



CHAMBRE DES SALARIES
LUXEMBOURG

better **WORK**

NEWSLETTER

ACTUALITÉS DU « QUALITY OF WORK INDEX » N° 5

N° 1/2017 8 février 2017



**Quality
of work**
INDEX
LUXEMBOURG



UNIVERSITÉ DU
LUXEMBOURG



CHAMBRE DES SALARIES
LUXEMBOURG

QUALITY OF WORK INDEX

Bien-être des salariés
au Luxembourg

Auteurs : P. SISCHKA, G. STEFFGEN



CHAMBRE DES SALARIES
LUXEMBOURG

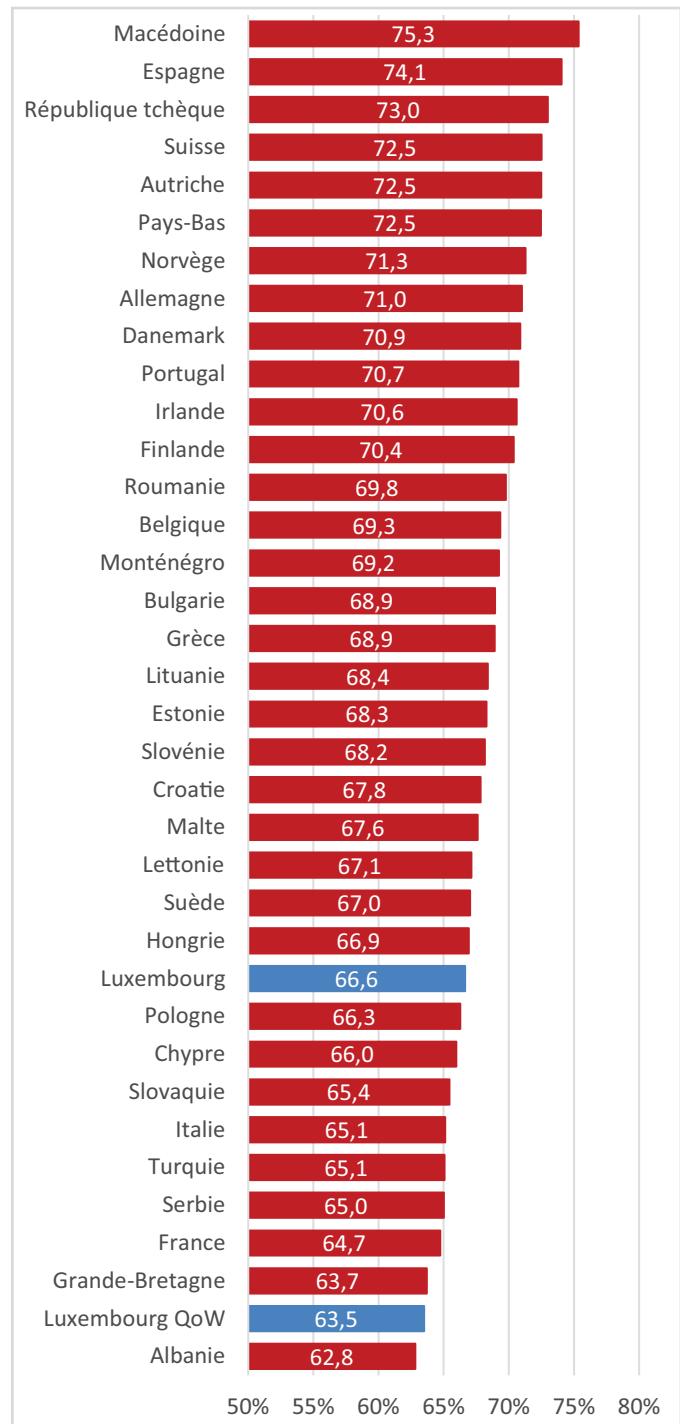
18, rue Auguste Lumière • L-1950 Luxembourg
T +352 27 494 200 • F +352 27 494 250
www.csl.lu • csl@csl.lu

Si l'on compare les participants de l'enquête Quality of Work Index Luxembourg aux salariés d'autres pays européens, on constate que le niveau de bien-être des salariés luxembourgeois est en moyenne plus bas que celui des salariés d'autres pays. C'est notamment parmi les jeunes salariés que l'on retrouve un niveau de bien-être légèrement plus bas. En analysant les catégories professionnelles, on observe que ce sont les cadres et dirigeants, les employés des services aux particuliers, mais aussi les travailleurs non-qualifiés, qui présentent les plus hauts niveaux de bien-être. Les salariés dont la durée effective du travail est la plus courte, et les salariés travaillant dans des organisations de petite taille (1 à 4 salariés), sont également ceux faisant état d'un niveau de bien-être élevé. Le bien-être est donc visiblement lié aux conditions de travail. Ainsi, plus la participation des salariés est élevée, plus leur rôle est clair, et plus leur emploi est stable et sûr, plus leur bien-être sera élevé. Par ailleurs, il existe une corrélation positive entre le bien-être et la satisfaction au travail, notamment le respect ressenti au travail, et une corrélation négative avec le stress et le burnout.

Comparaison du niveau de bien-être entre pays européens

La figure 1 présente le niveau de bien-être des participants à l'enquête Quality of Work Index Luxembourg par rapport à plusieurs pays européens. Les données des pays entrants dans la comparaison sont issues de l'Enquête Européenne sur les conditions de travail de 2015 (EWCS ; pour plus de détails, voir encadré : Méthode). On constate que le niveau de bien-être des salariés ayant participé à l'enquête Quality of Work Index Luxembourg est en moyenne plus bas que celui des salariés d'autres pays. Seule l'Albanie présente un niveau inférieur à celui des participants à l'enquête Quality of Work Index Luxembourg (Luxembourg QoW ; en bleu sur le graphique). De même, les valeurs obtenues par l'enquête EWCS classent le Luxembourg dans le tiers inférieur du tableau des pays participants (Luxembourg ; en bleu sur le graphique). Il convient cependant de souligner que l'enquête ECWS ne tient compte que des salariés résidant au Luxembourg, alors que l'enquête QoW interroge également les frontaliers. De plus, les données de l'enquête ECWS sont collectées à partir d'entretiens en face à face, alors que les données de l'enquête QoW sont fournies par des entretiens téléphoniques. Cette différence de méthodologie de collecte des données peut influencer le type de réponses obtenues (Holbrook, Green, & Krosnick, 2003).

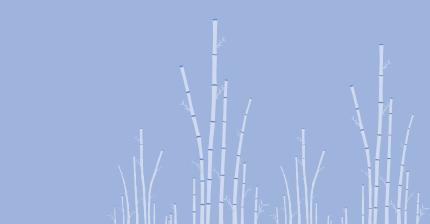
Figure 1 : Comparaison du niveau de bien-être entre pays européens



Remarque : Moyenne de l'indice WHO-5 Well-Being allant de 0 à 100

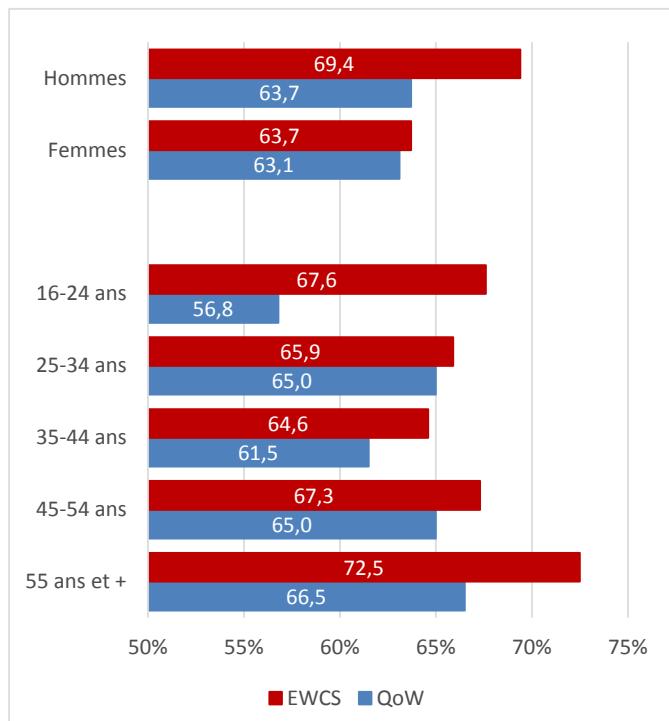
Niveau de bien-être en fonction du sexe et de l'âge

La figure 2 compare les données issues de l'enquête QoW avec celles de l'enquête EWCS pour le Luxembourg. Les données de l'enquête ECWS indiquent de relativement



grandes différences entre les hommes et les femmes. Par rapport aux salariées femmes, les salariés hommes présentent des niveaux de bien-être bien plus élevés. En revanche, les données de l'enquête QoW ne montrent aucune différence entre hommes et femmes. Du point de vue de l'âge également, les résultats de l'enquête QoW diffèrent légèrement de ceux de l'enquête EWCS. Alors que dans l'enquête QoW, le niveau de bien-être le plus bas se retrouve chez les salariés de 16-24 ans, cela n'apparaît pas dans les données de l'enquête EWCS. Les deux groupes de résultats établissent toutefois la catégorie des salariés de 55 ans et + comme celle présentant le plus haut niveau de bien-être.

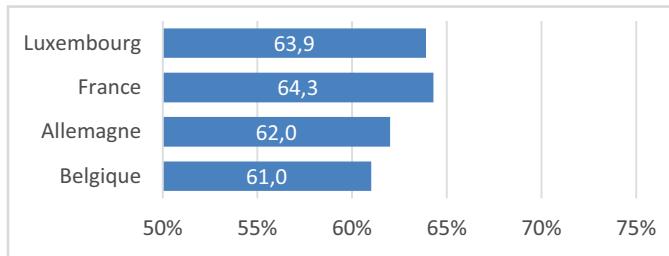
Figure 2 : Niveau de bien-être en fonction des données démographiques



Remarque : Moyenne de l'indice WHO-5 Well-Being allant de 0 à 100

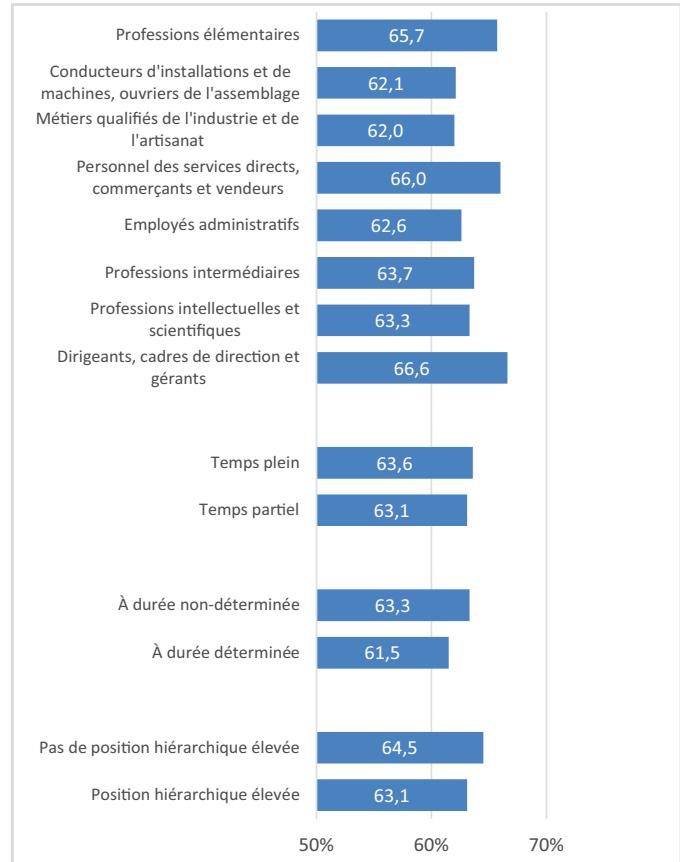
Aucune variable comparable n'ayant pu être établie avec l'enquête EWCS, seules les données de l'enquête QoW sont présentées ci-dessous. La figure 3 différencie le niveau de bien-être selon le pays de résidence. Horaires de travail atypiques

Figure 3 : Niveau de bien-être selon le pays de résidence



Ce sont les travailleurs frontaliers venant de France qui présentent les plus hauts niveaux de bien-être, tandis que ceux venant de Belgique présentent les niveaux les plus bas. La figure 4 illustre le niveau de bien-être moyen des salariés au Luxembourg en fonction des différentes catégories professionnelles. Lorsque l'on différencie les salariés à temps plein de ceux à temps partiel, on ne constate quasiment aucune différence. En analysant les catégories professionnelles de la classification CITP (voir encadré : méthode), on note que ce sont principalement les métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat, les conducteurs de machines et d'installations et ouvriers de l'assemblage ainsi que les employés administratifs qui présentent un niveau de bien-être plus bas que les autres. Les niveaux de bien-être les plus élevés se retrouvent chez les cadres et dirigeants (voir encadré : méthode), les employés des services à la personne, commerçants et vendeurs et les travailleurs dans les professions élémentaires. Si l'on différencie encore davantage les salariés selon qu'ils occupent ou non une position de supérieur hiérarchique (voir encadré : méthode), on constate que les salariés qui ont une fonction de supérieur hiérarchique présentent en moyenne un niveau de bien-être légèrement plus élevé que les salariés n'occupant pas une position de supérieur hiérarchique.

Figure 4 : Niveau de bien-être en fonction de la catégorie professionnelle



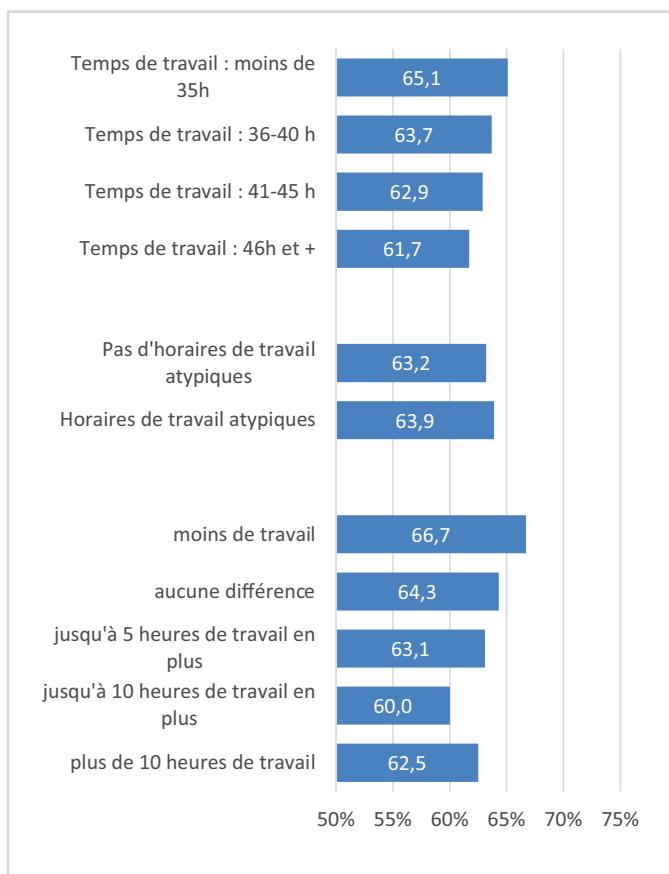
Remarque : Moyenne de l'indice WHO-5 Well-Being allant de 0 à 100



Niveau de bien-être en fonction des conditions de travail

La figure 5 représente le niveau de bien-être des salariés en fonction de leurs conditions de travail. Il en ressort clairement que plus le temps de travail effectif augmente, plus le bien-être diminue. Le fait que le salarié ait des horaires de travail atypiques ou non n'influence pas vraiment le niveau de bien-être. En revanche, plus la différence entre la durée du travail contractuelle et la durée du travail effective est grande, plus le niveau de bien-être du salarié baisse.

Figure 5 : Niveau de bien-être en fonction des conditions de travail



Remarque : Moyenne de l'indice WHO-5 Well-Being allant de 0 à 100

Niveau de bien-être en fonction des caractéristiques de l'organisation

La figure 6 différencie le niveau de bien-être des salariés en fonction des différentes caractéristiques de l'organisation. Les salariés travaillant dans des entreprises privées présentent un niveau de bien-être en moyenne plus élevé que les salariés travaillant dans des organisations publiques. Les salariés travaillant dans des organisations de petite taille (1 à 4 salariés) présentent en moyenne des niveaux de bien-être plus élevés. Pour les organisations comptant plus de 4 salariés, on ne constate pas de corrélations claires entre la taille de l'effectif et le niveau de bien-être. Si l'on différencie les salariés en fonction de la variation de l'effectif dans leur organisation, aucune différence significative n'apparaît.

Figure 6 : Niveau de bien-être en fonction des caractéristiques de l'organisation



Remarque : Moyenne de l'indice WHO-5 Well-Being allant de 0 à 100



Conditions de travail et bien-être

Le tableau 1 présente les corrélations entre le niveau de bien-être et les conditions de travail. Il existe une corrélation positive entre le niveau de bien-être et un niveau de participation plus élevé, une définition claire des rôles et la sécurité d'emploi. À l'inverse, bien-être et harcèlement moral (cf. également à ce sujet Sischka, & Steffgen, 2016a) sont corrélés négativement.

Tableau 1: Bien-être et conditions de travail

		(1)	(2)	(3)	(4)
(1)	WHO-5				
(2)	Participation	.26			
(3)	Harcèlement moral	-.33	-.38		
(4)	Clarté du rôle	.26	.36	-.33	
(5)	Sécurité de l'emploi	.29	.24	-.24	.22

Remarque : Toutes les corrélations sont significatives pour $p < 0,01$

Bien-être et autres aspects du bien-être liés au travail

Le tableau 2 présente les liens entre le bien-être et d'autres aspects du bien-être liés au travail. Il semble ainsi exister une corrélation positive entre le niveau de bien-être et le niveau de satisfaction au travail (cf. à ce sujet Sischka, & Steffgen, 2015), ainsi que le respect ressenti sur le lieu de travail. À l'inverse, le stress et le burnout (cf. également à ce sujet Sischka, & Steffgen, 2016b) sont corrélés négativement au niveau de bien-être.

Tableau 2 : Bien-être et autres indices du niveau de bien-être liés au travail

		(1)	(2)	(3)	(4)
(1)	WHO-5				
(2)	Satisfaction au travail	.43			
(3)	Respect	.36	.69		
(4)	Stress	-.50	-.51	-.41	
(5)	Burnout	-.58	-.60	-.48	.73

Remarque : Toutes les corrélations sont significatives pour $p < 0,01$

Références

- Eurofund (Ed.) (2016a). Sixth European Working Conditions Survey – Technical report. Working Paper.
- Eurofound (Ed.) (2016b), Sixth European Working Conditions Survey – Overview report. Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- Holbrook, A. L., Green, M. C., & Krosnick, J. A. (2003). Telephon versus face-to-face interviewing of national probability samples with long questionnaires. *Public Opinion Quarterly*, 67, 79-125.
- Sischka, P., & Steffgen, G. (2015). La satisfaction au travail des salariés au Luxembourg. Better Work Newsletter, 5.
- Sischka, P., & Steffgen, G. (2016a). Le harcèlement moral au travail au Luxembourg. Better Work Newsletter, 1.
- Sischka, P., & Steffgen, G. (2016b). Burnout au travail au Luxembourg. Better Work Newsletter, 2.
- Sischka, P., & Steffgen, G. (2016c). Quality of Work-Index. 2. Forschungsbericht zur Weiterentwicklung des Arbeitsqualitätsindexes in Luxembourg. Inside Research Report. Luxembourg: Université de 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 du Luxembourg et de l'Université du Luxembourg : INSIDE. (Tableau 3). 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, 2015 et 2016 doit donc être effectuée avec prudence. Les résultats présentés dans ce rapport se réfèrent uniquement à l'enquête de 2016 [Sischka, & Steffgen, 2016c].

Tableau 3 : 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	1.506 participants (enquête 2016)
Classification CITP 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 ISCO, la notion d'activité peut être prise dans le sens économique.
Dirigeants et cadres	Selon ISCO-08 : les dirigeants planifient, dirigent, coordonnent et évaluent l'ensemble des activités d'une entreprise, d'une administration publique ou d'un autre type d'organisation, ou d'un département d'une organisation, et définissent et vérifient l'application de directives, de lois et de règles. Les professions regroupées dans cette catégorie sont divisées entre les sous-groupes suivants : <ul style="list-style-type: none">• Directeurs, cadres supérieurs, membres de l'exécutif et des corps législatifs• Directeurs de services administratifs et commerciaux• Directeurs et cadres de direction, production et services spécialisés• Directeurs et gérants de l'hôtellerie
Fonction de supérieur hiérarchique	Personnes interrogées ayant répondu « Oui » à la question « Êtes-vous le ou la supérieur(e) hiérarchique d'autres salarié(e)s ? ». Il s'agit en général de personnes ayant un niveau hiérarchique supérieur aux autres (dans une entreprise ou une organisation similaire), et dont la fonction consiste à fournir des instructions, dans le sens de chef d'équipe. Cela concerne également par ex. un contremaître dans l'industrie ou l'artisanat, ou une infirmière en chef. Les « supérieurs hiérarchiques » ne correspondent donc pas automatiquement à la classification CITP des « Dirigeants » (car ils n'exercent pas de fonction de direction globale), mais peuvent être rattachés à une autre catégorie professionnelle CITP même s'ils sont chargés de fonctions de coordination supplémentaires.
Indices	<u>Échelle de bien-être WHO-5 Well-Being</u> <ul style="list-style-type: none">• 5 items ;• L'échelle est normalisée de 0 à 100 ;• Alpha de Cronbach : 0,85 <u>Échelle Participation</u> <ul style="list-style-type: none">• 2 items ;• L'échelle est normalisée de 0 à 100 ;• Alpha de Cronbach : 0,73



	<p>Échelle Harcèlement moral</p> <ul style="list-style-type: none">• 5 items ;• L'échelle est normalisée de 0 à 100 ;• Alpha de Cronbach : 0,72 <p>Échelle Clarté du rôle</p> <ul style="list-style-type: none">• 2 items ;• L'échelle est normalisée de 0 à 100 ;• Alpha de Cronbach : 0,73 <p>Échelle Sécurité de l'emploi</p> <ul style="list-style-type: none">• 2 items ;• L'échelle est normalisée de 0 à 100 ;• Alpha de Cronbach : 0,76 <p>Échelle Satisfaction au travail</p> <ul style="list-style-type: none">• 4 items ;• L'échelle est normalisée de 0 à 100 ;• Alpha de Cronbach : 0,82 <p>Échelle Stress</p> <ul style="list-style-type: none">• 5 items ;• L'échelle est normalisée de 0 à 100 ;• Alpha de Cronbach : 0,83 <p>Échelle Burnout</p> <ul style="list-style-type: none">• 10 items• L'échelle est normalisée de 0 à 100 ;• Alpha de Cronbach : 0,89
European Working Condition Survey	Depuis leur lancement en 1990, les Enquêtes Européennes sur les conditions de travail (European Working Condition Survey, ECWS) sont menées tous les 5 ans afin d'analyser les conditions de travail des salariés et des travailleurs indépendants européens par des entretiens en face à face (les analyses de ce rapport se réfèrent uniquement aux données concernant les salariés). Ces enquêtes couvrent notamment les thèmes du statut professionnel, de la durée du temps de travail, de l'organisation du travail, des facteurs de risques physiques et psychosociaux, de la santé et de la sécurité, de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, de la participation des travailleurs ainsi que de la sécurité financière. A également été utilisé l'indice en 5 points de l'OMS sur le bien-être (WHO-5 Index), qui permet d'établir des comparaisons entre les pays concernant le bien-être. Pour la méthodologie détaillée de l'enquête, consultez Eurofound (2016a). Pour l'analyse détaillée, consultez Eurofound (2016b).

**Université du Luxembourg
Research Unit INSIDE**

Philipp.Sischka@uni.lu
Tél. : 466644 9782

Georges.Steffgen@uni.lu
Tél. : 466644 6644

Chambre des salariés

David.Büchel@csl.lu
Tél. : 27494 306

Sylvain.Hoffmann@csl.lu
Tél. : 27494 200



CHAMBRE DES SALARIES
LUXEMBOURG

better
WORK

NEWSLETTER

Aktuelles vom „Quality of work Index“ Nr. 5

N° 1/2017 8. Februar 2017



**Quality
of work**
INDEX
LUXEMBOURG



UNIVERSITÉ DU
LUXEMBOURG



CHAMBRE DES SALARIES
LUXEMBOURG

QUALITY OF WORK INDEX

Wohlbefinden von Arbeitnehmern in Luxemburg

Autoren: P. SISCHKA, G. STEFFGEN



CHAMBRE DES SALARIES
LUXEMBOURG

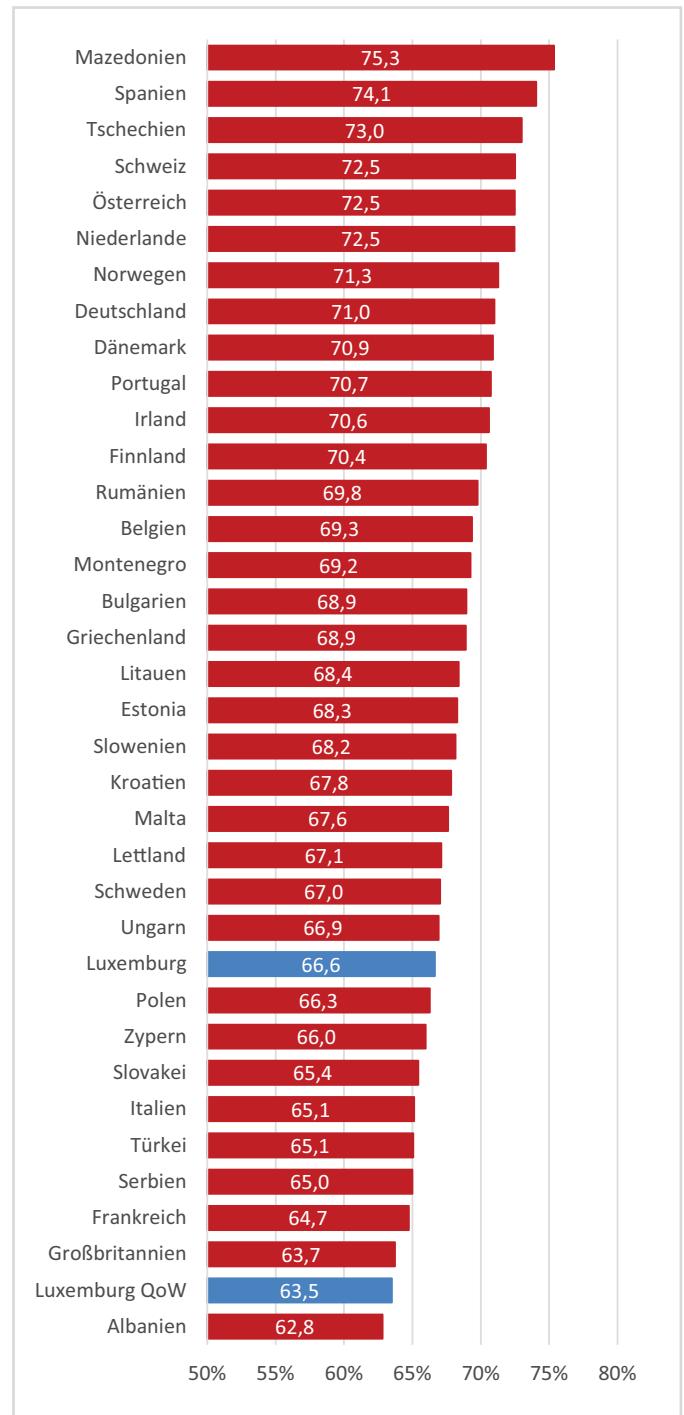
18, rue Auguste Lumière • L-1950 Luxembourg
T +352 27 494 200 • F +352 27 494 250
www.csl.lu • csl@csl.lu

Vergleicht man die Teilnehmer der Quality of Work Index Luxembourg Umfrage mit anderen europäischen Arbeitnehmern, zeigen die Teilnehmer aus Luxemburg im Durchschnitt ein geringeres Wohlbefinden. Insbesondere jüngere Arbeitnehmer weisen ein tendenziell geringeres Wohlbefinden auf. Differenziert man die Arbeitnehmer nach Berufsgruppen, zeigen Manager und Führungskräfte, Arbeitnehmer in Dienstleistungsberufen sowie Hilfsarbeitskräfte das höchste Wohlbefinden. Arbeitnehmer mit geringeren faktischen Wochenstundenzahlen sowie Arbeitnehmer, die in kleinen Betrieben (1-4 Beschäftigte) arbeiten, berichten über ein höheres Wohlbefinden. Das Wohlbefinden ist hierbei nachweislich mit unterschiedlichen Arbeitsbedingungen assoziiert. So weisen Arbeitnehmer, je höher ihre Partizipation, ihre Rollenklarheit bei der Arbeit sowie ihre Arbeitsplatzsicherheit ist umso ein höheres Wohlbefinden auf. Das Wohlbefinden ist außerdem positiv mit Arbeitszufriedenheit, wahrgenommenem Respekt bei der Arbeit und negativ mit Stress und Burnout korreliert.

Wohlbefinden im europäischen Ländervergleich

Abbildung 1 zeigt das Wohlbefinden der Teilnehmer der Quality of Work Index Luxembourg Umfrage im Vergleich zu einer Vielzahl an anderen europäischen Ländern. Die Daten der Vergleichsländer wurden aus dem European Working Condition Survey 2015 herangezogen (EWCS; zu Details siehe Kasten: **Methode**). Arbeitnehmer, die an der Quality of Work Index Luxembourg Studie teilgenommen haben, weisen im Durchschnitt niedrige Werte im Wohlbefinden auf. Nur Albanien weist noch geringere Werte als die Teilnehmer der Quality of Work Index Luxembourg Umfrage auf (Luxembourg QoW; blau gekennzeichnet). Auch der vom EWCS ermittelte Wert für Luxemburg liegt im unteren Drittel der teilnehmenden Länder (Luxemburg; blau gekennzeichnet). Wichtig ist jedoch darauf hinzuweisen, dass der EWCS nur in Luxemburg wohnhafte Arbeitnehmer berücksichtigt, während der QoW auch Grenzgänger befragt. Außerdem werden die Daten des EWCS durch Face-to-face-Interviews erhoben, während die Daten des QoW mittels Telefon-Interviews generiert werden. Diese unterschiedlichen Erhebungsmodi können einen Einfluss auf das Antwortverhalten ausüben (Holbrook, Green, & Krosnick, 2003).

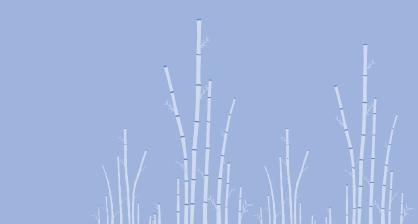
Abbildung 1: Wohlbefinden im europäischen Ländervergleich



Anmerkung: Durchschnitt der von 0 bis 100 reichenden WHO-5-Well-Being-Skala

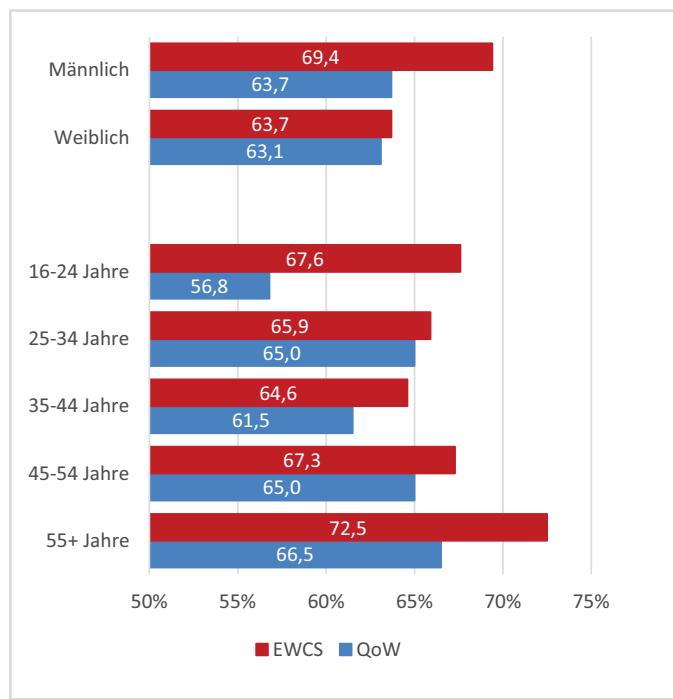
Wohlbefinden differenziert nach Geschlecht und Alter

Abbildung 2 zeigt einen Vergleich der Daten des QoW mit den Daten des EWCS für Luxemburg auf. In dem EWCS-Datensatz zeigt sich ein relativ starker Unterschied



hinsichtlich des Geschlechts. Männliche Arbeitnehmer weisen im Vergleich zu weiblichen Arbeitnehmern deutlich höhere Werte beim Wohlbefinden auf. Dagegen zeigen die Daten des QoW keinen Geschlechterunterschied. Auch hinsichtlich des Alters weisen die Daten des QoW und die Daten des EWCS ein etwas anderes Bild auf. Während die Daten des QoW ein geringeres Wohlbefinden bei den 16-24 jährigen Arbeitnehmern zeigen, zeigt sich dies nicht in den Daten des EWCS. Beide Datensätze weisen jedoch die 55+ jährigen Arbeitnehmer als diejenigen mit dem höchsten Wohlbefinden auf.

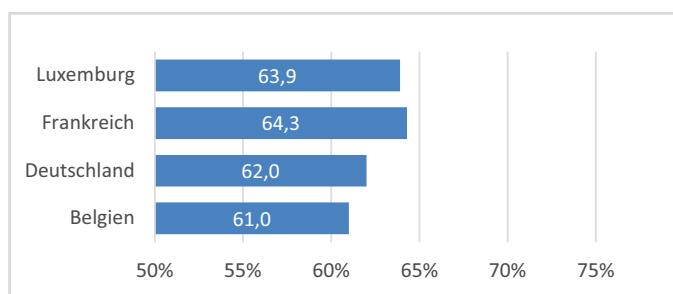
Abbildung 2: Wohlbefinden differenziert nach Demographie



Anmerkung: Durchschnitt der von 0 bis 100 reichenden WHO-5-Well-Being-Skala

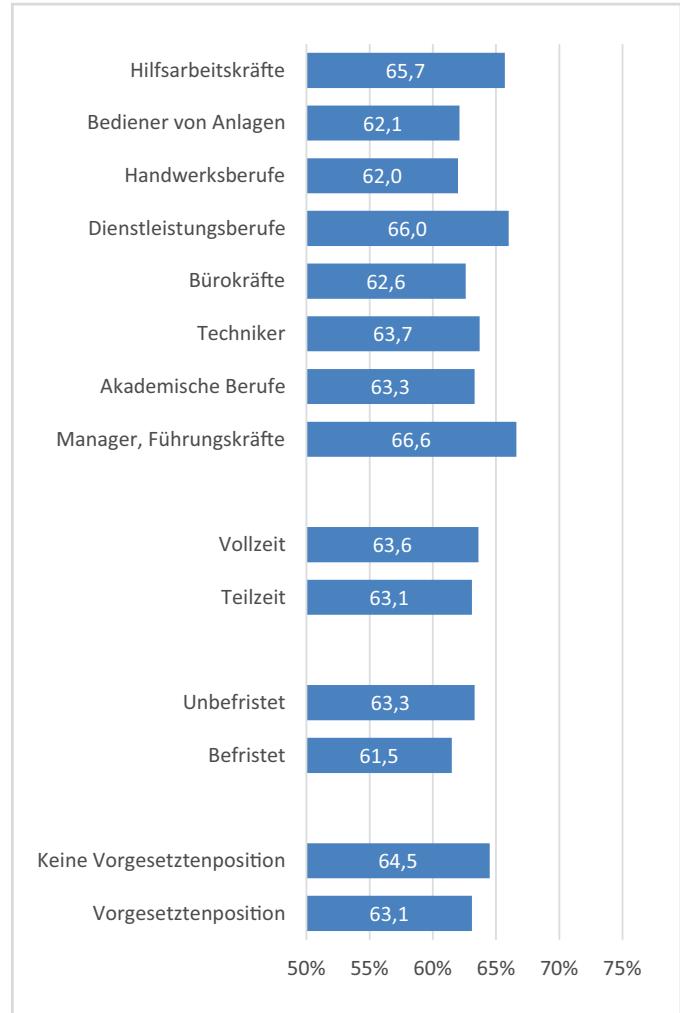
Im Folgenden werden nur noch Daten des QoW präsentiert, da in Bezug auf den EWCS keine vergleichbaren Variablen erfasst wurden. Abbildung 3 differenziert das Wohlbefinden nach Wohnland.

Abbildung 3: Wohlbefinden differenziert nach Wohnland



Arbeitnehmer die von Frankreich aus pendeln, weisen im Durchschnitt die höchsten Werte auf, Pendler aus Belgien die geringsten. Abbildung 4 zeigt das durchschnittliche Wohlbefinden der Arbeitnehmer in Luxemburg differenziert nach verschiedenen Arbeitnehmergruppen. Unterscheidet man die Arbeitnehmer nach Voll- und Teilzeit treten kaum Unterschiede auf. Differenziert nach ISCO-Berufsgruppen (siehe Kasten: Methode) weisen vor allem Arbeitnehmer in Handwerksberufen, Bediener von Anlagen sowie Bürokräfte geringere Werte auf. Höheres Wohlbefinden weisen dagegen Manager und Führungs Kräfte (siehe Kasten: Methode), Arbeitnehmer in Dienstleistungsberufen sowie Hilfsarbeitskräfte auf. Wenn man die Arbeitnehmer danach aufteilt, ob sie eine Vorgesetztenfunktion innehaben (siehe Kasten: Methode) oder nicht, stellt man fest, daß Arbeitnehmer in einer Vorgesetztenposition durchschnittlich leicht höhere Befindlichkeitswerte aufweisen als Arbeitnehmer ohne Vorgesetztenposition.

Abbildung 4: Wohlbefinden differenziert nach verschiedenen Arbeitnehmergruppen



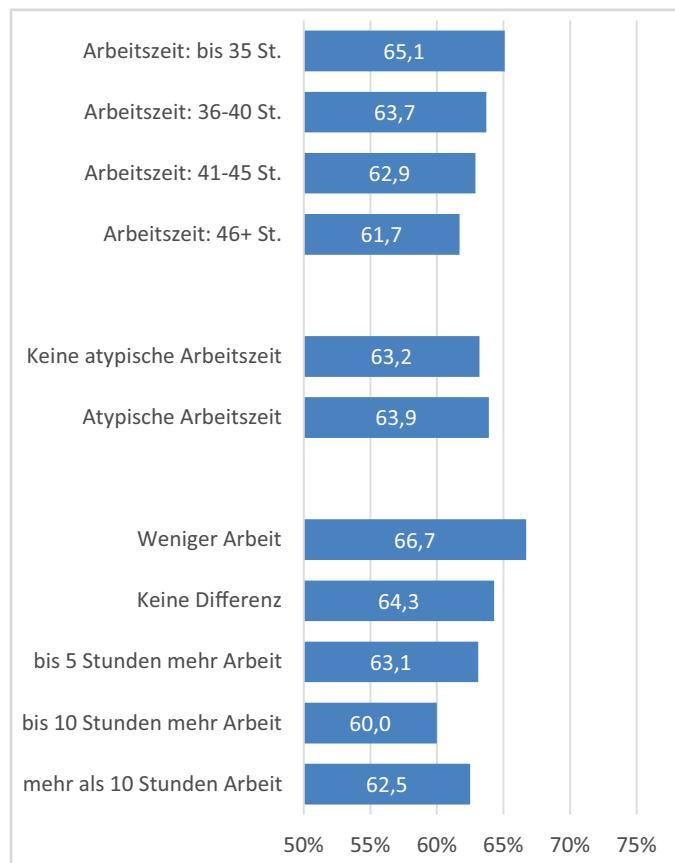
Anmerkung: Durchschnitt der von 0 bis 100 reichenden WHO-5-Well-Being-Skala



Wohlbefinden differenziert nach verschiedenen Arbeitszeitbedingungen

Abbildung 5 zeigt das Wohlbefinden der Arbeitnehmer differenziert nach verschiedenen Arbeitszeitbedingungen. Deutlich wird, dass mit zunehmender faktischer Arbeitszeit sich das Wohlbefinden verringert. Differenziert danach, ob Arbeitnehmer atypische Arbeitszeiten aufweisen, sind kaum Unterschiede festzustellen. Je größer dagegen die Differenz zwischen vereinbarter und tatsächlicher Arbeitszeit ist, desto stärker geht auch das Wohlbefinden der Arbeitnehmer zurück.

Abbildung 5: Wohlbefinden differenziert nach verschiedenen Arbeitszeitbedingungen

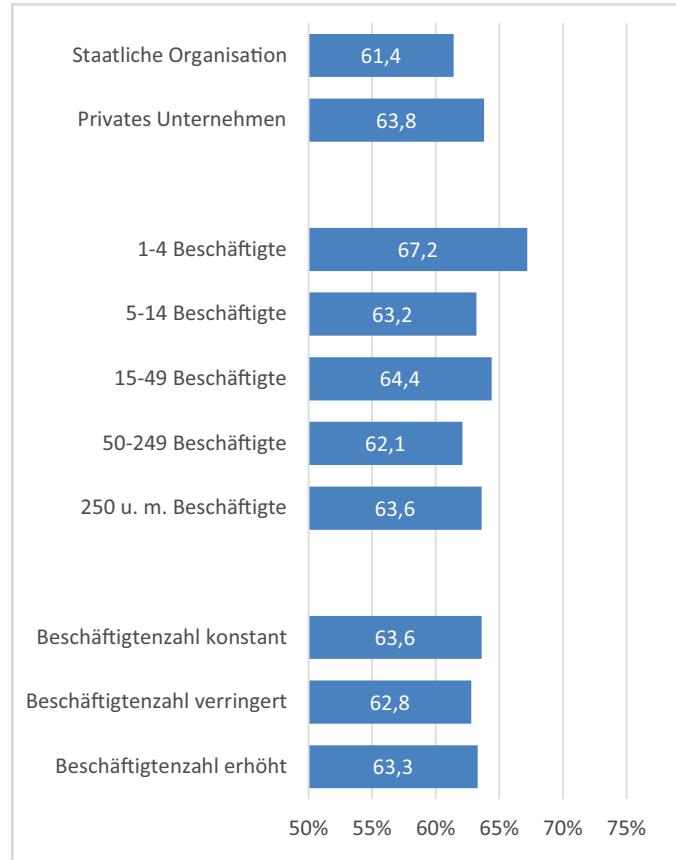


Anmerkung: Durchschnitt der von 0 bis 100 reichenden WHO-5-Well-Being-Skala

Wohlbefinden differenziert nach verschiedenen Betriebscharakteristika

Abbildung 6 differenziert das Wohlbefinden der Arbeitnehmer nach unterschiedlichen Betriebscharakteristika. Arbeitnehmer die in privaten Unternehmen arbeiten, haben ein etwas höheres durchschnittliches Wohlbefinden im Vergleich zu Arbeitnehmern, die in staatlichen Organisationen arbeiten. Arbeitnehmer, die in kleinen Betrieben (1-4 Beschäftigte) arbeiten, haben durchschnittlich das höchste Wohlbefinden. In Betrieben mit höheren Beschäftigtenzahlen ergibt sich hingegen kein eindeutiges Bild mehr abhängig von der Beschäftigtenzahl. Differenziert man die Arbeitnehmer danach, ob sich die Beschäftigtenzahl in dem jeweiligen Betrieb verändert hat, zeigen sich keine bedeutsamen Unterschiede.

Abbildung 6: Wohlbefinden differenziert nach verschiedenen Betriebscharakteristika



Anmerkung: Durchschnitt der von 0 bis 100 reichenden WHO-5-Well-Being-Skala



Arbeitsbedingungen und Wohlbefinden

Tabelle 1 zeigt die Korrelationen von Wohlbefinden mit unterschiedlichen Arbeitsbedingungen. Wohlbefinden ist dabei positiv mit der erlebten Partizipation, der Rollenklarheit und der Arbeitsplatzsicherheit im Betrieb korreliert. Mobbing (siehe hierzu auch Sischka, & Steffgen, 2016a) und Wohlbefinden sind dagegen negativ korreliert.

Tabelle 1: Wohlbefinden und Arbeitsbedingungen

		(1)	(2)	(3)	(4)
(1)	WHO-5				
(2)	Partizipation	.26			
(3)	Mobbing	-.33	-.38		
(4)	Rollenklarheit	.26	.36	-.33	
(5)	Arbeitsplatzsicherheit	.29	.24	-.24	.22

Anmerkung: Alle Korrelationen sind für $p < .01$ signifikant

Wohlbefinden und weitere arbeitsbezogene Well-Being-Dimensionen

Tabelle 2 belegt die Zusammenhänge zwischen Wohlbefinden und weiteren arbeitsbezogenen Well-Being-Dimensionen. So ist das Wohlbefinden positiv mit der Arbeitszufriedenheit (siehe hierzu auch Sischka, & Steffgen, 2015) und dem erlebten Respekt auf der Arbeit korreliert. Stress und Burnout (siehe hierzu auch Sischka, & Steffgen, 2016b) sind dagegen negativ mit dem Wohlbefinden korreliert.

Tabelle 2: Wohlbefinden und weitere arbeitsbezogene Well-Being-Skalen

		(1)	(2)	(3)	(4)
(1)	WHO-5				
(2)	Arbeitszufriedenheit	.43			
(3)	Respekt	.36	.69		
(4)	Stress	-.50	-.51	-.41	
(5)	Burnout	-.58	-.60	-.48	.73

Anmerkung: Alle Korrelationen sind für $p < .01$ signifikant.

References

- Eurofound [Ed.] (2016a). Sixth European Working Conditions Survey – Technical report. Working Paper.
- Eurofound [Ed.] (2016b), Sixth European Working Conditions Survey – Overview report. Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- Holbrook, A. L., Green, M. C., & Krosnick, J. A. (2003). Telephon versus face-to-face interviewing of national probability samples with long questionnaires. *Public Opinion Quarterly*, 67, 79-125.
- Sischka, P., & Steffgen, G. (2015). Arbeitszufriedenheit der Arbeitnehmer in Luxemburg. Better Work Newsletter, 5.
- Sischka, P., & Steffgen, G. (2016a). Mobbing am Arbeitsplatz in Luxemburg. Better Work Newsletter, 1.
- Sischka, P., & Steffgen, G. (2016b). Burnout am Arbeitsplatz in Luxemburg. Better Work Newsletter, 2.
- Sischka, P., & Steffgen, G. (2016c). 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 von Arbeitnehmern in Luxemburg 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. (Tabelle 3). Allerdings wurde ab 2014 ein anderes Erhebungsinstitut mit der Befragung betraut. Der Vergleich der Werte von 2013 mit den Werten von 2014 bis 2016 ist daher mit Vorsicht zu interpretieren. Die vorgelegten Befunde in diesem Bericht beziehen sich nur auf die Erhebung 2016 (Sischka, & Steffgen, 2016c).

Tabelle 3: 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 Luxemburg seit 2014 Infas Institut, zuvor TNS-ILRES
Art der Befragung	Telefonische Befragung (CATI) in deutscher, französischer und luxemburgischer Sprache
Stichprobe	1506 Teilnehmer (Erhebung 2016)
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.
Manager und Führungskräfte	Nach ISCO-08: Führungskräfte planen, leiten, koordinieren und bewerten die übergreifenden Aktivitäten von Unternehmen, öffentlicher Hand und anderen Organisationen oder deren Organisationseinheiten und entwerfen und überprüfen ihre Richtlinien, Gesetze und Regelungen. Die Berufe in dieser Hauptgruppe werden in folgende Subgruppen unterteilt: <ul style="list-style-type: none">• Geschäftsführer, Vorstände, leitende Verwaltungsbedienstete und Angehörige gesetzgebender Körperschaften• Führungskräfte im kaufmännischen Bereich• Führungskräfte in der Produktion und bei speziellen Dienstleistungen• Führungskräfte in Hotels
Vorgesetztenfunktion	Befragte die mit „ja“ auf die Frage „Sind Sie für andere Beschäftigte der bzw. die Vorgesetzte?“ antworten. Dies sind in der Regel Personen, die (in einem Betrieb oder Ähnlichem) anderen übergeordnet und berechtigt sind, Anweisungen zu geben, im Sinne eines Teamleiters. Dies trifft, z.B. auch zu bei Vorarbeitern in der Industrie oder im Handwerk, oder bei einer Oberschwester. „Vorgesetzte“ sind also nicht automatisch der ISCO-Berufskategorie der „Führungskräfte“ zuzuordnen (weil sie keine übergreifenden Führungsaufgaben haben), sondern können einer anderen ISCO-Berufsgruppe angehören obwohl sie mit zusätzlichen Kordinierungsaufgaben betraut sind.
Skalen	WHO-5-Well-Being-Skala <ul style="list-style-type: none">• 5 Items;• Skala ist von 0 bis 100 normiert;• Cronbach's Alpha: .85 Partizipation-Skala <ul style="list-style-type: none">• 2 Items;• Skala ist von 0 bis 100 normiert;• Cronbach's Alpha: .73



	<p>Mobbing-Skala</p> <ul style="list-style-type: none">• 5 Items;• Skala ist von 0 bis 100 normiert;• Cronbach's Alpha: .72 <p>Rollenklarheit-Skala</p> <ul style="list-style-type: none">• 2 Items;• Skala ist von 0 bis 100 normiert;• Cronbach's Alpha: .73 <p>Arbeitsplatzsicherheit-Skala</p> <ul style="list-style-type: none">• 2 Items;• Skala ist von 0 bis 100 normiert;• Cronbach's Alpha: .76 <p>Arbeitszufriedenheit-Skala</p> <ul style="list-style-type: none">• 4 Items;• Skala ist von 0 bis 100 normiert;• Cronbach's Alpha: .82 <p>Stress-Skala</p> <ul style="list-style-type: none">• 5 Items;• Skala ist von 0 bis 100 normiert;• Cronbach's Alpha: .83 <p>Burnout-Skala</p> <ul style="list-style-type: none">• 10 Items• Skala ist von 0 bis 100 normiert;• Cronbach's Alpha: .89
European Working Condition Survey	Der European Working Condition Survey ermittelt seit 1990 regelmäßig in 5 Jahresabständen die Arbeitssituation europäischer Arbeitnehmer sowie selbstständig Beschäftigte durch Face-to-face-Interviews (für die Analysen in diesem Bericht wurde nur auf Daten der Arbeitnehmer zurückgegriffen). Dabei werden u.a. Themen zu Beschäftigtenstatus, Arbeitszeit, Merkmale der Organisation, physische und psychische Risikofaktoren, Gesundheit und Sicherheit, Work-Life-Balance, Partizipation bei der Arbeit sowie finanzielle Sicherheit abgedeckt. Ebenso wurde die WHO-5-Skala mit erhoben, die für den Ländervergleich zu Wohlbefinden herangezogen wurde. Zu den methodischen Details der Studie siehe Eurofound (2016a). Zu inhaltlichen Analysen siehe Eurofound (2016b).

**Université du Luxembourg
Research Unit INSIDE**

Philippe.Sischka@uni.lu
Tél. : 466644 9782

Georges.Steffgen@uni.lu
Tél. : 466644 6644

Chambre des salariés

David.Büchel@csl.lu
Tél. : 27494 306

Sylvain.Hoffmann@csl.lu
Tél. : 27494 200