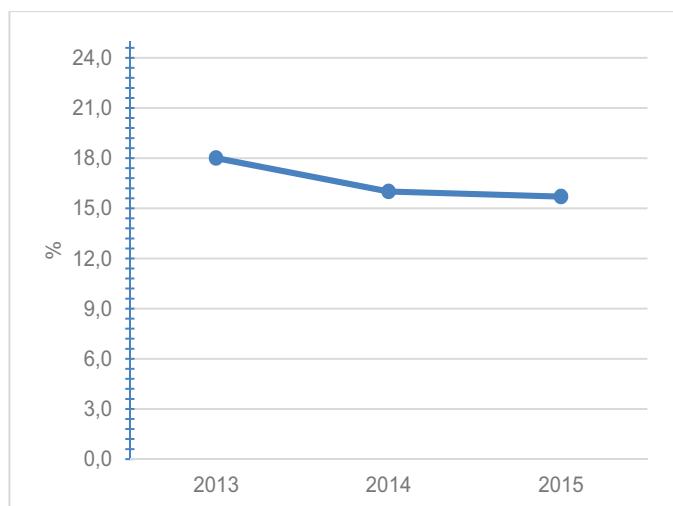
Die Burnoutprävalenz der luxemburgischen Arbeitnehmer liegt für 2013 bis 2015 zwischen 15,7 und 18,0%. Während Frauen 2013 eine höhere Burnoutprävalenz im Vergleich zu Männern aufweisen, verringert sich diese Differenz 2014 und 2015 etwas. Die 25-34 Jährigen Arbeitnehmer scheinen seltener von Burnout betroffen zu sein. Demgegenüber weisen die 35-44 und 45-54 Jährigen über alle drei Erhebungsjahre überdurchschnittliche Burnoutprävalenzen auf. Differenziert man die Arbeitnehmer nach Voll- und Teilzeitstellen, ergeben sich nur geringfügige Unterschiede. Arbeitnehmer, die 0-5 Jahre in ihrem jetzigen Betrieb arbeiten sind im Vergleich zu Arbeitnehmern mit einer längeren Betriebszugehörigkeitsdauer unterdurchschnittlich von Burnout betroffen. Arbeitnehmer, die eine Reduktion der Belegschaft in ihrem Betrieb konstatieren, sind deutlich stärker von Burnout betroffen, als Personen, die keine Veränderung oder sogar eine Erhöhung der Belegschaft festgestellt haben. Arbeitnehmer, die von Aktionen zur Aufklärung von Gesundheitsproblemen in ihrer Organisation berichten, sind ebenfalls weniger stark von Burnout betroffen im Vergleich zu Arbeitnehmern, die berichten, dass in den letzten drei Jahren keine Aktionen zur Aufklärung von Gesundheitsproblemen stattgefunden haben. Differenziert man die Arbeitnehmer nach ISCO-Berufsklassifikation, ist die Burnoutprävalenz unter Managern bzw. Führungskräften am Geringsten, bei Arbeitnehmern die Anlagen bedienen und Montageberufen als auch bei Technikern dagegen am höchsten. Arbeitnehmer mit deutscher und luxemburgischer Nationalität sind seltener, Arbeitnehmer mit französischer und belgischer Nationalität dagegen öfter von Burnout betroffen.

Die Burnoutprävalenz der Arbeitnehmer wurde mittels vier Fragen mit jeweils fünf Antwortkategorien (1 = nie; 2 = selten; 3 = manchmal; 4 = oft; 5 = (fast) immer) ermittelt, indem der Mittelwert über diese vier Fragen berechnet wurde. Erreicht ein Arbeitnehmer einen Mittelwert von > 3, wird dies als Auftreten von Burnout gewertet (siehe Kasten: Methode auf der letzten Seite). Hinweis: Aufgrund eines Wechsels des Erhebungsinstituts sowie geringfügiger Änderungen der Antwortkategorien der Fragen zwischen 2013 und 2014 sind diese Werte mit Vorsicht zu interpretieren.

Allgemeine Entwicklung der Burnoutprävalenz

Die Burnoutprävalenz der Arbeitnehmer in Luxemburg betrug 2013 18,0%. 2014 sank sie auf 16,0%; 2015 bleibt sie relativ konstant bei 15,7% (Abbildung 1).

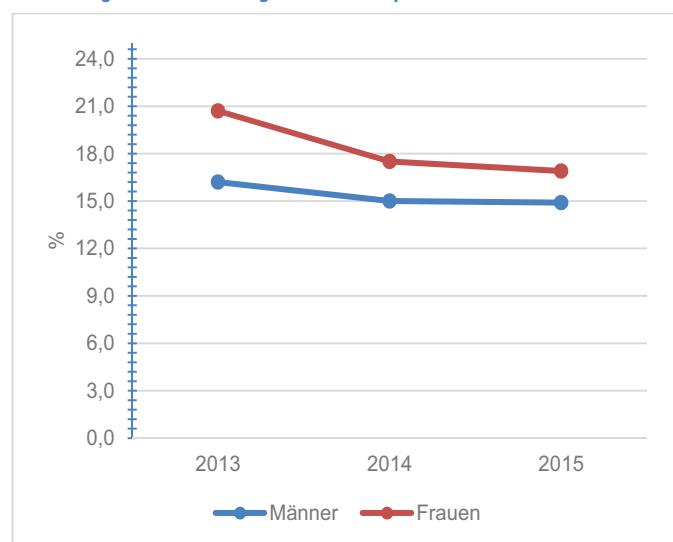
Abbildung 1 : Allgemeine Entwicklung der Burnoutprävalenz



Entwicklung der Burnoutprävalenz nach Geschlecht

Männer und Frauen unterscheiden sich 2013 deutlich in ihrer Burnoutprävalenz, 2014 und 2015 ist nur ein geringfügiger Unterschied festzustellen. Während die Burnoutprävalenz bei männlichen Arbeitnehmern im Jahr 2013 bei 16,2% liegt, weist sie bei den weiblichen Arbeitnehmern 20,7% auf (Abbildung 2). Für das Jahr 2014 sinkt sie bei den männlichen Arbeitnehmern auf 15,0%, bei den weiblichen Arbeitnehmern auf 17,5%. 2015 beträgt sie bei den männlichen Arbeitnehmern 14,9%, bei den weiblichen Arbeitnehmern sinkt sie weiter ab auf 16,9%.

Abbildung 2 : Entwicklung der Burnoutprävalenz nach Geschlecht

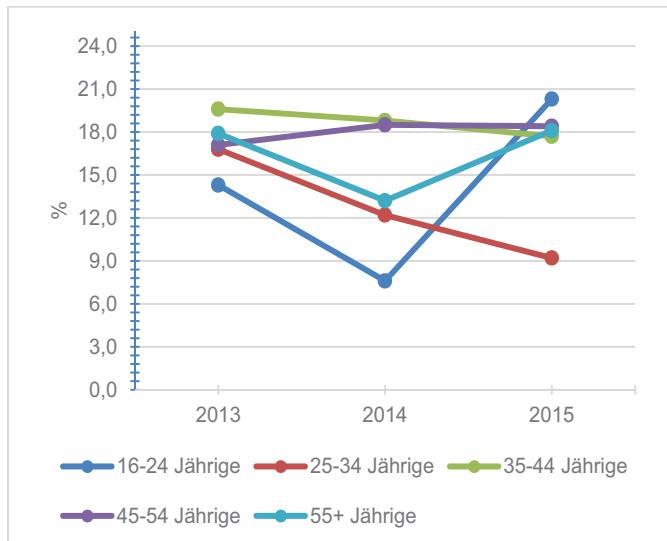




Entwicklung der Burnoutprävalenz nach Altersklassen

Hinsichtlich der Altersklassen ist kein klares Muster zu erkennen (Abbildung 3). Die 35-44 Jährigen und die 45-54 Jährigen weisen – im Vergleich zu den anderen Altersklassen – über die drei Erhebungszeitpunkte eine höhere Prävalenz auf. Die 25-34 Jährigen weisen konstant unterdurchschnittliche Prävalenzraten auf. Die Burnoutprävalenzen der 16-24 Jährigen und 55+ Jährigen weisen größere Schwankungen auf. Da diese beiden Altersgruppen jedoch nur geringe Fallzahlen in der Stichprobe aufweisen, können diese Schwankungen auch zufallsbedingt sein.

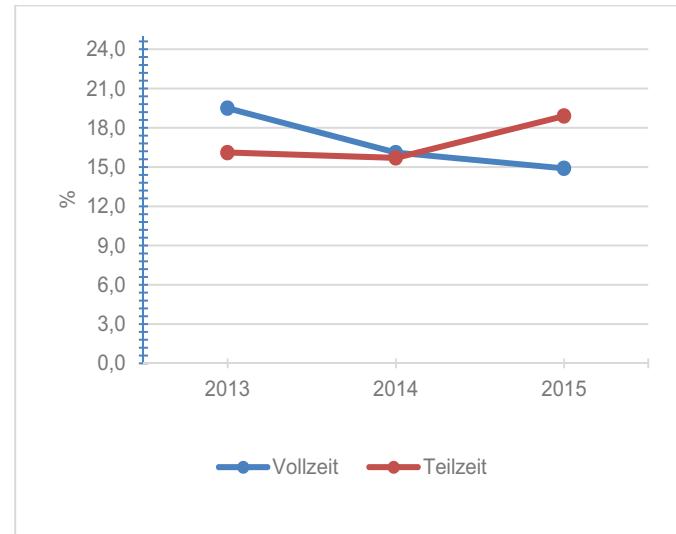
Abbildung 3 : Entwicklung der Burnoutprävalenz nach Altersklassen



Entwicklung der Burnoutprävalenz nach Vollzeit/Teilzeit

Die Burnoutprävalenz von Arbeitnehmer, die in Vollzeit arbeiten liegt 2013 bei 19,5%. 2014 sinkt sie auf 16,1%, und 2015 auf 14,9% (Abbildung 4). Die Burnoutprävalenz von Arbeitnehmer mit Teilzeitarbeit liegt 2013 bei 16,1%, 2014 bei 15,7% und 2015 bei 18,9%.

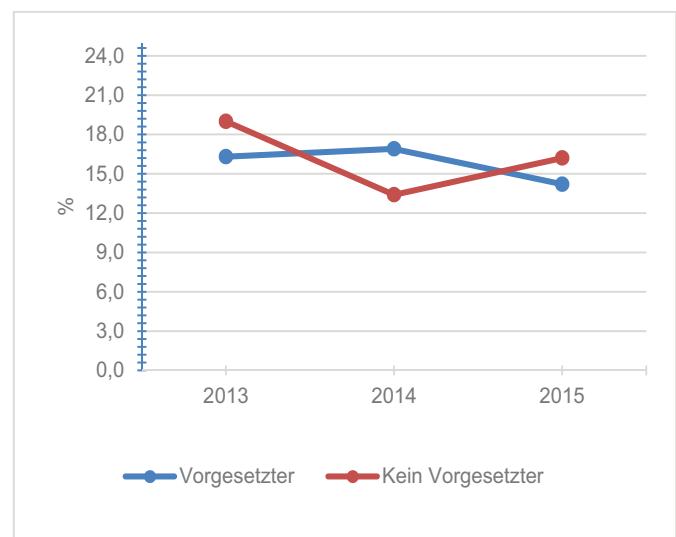
Abbildung 4 : Entwicklung der Burnoutprävalenz nach Vollzeit/Teilzeit



Entwicklung der Burnoutprävalenz nach Vorgesetztenstatus

Differenziert man die Arbeitnehmer danach, ob sie sich in einer Vorgesetztenposition befinden, zeigen sich keine großen Unterschiede (Abbildung 5). Für Arbeitnehmer mit Vorgesetztenstatus ergibt sich die folgende Entwicklung: 2013: 16,3%, 2014: 16,9%, 2015: 14,2%. Demgegenüber weist die Burnoutprävalenz von Arbeitnehmern ohne Vorgesetztenstatus kleinere Schwankungen auf (2013: 19,0%, 2014: 13,4%, 2015: 16,2%).

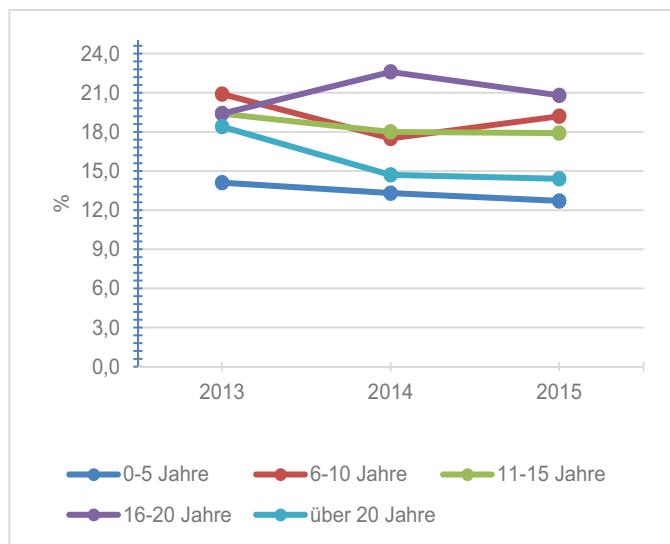
Abbildung 5: Entwicklung der Burnoutprävalenz nach Vorgesetztenstatus



Entwicklung der Burnoutprävalenz nach Dauer der Betriebszugehörigkeit

Abbildung 6 zeigt die Burnoutprävalenz der Arbeitnehmer differenziert nach der Dauer ihrer Betriebszugehörigkeit. Arbeitnehmer, die 0-5 Jahre in ihrem Betrieb arbeiten, zeigen über alle drei Erhebungsjahre eine geringe Burnoutprävalenz. Auch Arbeitnehmer mit einer Betriebszugehörigkeit von über 20 Jahren weisen über alle drei Erhebungsjahre eine unterdurchschnittliche Burnoutprävalenz auf.

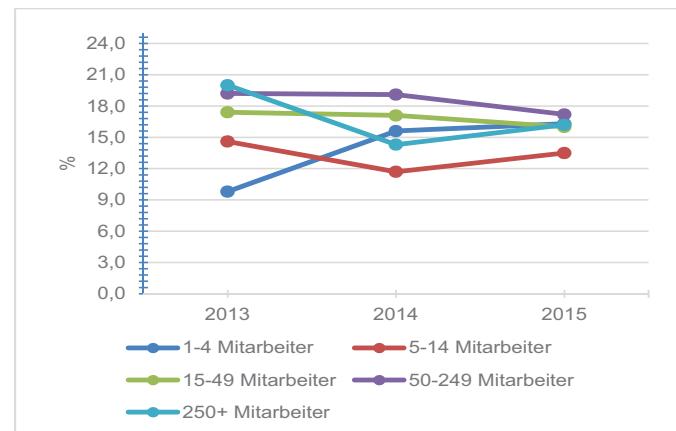
Abbildung 6: Entwicklung der Burnoutprävalenz nach Dauer der Betriebszugehörigkeit (in Jahren)



Entwicklung der Burnoutprävalenz nach Betriebsgröße

Abbildung 7 zeigt die Burnoutprävalenz der Arbeitnehmer in Luxemburg differenziert nach Betriebsgröße. Während die Burnoutprävalenzen 2013 sehr unterschiedlich sind (zwischen 9,8% und 20,0%), reduziert sich diese Differenz 2014 (11,7% bis 19,1%) und 2015 (13,5% bis 17,2%) etwas.

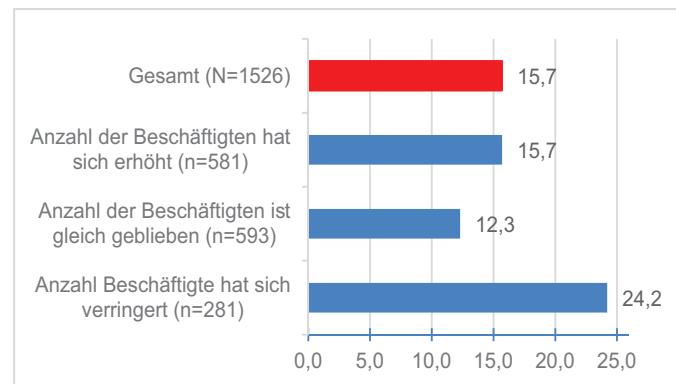
Abbildung 7: Entwicklung der Burnoutprävalenz nach Betriebsgröße



Burnoutprävalenz nach Veränderung der Zahl der Beschäftigten

Differenziert man die Arbeitnehmer nach der Angabe der Veränderung der Beschäftigtenanzahl in ihrem Betrieb zeigt sich eine deutlich höhere Burnoutprävalenz bei Arbeitnehmern, die eine Verringerung der Beschäftigtenzahl in ihrem Betrieb konstatieren (Abbildung 8).

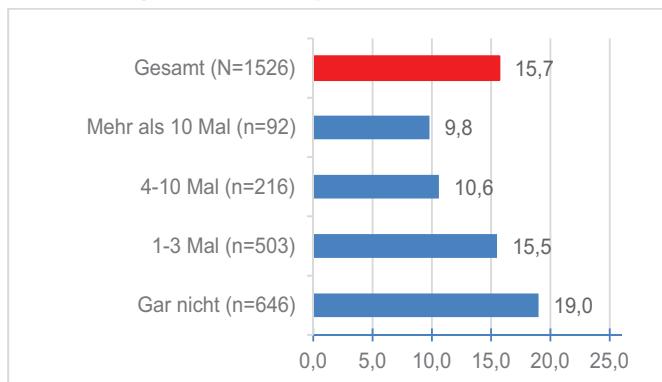
Abbildung 8: Burnoutprävalenz (2015) nach Veränderung der Anzahl der Beschäftigten



Burnoutprävalenz nach Häufigkeit von Aktionen zur Aufklärung von Gesundheitsproblemen

Abbildung 9 zeigt die Burnoutprävalenz nach der Häufigkeit von Aktionen zur Aufklärung von Gesundheitsproblemen in der Organisation. Die Burnoutprävalenz ist mit der Häufigkeit von Aufklärungskampagnen assoziiert. In Organisationen, die keine Aktionen zur Aufklärung von Gesundheitsproblemen durchgeführt haben, ist die Burnoutprävalenz überdurchschnittlich hoch.

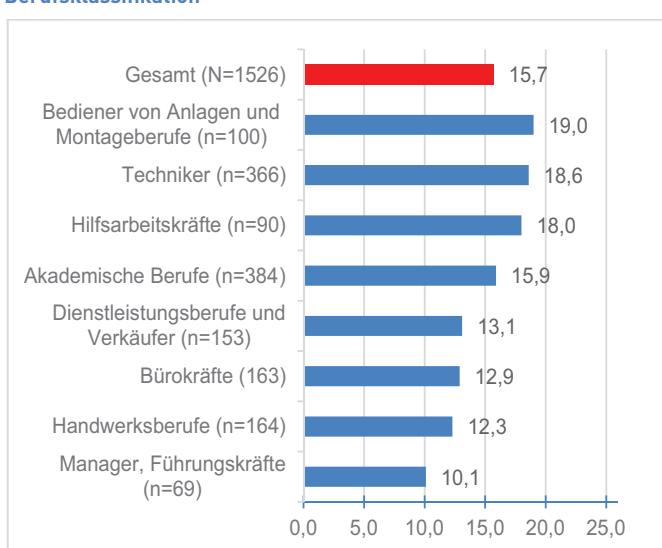
Abbildung 9: Burnoutprävalenz (2015) nach Häufigkeit von Aktionen zur Aufklärung von Gesundheitsproblemen



Burnoutprävalenz nach ISCO-Berufsklassifikation

Differenziert man die Arbeitnehmer nach der ISCO-Berufsklassifikation, zeigt sich die geringste Burnoutprävalenz bei Managern bzw. Führungskräften, danach folgen Arbeitnehmer mit Handwerksberufen, Bürokräfte und Arbeitnehmer in Dienstleistungsberufen und Verkäufer. Die höchste Prävalenz zeigt sich dagegen bei Bediensteten von Anlagen und Montageberufen, Technikern und Hilfsarbeitskräften (Abbildung 10). Die Burnoutprävalenz von Arbeitnehmern mit akademischen Berufen, liegt dagegen in einem mittleren Bereich.

Abbildung 10: Burnoutprävalenz (2015) nach ISCO-Berufsklassifikation

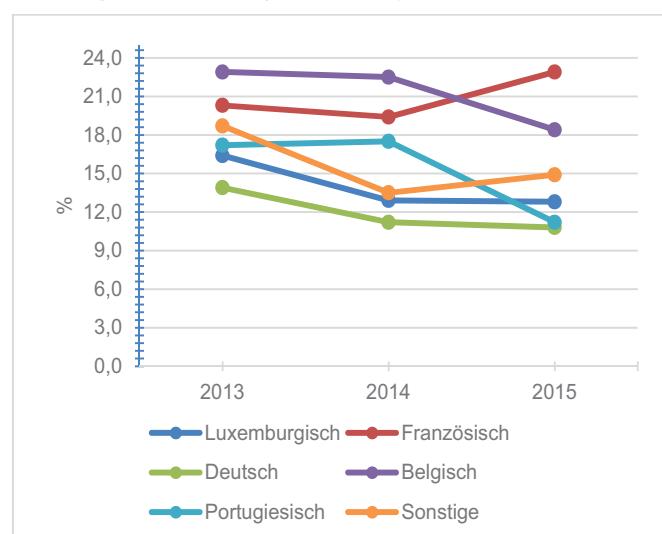


Entwicklung der Burnoutprävalenz nach Nationalität

Abbildung 11 zeigt die Burnoutprävalenz der Arbeitnehmer in Luxemburg, differenziert nach Nationalität. Arbeitnehmer mit luxemburgischer und deutscher Nationalität weisen hier konstant unterdurchschnitt-

liche Burnoutprävalenzen auf. Arbeitnehmer mit belgischer und französischer Nationalität scheinen dagegen überdurchschnittlich an Burnout zu leiden. Die Burnoutprävalenz der Arbeitnehmer mit portugiesischer Nationalität fluktuiert relativ stark. Da Arbeitnehmer mit portugiesischer Nationalität allerdings nur eine geringe Fallzahl in der Stichprobe aufweisen, kann dieser Effekt auch eine Zufallsschwankung sein.

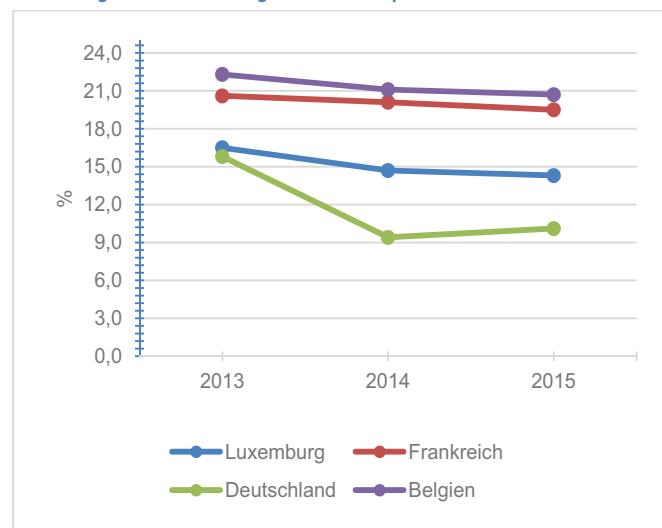
Abbildung 11: Entwicklung der Burnoutprävalenz nach Nationalität



Entwicklung der Burnoutprävalenz nach Wohnland

Differenziert man die Arbeitnehmer nach Wohnland, ergibt sich für deutsche Pendler über alle Erhebungsjahre die geringste Burnoutprävalenz (Abbildung 12). Arbeitnehmer mit Wohnsitz in Frankreich und Belgien weisen demgegenüber über alle Erhebungsjahre die höchste Burnoutprävalenz auf. Arbeitnehmer mit Wohnland Luxemburg liegen in einem mittleren Bereich.

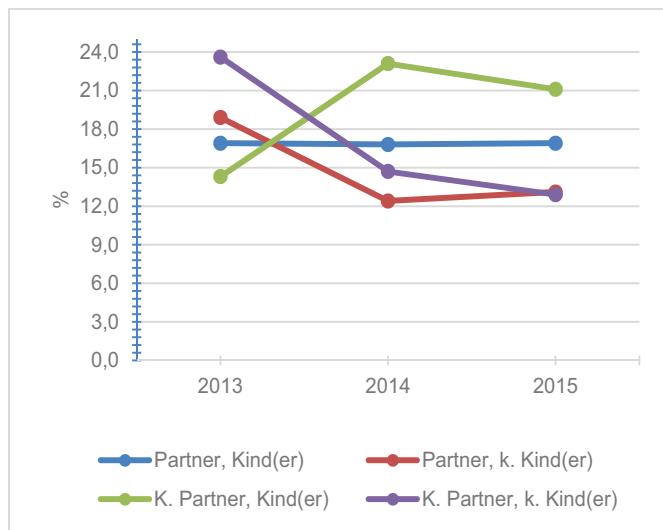
Abbildung 12: Entwicklung der Burnoutprävalenz nach Wohnland



Entwicklung der Burnoutprävalenz nach Partnerschaft und Kindern

Arbeitnehmer, die Partner und Kind(er) haben, weisen 2013 eine unterdurchschnittliche Burnoutprävalenz auf (16,9%). Dieser Wert bleibt 2014 (16,8%) und 2015 (16,9%) sehr stabil. Arbeitnehmer ohne Partner, aber mit Kind(ern) weisen 2013 eine Burnoutprävalenz von 14,3% auf. 2014 steigt diese deutlich auf 23,1% an, 2015 ist wieder ein leichter Rückgang auf 21,1% zu verzeichnen. Arbeitnehmer ohne Partner sowie ohne Kinder weisen einen fallenden Verlauf auf (23,6%, 14,7%, 12,9%).

Abbildung 13: Entwicklung der Burnoutprävalenz nach Partnerschaft und Kindern



Arbeitsbedingungen und das Auftreten von Burnout

Zahlreiche Studien weisen auf den Zusammenhang von verschiedenen Arbeitsbedingungen und Burnout hin. Insbesondere Arbeitsbedingungen, die einen hohen Grad an psychischen, physischen und emotionalen Anforderungen, Rollenunklarheit, und -konflikte, sowie Work-Life-Konflikte aufweisen, sind Prädiktoren für das Auftreten von Burnout. Dagegen weisen Autonomie bei der Arbeit, soziale Unterstützung von Kollegen, Feedback über das Arbeitsergebnis, Partizipation an Entscheidungen, Möglichkeiten der Weiterbildung und Qualifikation und Arbeitsplatzsicherheit eine präventive Wirkung bezüglich Burnout auf (z.B. Alacron, 2011; Bakker, Demerouti, Taris, Schaufeli, & Schreurs, 2003; Bakker, Demerouti, & Euwema, 2005; Hakanen, Schaufeli, & Ahola, 2008; Houkes, Winants, & Twellaar, 2008; Schaufeli, & Bakker, 2004; Schaufeli, Bakker, van Rhenen, 2009).

Die Daten des Quality of Work Index zeigen, dass insbesondere Mobbing, Work-Life-Konflikte, körperliche Be-

lastungen und Zeitdruck mit Burnout assoziiert sind. Weitere Prädiktoren sind Arbeitsplatzunsicherheit, Unzufriedenheit mit dem Einkommen, sowie fehlende Partizipation an Entscheidungsprozessen und fehlende Kooperation mit Kollegen (Sischka, & Steffgen, 2016).

Konsequenzen von Burnout

Folgen von Burnout sind bspw. eine geringere Arbeitszufriedenheit, eine erhöhte Absicht, die Arbeitsstelle zu wechseln, sowie geringeres organisationales Engagement (Alacron, 2011; Faragher, Cass, & Cooper, 2005). Zusätzlich hängt Burnout auch mit physischer Gesundheit zusammen (Honkonen et al. (2006). Außerdem deuten einige Studien darauf hin, dass Burnout mit erhöhtem Alkoholkonsum assoziiert ist (Ahola et al., 2006; Chen, & Cunradi, 2008).

Die Daten des Quality of Work Index zeigen, dass Symptome von Burnout mit verschiedenen psychosomatischen Gesundheitsbeschwerden, wie bspw. Kopf- oder Bauchschmerzen assoziiert sind (Sischka, & Steffgen, 2016).

Referenzen

- Ahola, K., Honkonen, T., Pirkola, S., Isometsä, E., Kalimo, R., Nykyri, E., Aromaa, A., & Lönnqvist, J. (2006). Alcohol dependence in relation to burnout among the Finnish working population. *Addiction*, 101, 1438-1443.
- Alacron, G. M. (2011). A meta-analysis of burnout with job demands, resources, and attitudes. *Journal of Vocational Behavior*, 79, 549-562.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Euwema, M. C. (2005). Job resources buffer the impact of job demands on burnout. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10, 170-180.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., Taris, T. W., Schaufeli, W. B., & Schreurs, P. J. G. (2003). A multigroup analysis of the job demands-resources model in four home care organizations. *International Journal of Stress Management*, 10, 16-38.
- Chen, M.-J., & Cunradi, C. (2008). Job stress, burnout and substance use among urban transit operators: The potential mediating role of coping behavior. *Work & Stress*, 22, 327-340.
- Faragher, E. B., Cass, M., & Cooper, C. L. (2005). The relationship between job satisfaction and health: a meta-analysis. *Occupational and Environmental Medicine*, 62, 105-112.
- Fernet, C., Austin, S., Trépanier, S.-G., & Dussault, M. (2013). How do job characteristics contribute to burnout? Exploring the distinct mediating roles of perceived autonomy, competence, and relatedness. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 22, 123-137.
- Hakanen, J. J., Schaufeli, W. B., & Ahola, K. (2008). The Job Demands-Resources model: A three-year cross-lagged study of burnout, depression, commitment, and work engagement. *Work & Stress*, 22, 224-241.
- Honkonen, T., Ahola, K., Pertovaara, M., Isometsä, E., Kalimo, R...., & Lönnqvist, J. (2006). The association between burnout and physical illness in the general population - results from the Finnish Health 2000 Study. *Journal of Psychosomatic Research*, 61, 59-66.



Houkes, I., Winants, Y., & Twellaar, M. (2008). Specific determinants of burnout among male and female general practitioners: A cross-lagged panel analysis. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 81, 249–276.

Schaufeli, W. B., Bakker, A., & van Rhenen, W. (2009). How changes in job demands and resources predict burnout, work engagement, and sickness absenteeism. *Journal of Organizational Behavior*, 30, 893–917.

Schaufeli, W., & Bakker, A. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 293–315.

Sischka, P., & Steffgen, G. (2016). *Quality of work-Index. 2. Forschungsbericht zur Weiterentwicklung des Arbeitsqualitätsindexes in Luxemburg*. Inside Research Report. Luxembourg: Universität Luxemburg.

Methode

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

Die Arbeitszufriedenheit wurde im QoW-Index 2013 bis 2015 jeweils mit vier Fragen erfasst (Tabelle 1). Allerdings wurden die Formulierungen der Fragen, sowie die Benennungen der Antwortkategorien von 2013 zu 2014 geändert. Auch wurde ab 2014 ein anderes Erhebungsinstitut mit der Befragung betraut. Der Vergleich der Werte von 2013 mit den Werten von 2014 und 2015 ist daher mit Vorsicht zu interpretieren.

Tabelle 1 : Methodischer Hintergrund der Befragung

Ziel der Befragung	Untersuchung der Arbeitssituation und -qualität luxemburgischer Arbeitnehmer in Luxemburg
Konzeption, Durchführung, Analyse	Universität Luxemburg: INSIDE, Chambre des salariés Luxemburg, seit 2014 Institut Infas, zuvor TNS-ILRES
Art der Befragung	Telefonische Befragung (CATI) in deutscher, französischer und luxemburgischer Sprache
Stichprobe	2013 : 1570, 2014 : 1532, 2015 : 1526
Fragen 2013-2015	Wie häufig haben Sie das Gefühl, Ihre Arbeit nicht mehr zu ertragen? Wie häufig haben Sie das Gefühl, nicht genug Energie für Ihren Alltag zu haben? Wie häufig haben Sie Schwierigkeiten, sich während der Arbeit zu konzentrieren? Wie häufig empfinden Sie keine Freude mehr an Ihrer Arbeit?
Cronbach's Alpha der Skala	Neben der Burnoutprävalenz wurde auch das Cronbach's Alpha der Skala ermittelt: 2013: .75 2014: .75 2015: .79

Université du Luxembourg Research Unit INSIDE

philipp.sischka@uni.lu
Tel. : 466644 9782

georges.steffgen@uni.lu
Tel. : 466644 6644

Chambre des salariés Luxembourg

david.buechel@csl.lu
Tel. : 27494 306
sylvain.hoffmann@csl.lu
Tel. : 27494 200