



BETTERWORK



WOHLBEFINDEN
UND GESUNDHEIT
AM ARBEITSPLATZ

DIE BEWERTUNG DER LEBENSQUALITÄT AM ARBEITSPLATZ SEITENS DER ARBEITNEHMER 2020

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 und dem Institut für Sozialforschung infas 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 Kollegen, 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 CSL durchgeführt.

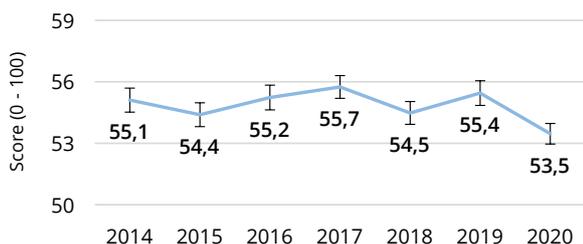
Zwischen Juni und September 2020 haben 2 364 Personen zwischen 16 und 64 Jahren mit einer regelmäßigen Beschäftigung von 10 Stunden oder mehr pro Woche an der Umfrage teilgenommen. Nachstehend der Vergleich der wichtigsten Ergebnisse der vergangenen 7 Jahre (2014 bis 2020).



1. Die Entwicklung des Gesamtindex der Arbeitsqualität

Verglichen werden die vergangenen 7 Jahre (2014 bis 2020). Die Bewertung der Arbeitsqualität hat sich im Jahr 2020 deutlich verschlechtert (Score 53,5 von 100). Der QoW-Index fällt auf seinen niedrigsten Stand seit Beginn der Messungen im Jahr 2014.

Abbildung 1: Entwicklung des Quality of Work Index



Daten: QoW 2014, QoW 2015, QoW 2016, QoW 2017, QoW 2018, QoW 2019, QoW 2020.

Vor allem bei den jüngeren Arbeitnehmern (16-24 Jahre), den Bedienern von Anlagen und Montagepersonal, den Hilfsarbeitskräften sowie den Teilzeitarbeitskräften sinken die Zahlen deutlich.

Es ist anzumerken, dass Arbeitnehmer, die von zu Hause aus arbeiten, im Vergleich zur letzten Befragung (2017 wurden die Teilnehmer zum Thema „Heimarbeit“ befragt) keine weitere Verschlechterung verspüren, doch der Score für die Arbeitsqualität ist bei nicht von zu Hause aus arbeitenden Arbeitnehmern deutlich niedriger.

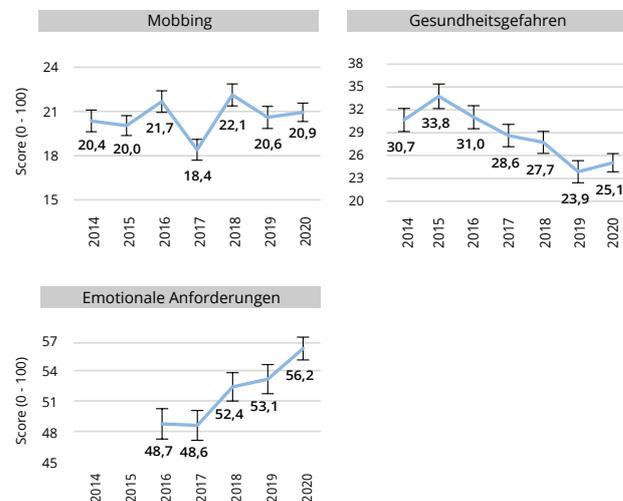
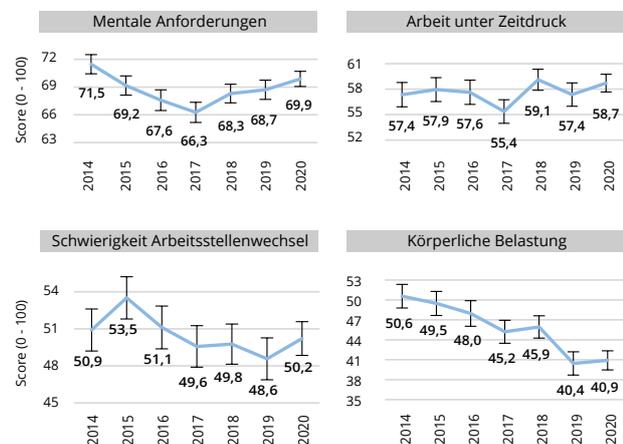
2. Auf der Seite der negativen Dimensionen (Anforderungen und Belastungen am Arbeitsplatz)

Obgleich die Dimension Mobbing stabil bleibt, verzeichnen die übrigen Dimensionen zwischen 2019 und 2020 einen Anstieg, bleiben jedoch abgesehen von den deutlich steigenden emotionalen Anforderungen der Arbeit innerhalb der Fehlerspanne.

Die emotionalen Anforderungen der Arbeit sind seit 2016 mit 15 % (7,5 Prozentpunkte) beträchtlich gestiegen.

Ferner wurde in diesem Jahr der Trend der vergangenen Jahre unterbrochen, demzufolge die körperlichen Anforderungen und Gesundheitsgefahren am Arbeitsplatz sanken.

Abbildung 2: Die Entwicklung der sich negativ auf die Arbeitsqualität auswirkenden Dimensionen



Hinweis: Daten aus den Umfragen QoW 2014, QoW 2015, QoW 2016, QoW 2017, QoW 2018, QoW 2019, QoW 2020.

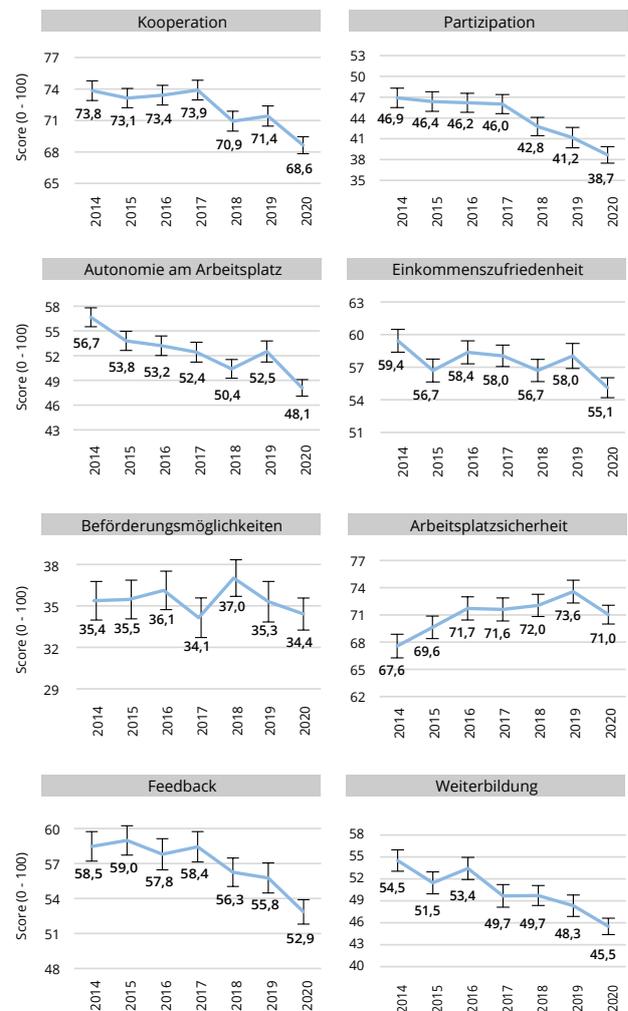
3. Auf Seite der positiven Dimensionen (Hilfsmittel und Anreize am Arbeitsplatz)

Die mit dem Arbeitsplatz verbundenen positiven Dimensionen zeigen (mit Ausnahme der Dimension „Beförderungsmöglichkeiten“, die stabil bleibt) durchweg einen deutlichen Abwärtstrend. Die Autonomie am Arbeitsplatz und die Partizipation an den Entscheidungsfindungen litten in besonderem Maße unter der Situation der Gesundheitskrise des Jahres 2020.

In Anbetracht des hohen Anteils an Heimarbeit unter Einsatz der IKT, aber auch des Tragens von Masken, das die zwischenmenschliche Kommunikation schwieriger gestaltet, wurden die Kooperation unter Kollegen und das Gefühl, ein Feedback zur geleisteten Arbeit zu erhalten, schlechter bewertet als 2019; die Weiterbildung am Arbeitsplatz war in der spezifischen Situation der Gesundheitskrise nur schwer umsetzbar, und der Indikator „Weiterbildung“, der sich bereits seit Jahren verschlechtert hatte, ist noch weiter gesunken, d.h. um 16,5 % (9 Prozentpunkte) seit 2014.

Da sich zahlreiche Arbeitnehmer zum Zeitpunkt der Umfrage (zwischen Juni und Ende September 2020) noch in Kurzarbeit befanden und viele andere innerhalb der Krise ebenfalls mit Kurzarbeit und letztendlich mit Lohnkürzungen konfrontiert waren (zudem sanken auch die Trinkgelder aufgrund von Betriebsschließungen im Bereich der personenbezogenen Dienstleistungen und der Gastronomie), sank 2020 auch die Einkommenszufriedenheit. Als logische Konsequenz der Krise hat das Gefühl der Arbeitsplatzsicherheit nach 6 Jahren positiver Entwicklung abgenommen.

Abbildung 3: Die Entwicklung der sich positiv auf die Arbeitsqualität auswirkenden Dimensionen

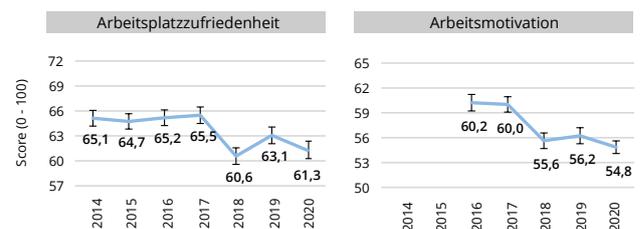


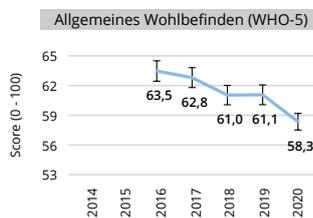
Hinweis: Daten aus den Umfragen QoW 2014, QoW 2015, QoW 2016, QoW 2017, QoW 2018, QoW2019, QoW 2020.

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

Die Zahlen zur Arbeitsmotivation sind ebenso wie die Zahlen zur Arbeitsplatzzufriedenheit im Vergleich zum Vorjahr leicht gesunken. Das Wohlbefinden ist jedoch deutlich gesunken und setzt damit seinen Abwärtstrend von 8 % seit 2016 (5,2 Prozentpunkte) fort.

Abbildung 4: Die positiven Dimensionen des Wohlbefindens





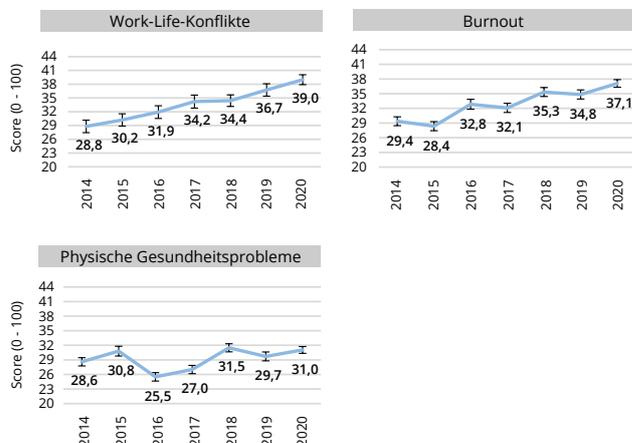
Hinweis: Daten aus den Umfragen QoW 2014, QoW 2015, QoW 2016, QoW 2017, QoW 2018, QoW 2019, QoW 2020.

Hinsichtlich der Bewertung der Konflikte zwischen Arbeit und Privatleben hält der Trend auch im Jahr 2020 an und erreicht mit einem um 35 % höheren Score als 2014 einen neuen Höchststand (10,2 Punkte mehr seit 2014).

Dieser Trend zur Überlastung spiegelt sich auch im Indikator zum Burnout wider, dessen Werte im Vergleich zum Jahr 2019 deutlich anstiegen und nach 7 Messjahren einen Gesamtanstieg von 26 % (7,7 Prozentpunkte) aufweisen.

Auch die Skala der physischen Gesundheitsprobleme weist in diesem Jahr leicht erhöhte Werte auf, die an der Grenze zur statistischen Signifikanz liegen.

Abbildung 5: Die negativen Dimensionen Wohlbefindens



Hinweis: Daten aus den Umfragen QoW 2014, QoW 2015, QoW 2016, QoW 2017, QoW 2018, QoW 2019, QoW 2020.

5. Fazit

Die Gesundheitskrise hat die Bewertung der Gesamtqualität der Arbeit nicht nur aufgrund der Gesundheitsgefahren sondern auch und vor allem aufgrund der durch diese Situation hervorgerufenen emotionalen Belastung stark beeinflusst. Sie hatte auch negative Auswirkungen auf die der Gesundheit förderlichen psychosozialen Aspekte der Arbeit wie z.B. die Kooperation unter Kollegen, die Mitbestimmung und die

Autonomie am Arbeitsplatz, sowie auf die Aspekte der Arbeitsplatzqualität wie die Weiterbildungsmöglichkeiten, die Einkommenszufriedenheit, die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben und die Arbeitsplatzsicherheit. Die Folge ist ein vermindertes allgemeines Wohlbefinden, ein erhöhtes Burnout-Risiko und gleichzeitig eine geringere Arbeitsplatzzufriedenheit und Arbeitsmotivation.

6. Referenzen

CSL (Arbeitnehmerkammer Luxemburg) (2020) : *Chambre des salariés du Luxembourg, 7^e enquête nationale du Quality of Work Index Luxembourg: résumé de la présentation du 27 janvier 2020.* (Weitere Einzelheiten finden Sie auf der Internetseite <https://www.csl.lu/de/gesundheits-und-wohlbefinden-am-arbeitsplatz/new/umfragen-und-berichte>.)

Sischka, P., & Steffgen, G. (2020). *Zwischenbericht zur Erhebung 2020. Luxemburg: Universität Luxemburg.*

Methode

Für die Studie „Quality of Work“ zur Arbeitssituation und -qualität von Arbeitnehmern in Luxemburg werden seit 2013 jährlich etwa 1.500 (seit 2020 rund 2.000) Arbeitnehmer von Infas (seit 2014) im Auftrag der Arbeitnehmerkammer Luxemburg und der Universität Luxemburg befragt (CATI; CAWI) (Tabelle 1).

Tabelle 1: Methodischer Hintergrund der Befragung

Ziel der Befragung	Untersuchung der Arbeitssituation und -qualität von Arbeitnehmern in Luxemburg					
Konzeption, Durchführung, Analyse	Universität Luxemburg: Abteilung für Verhaltenswissenschaften und kognitive Wissenschaften Arbeitnehmerkammer Luxemburg, seit 2014 Institut Infas, zuvor TNS-ILRES					
Art der Befragung	Telefonische Befragung (CATI) oder Online-Befragung (CAWI; seit 2018) in luxemburgischer, deutscher, französischer, portugiesischer oder englischer Sprache					
Stichprobengröße	2016: 1.506; 2017: 1.522; 2018: 1.689; 2019: 1.495; 2020: 2.364					
Skalen zu den Anforderungen und Belastungen am Arbeitsplatz (von 2014 bis 2020)	Skala	Items	Cronbach's Alpha	Skala	Items	Cronbach's Alpha
	Mentale Anforderungen	2	0,55 - 0,65	Emotionale Anforderungen	2	0,79 - 0,85
	Zeitdruck	1		Unfallgefahr	1	
	Konkurrenz	4	0,79 - 0,85	Körperliche Belastung	1	
	Mobbing	5	0,71 - 0,78	Schwierigkeit Arbeitsstellenwechsel	1	
Skalen zu den Ressourcen und Anreizen am Arbeitsplatz (von 2014 bis 2020)	Skala	Items	Cronbach's Alpha	Skala	Items	Cronbach's Alpha
	Kooperation	2	0,62 - 0,66	Einkommen	2	0,82 - 0,90
	Partizipation	1		Weiterbildung	1	
	Feedback	1		Beförderungsmöglichkeiten	1	
	Autonomie	2	0,51 - 0,62	Arbeitsplatzsicherheit	1	
Skalen zum Wohlbefinden (von 2014 bis 2020)	Skala	Items	Cronbach's Alpha	Skala	Items	Cronbach's Alpha
	Arbeitsplatzzufriedenheit	3	0,79 - 0,83	Allgemeines Wohlbefinden **	5	0,83 - 0,89
	Arbeitsmotivation*	3	0,65 - 0,74	Physische Gesundheitsprobleme	6	0,64 - 0,72
	Burnout	4	0,75 - 0,81	Work-Life-Konflikte	1	
* (Unterskala Vigor der Utrecht Work Engagement Scale; Schaufeli et al., 2006)						
** (WHO-5-Wohlbefindens-Index, World Health Organization, 1998)						

Chambre des salariés - Arbeitnehmerkammer Luxemburg

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

Sylvain.Hoffmann@csl.lu
T +352 27 494 200