

NEWSLETTER

N° 5/2018

22 juin 2018

LE BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL EST-IL LIÉ À L'ÂGE ?

Dans son bulletin « Regards » N°3 (05/2018) portant le titre « La satisfaction au cours de la vie au Luxembourg dépend-elle de l'âge ? », le STATEC tire la conclusion que les résidents de 16-29 ans et de 65-74 ans sont les plus satisfaits de leur vie, et que parmi les 35-64 ans le revenu constitue un des principaux facteurs.

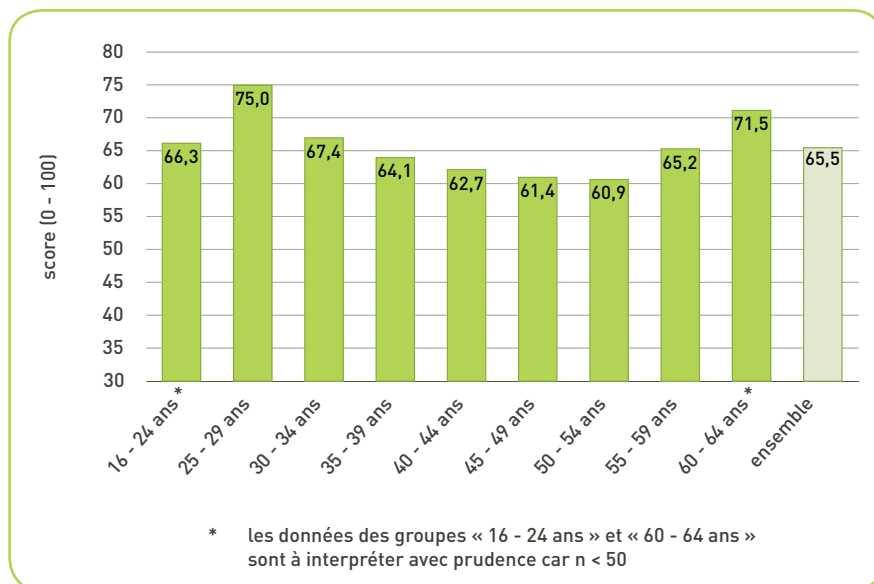
Qu'en est-il de la satisfaction et du bien-être lié au travail ? Y-a-t'il également des différences qui dépendent de l'âge à l'image de ce que le STATEC a pu observer au niveau de la satisfaction de la vie ? Nous allons essayer d'y répondre en analysant les données de l'enquête « Quality of work Index Luxembourg » de 2017. L'échantillon est composé de 1522 participants de 16-64 ans travaillant régulièrement au moins 10 heures/semaine, résidents et frontaliers venant d'Allemagne, de France ou de Belgique.

Quels travailleurs sont les plus satisfaits ?

Pour avoir une indication sur le niveau de satisfaction au travail des personnes interrogées, nous analysons les scores se situant entre 0 et 100 de l'échelle de mesure « satisfaction au travail » de l'enquête. Ils sont constitués par la moyenne non pondérée des réponses à 4 questions.

En regardant ce score de satisfaction au travail en fonction de l'âge, on constate que les plus satisfaits sont les jeunes de 25-29 ans (score 75 sur 100) et ceux de 60-64 ans (score 71,5 sur 100). Dans la classe d'âge des 50-54 ans la satisfaction est nettement moins élevée (score 60,9 sur 100). De manière générale on constate une courbe en forme de « U » avec une diminution des scores pour les groupes d'âges intermédiaires (30-34, 35-39, 40-44, 45-49, 50-54 et 55-59 ans) entre les extrémités des travailleurs jeunes (25-29 ans) et des travailleurs les plus âgés (60-64 ans). Surtout les tranches d'âge des 35-39, 40-44, 45-49 et 50-54 ans se situent clairement en dessous du score moyen (score 65,5 sur 100).

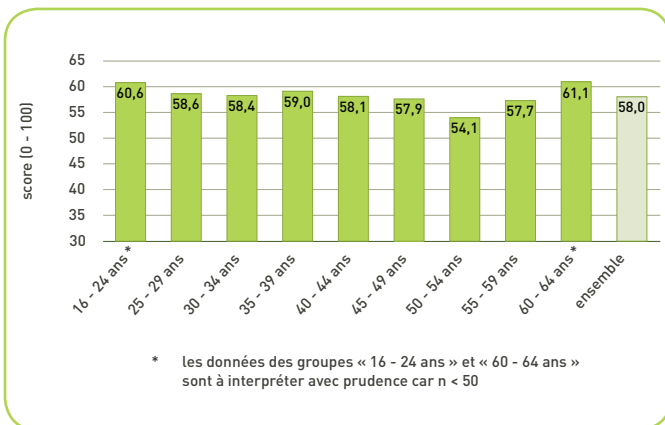
Figure 1 : satisfaction au travail selon l'âge



Pourquoi y-a-t'il des différences de satisfaction au travail selon l'âge ?

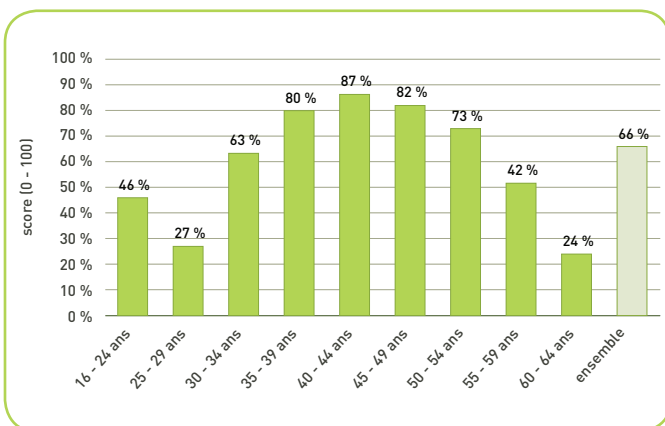
Le revenu est considéré comme une source de satisfaction importante, dans le travail mais aussi dans la vie en général. Les plus jeunes (16 - 24 ans) et les plus âgés (60 - 64 ans) se disent les plus satisfaits avec la rémunération avec des scores de 60,6 sur 100 relativement de 61,1 sur 100. De nouveau, pour les 50 - 54 ans l'appréciation de la situation est plus négative (score de 54,1 sur 100). Ils considèrent donc la rémunération comme étant trop basse par rapport aux efforts fournis ou non conforme aux exigences et besoins personnels.

Figure 2 : satisfaction avec la rémunération selon l'âge



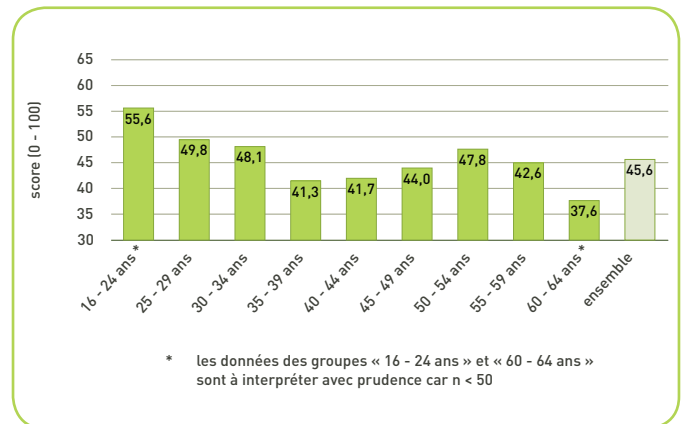
Parallèlement, les 50 - 54 ans sont la tranche d'âge la plus élevée avec plus que la moitié des personnes interrogées (73 %) qui disent avoir des enfants faisant partie de leur ménage. Dans la classe d'âge suivante des 55 - 59 ans seulement 42 % sont dans cette situation. La charge financière causée par la présence d'enfants au foyer est donc à prendre en considération dans l'analyse du niveau de satisfaction avec le revenu.

Figure 3 : nombre d'enfants au sein du ménage (pourcentages des réponses > 0) selon l'âge



Une autre dimension du travail qui a une forte influence sur l'évaluation de la qualité du travail est celle relative aux contraintes et à la fatigue liées à l'aspect physique du travail. Si les travailleurs les plus jeunes (16 - 24 ans, 25 - 29 ans, 30 - 34 ans) considèrent être plus exposés à la charge physique du travail, pour la tranche d'âge des 50 - 54 ans on constate également un score (47,8 sur 100) au-dessus de la moyenne. Les moins concernés par cet aspect sont les plus âgés de 60 - 64 ans (37,6 sur 100).

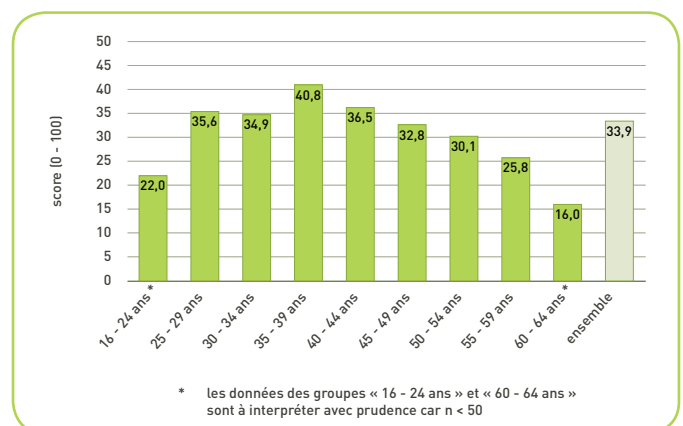
Figure 4 : charge physique au travail selon l'âge



Si le taux de satisfaction avec la rémunération bas et le sentiment plus élevé de fatigue physique lié au travail sont des éléments explicateurs du niveau de satisfaction au travail peu élevé pour les groupes d'âges intermédiaires des 45 - 49 ans et 50 - 54 ans, il reste à trouver des explications pour la satisfaction au travail en berne des 35 - 39 et 40 - 44 ans.

Parmi les dimensions mesurées par le « Quality of work Index », celle des conflits entre la vie privée et la vie professionnelle montre des différences importantes selon l'âge des travailleurs. En effet, si les problèmes de conciliation entre la vie active et la vie privée sont relativement petits pour les plus jeunes de 16 - 24 ans (22 sur 100), ils gagnent en importance auprès des 25 - 29 ans (35,6 sur 100). Ces problèmes atteignent un pic dans la tranche d'âge des 35 - 39 ans (40,8 sur 100) suivie par celle des 40 - 44 ans (36,5 sur 100). Après, ce constat est de moins en moins fréquent pour les tranches d'âge suivantes jusqu'à arriver au score le plus petit chez les 60 - 64 ans.

Figure 5 : conflits vie privée - vie professionnelle selon l'âge



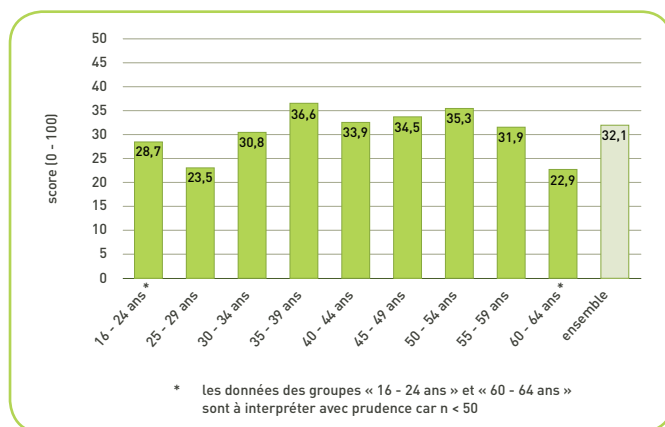
Les observations faites pour les travailleurs entre 35 et 44 ans s'expliquent en bonne partie par l'effet « rush hour » de la vie.

Le terme « rush hour » de la vie (heure de pointe de la vie) se réfère à une phase de la vie entre l'achèvement de la formation professionnelle et le milieu de la vie, y compris la période de fondation de la famille. Par conséquent, la prise en charge d'enfants en bas âge au sein du ménage fait également partie de cette phase de vie. La conciliation travail-famille semble donc avoir une importance particulière pendant cette période. La durée exacte de l'heure de pointe de la vie n'est pas spécifiée uniformément. En effet, elle peut être plus courte ou plus longue, débuter et finir plus tôt ou plus tard.

Cependant, avec des niveaux de qualification plus élevés et des formations professionnelles de plus en plus longues (ce qui est le cas pour le marché du travail luxembourgeois où le niveau d'éducation est de plus en plus élevé), l'entrée dans la vie professionnelle et la promotion de la carrière se font de plus en plus tard de même que la fondation d'une famille. C'est pourquoi, la recherche internationale a identifié une phase du parcours de vie - l'âge entre 25 et 40 ans - dans laquelle une charge de travail exorbitante et une accumulation de décisions importantes sur la profession, le lieu de résidence, le choix du partenaire, le mariage ou les enfants se produisent. Nos observations vont dans le sens que le « rush hour » de la vie débute en moyenne vers 30 ans au Luxembourg et se termine entre 45 et 54 ans.

L'accumulation des charges de travail et des exigences liées à la vie familiale comporte le risque d'un épuisement émotionnel et physique. Le risque d'épuisement professionnel mesuré par l'échelle « burnout » du « Quality of work Index » est à son maximum dans la tranche d'âge des 35-39 ans pour ensuite diminuer un peu et rester stable à un niveau plus élevé que la moyenne entre 40 et 54 ans. Si pour les 35-39 et les 40-44 ans les conflits entre la vie privée et la vie professionnelle en sont les principales raisons, pour les 45-49 et les 50-54 ans l'épuisement exprimé est aussi bien émotionnel que physique sous l'effet cumulatif de la charge physique du travail et du vieillissement de l'organisme.

Figure 6 : risque de burnout selon l'âge



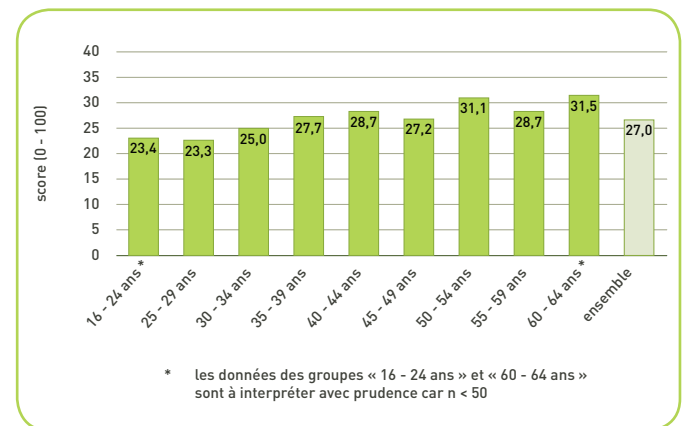
D'ailleurs, l'échelle mesurant la fréquence de problèmes de santé physique auprès des participants de l'enquête (problèmes cardiaques, maux de tête, problèmes de dos, problèmes au niveau des articulations, problèmes d'estomac, difficultés à dormir la nuit) confirme que l'état de santé se détériore de façon continue au fur et à mesure que l'âge avance. Les 60-64 ans (score de 31,5 sur 100) sont plus souvent confrontés à des problèmes de santé que les jeunes de 16 à 29 ans (score de 24,3 sur 100). Le deuxième score le plus élevé est celui des 50-54 ans (31,1 sur 100) qui est au niveau des 60-64 ans, mais plus élevé que celui des 55-59 ans (28,7 sur 100). Cette observation rejoint les constats faits précédemment pour le même groupe d'un sentiment élevé d'épuisement émotionnel et de fatigue due à la charge physique du travail. Le niveau particulièrement peu élevé de la satisfaction au travail est donc dû à ces circonstances défavorables et déteint sur l'appréciation liée au revenu.

Références

Sischka, P., & Steffgen, G. (2017b). *Quality of Work Index. 3. Forschungsbericht zur Weiterentwicklung des Arbeitsqualitätsindex in Luxemburg (3^e rapport de recherche sur le développement de l'indice de qualité du travail au Luxembourg)*. Inside Research Report. Luxembourg : Université de Luxembourg.

STATEC. *La satisfaction au cours de la vie au Luxembourg dépend-elle de l'âge ?*, n°8 (05/2018).

Figure 7 : problèmes de santé physique selon l'âge.



En ce qui concerne l'augmentation de la satisfaction au travail dans les tranches d'âge entre 55 et 64 ans par rapport aux 50-54 ans, elle s'explique en bonne partie par le niveau de vie qui augmente (voir STATEC), le départ des enfants et l'attente d'entrée en retraite.

Néanmoins, on peut se poser la question si l'évaluation plus positive des conditions de travail par la tranche d'âge des travailleurs les plus âgés n'est pas attribuable à un « effet du travailleur en bonne santé ». Généralement on parle de ce phénomène quand les études de santé publique à partir d'une population de travailleurs adultes ne peuvent pas être généralisées à la population générale parce que cette population active est en meilleure santé. Dans le cadre plus spécifique des travailleurs âgés, on peut penser que les personnes en moins bonne santé ont déjà quitté le monde du travail (via la pension d'invalidité, le reclassement externe) avant l'âge de la retraite et ont retrouvé d'autres sources de satisfaction personnelles, alors que les travailleurs âgés les moins fragilisés et en meilleure santé continuent à travailler. D'autres auraient aussi quitté la vie active pour élever les enfants ou s'occuper de personnes en dépendance et pour se consacrer aux activités domestiques.

Il ressort donc de cette analyse qu'on ne peut pas analyser et comprendre la situation du bien-être des travailleurs indépendamment de leurs caractéristiques personnelles (comme l'âge ou la situation familiale). Les choix dans la vie privée, mais aussi l'état de santé lié à l'âge influencent la manière et la capacité de travailler, et vis-versa le travail influence la disponibilité pour les tâches domestiques et familiales mais aussi l'état de santé du travailleur (effet de l'usure professionnelle est plus prononcé dans certains métiers). C'est pourquoi, il est important de soutenir le travailleur à concilier autant que possible sa situation familiale et son état de santé lié à l'âge avec la volonté de travailler. En effet, les besoins et les préférences individuels en matière de temps de travail varient au cours de la vie. Les politiques relatives au temps de travail doivent adopter une perspective de parcours de vie qui fournit un soutien et une plus grande flexibilité durant les périodes les plus tendues pour l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée. En outre, il est nécessaire d'avoir une approche de prévention tout au long du cycle de vie pour tenir compte du vieillissement au travail car les manières de travailler et les capacités physiques et physiologiques changent avec l'âge.



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 à cause du changement de l'institut de sondage à partir de 2014 et quelques changements méthodologiques, l'enquête-pilote de 2013 n'a pas été prise en considération dans la comparaison des données. Les résultats présentés dans ce rapport se réfèrent uniquement à l'enquête de 2017.

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 allemand, français, anglais et luxembourgeois		
Échantillon	1 522 participants (enquête 2017)		
Indices	<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 Satisfaction avec le revenu</p> <ul style="list-style-type: none"> • 2 items ; • L'échelle est normalisée de 0 à 100 ; • Alpha de Cronbach : 0,87 <p>Échelle Charge physique du travail</p> <ul style="list-style-type: none"> • 2 items ; • L'échelle est normalisée de 0 à 100 ; • Alpha de Cronbach : 0,71 	<p>Échelle Charge physique du travail</p> <ul style="list-style-type: none"> • 2 items ; • L'échelle est normalisée de 0 à 100 ; • Alpha de Cronbach : 0,71 <p>Échelle conflits vie privée – vie professionnelle</p> <ul style="list-style-type: none"> • 3 items ; • L'échelle est normalisée de 0 à 100 ; • Alpha de Cronbach : 0,78 <p>Échelle risque de burnout</p> <ul style="list-style-type: none"> • 4 items ; • L'échelle est normalisée de 0 à 100 ; • Alpha de Cronbach : 0,79 	<p>Échelle problèmes de santé physique</p> <ul style="list-style-type: none"> • 6 items ; • L'échelle est normalisée de 0 à 100 ; • Alpha de Cronbach : 0,71
Présence d'enfants au foyer	<p>« Combien d'enfants vivent dans votre foyer ? »</p> <ul style="list-style-type: none"> • Seulement les réponses > 0 ont été prises en compte pour déterminer la présence ou non d'enfants au foyer. 		

NEWSLETTER

N° 5/2018

22. Juni 2018

HÄNGT DAS WOHLBEFINDEN AUF DER ARBEIT MIT DEM ALTER ZUSAMMEN?

In seiner Newsletter „Regards“ N°3 (05/2018) mit dem Titel „La satisfaction au cours de la vie au Luxembourg dépend-elle de l'âge?“, kommt STATEC zum Schluss, dass die Bewohner der Altersgruppen zwischen 16 und 29 Jahren bzw. zwischen 65 und 74 Jahren am zufriedensten mit ihrem Leben sind, wobei das Einkommen bei den 35-64-Jährigen einen der Hauptfaktoren darstellt.

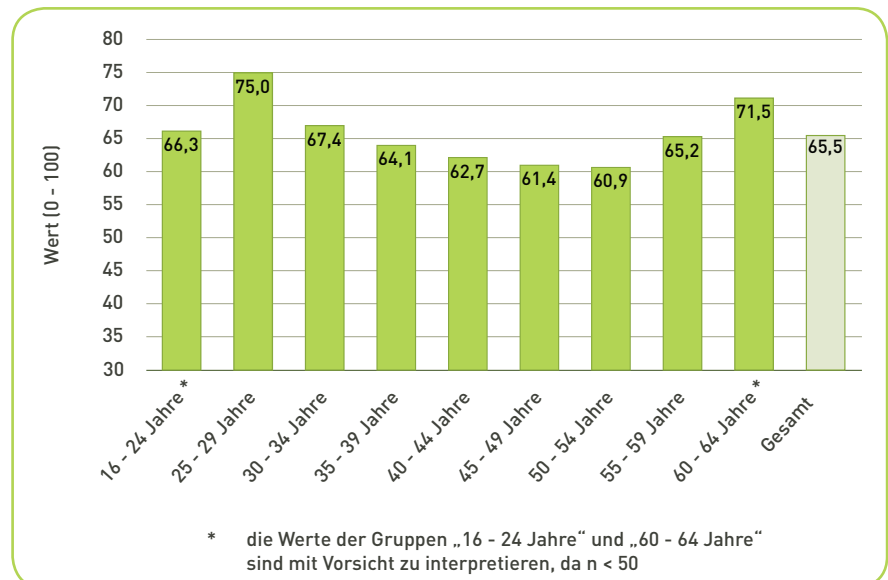
Wie sieht die Situation bei der Zufriedenheit und dem Wohlbefinden am Arbeitsplatz aus? Gibt es auch, so wie vom STATEC bei der Lebenszufriedenheit festgestellt, altersbezogene Unterschiede? Wir werden versuchen diese Fragen durch eine Analyse der Daten der Befragung „Quality of work Index Luxembourg“ von 2017 zu beantworten. Die Stichprobe ist zusammengesetzt aus 1.522 Teilnehmern im Alter von 16 bis 64 Jahren, welche regelmäßig mindestens 10 Stunden pro Woche arbeiten, und wohnhaft sind in Luxemburg, oder von Deutschland, Frankreich oder Belgien einpendeln.

Welche Arbeitnehmer sind am zufriedensten?

Um eine Angabe über Arbeitszufriedenheit der befragten Personen zu erhalten, analysieren wir die von 0 bis 100 variierenden Werte der Mess-Skala „Arbeitszufriedenheit“ der Erhebung. Diese entsprechen dem nicht gewichteten Mittelwert der Antworten auf 4 Fragen.

Betrachtet man nun den Wert der Arbeitszufriedenheit je nach Alter, stellt man fest, dass die 25- bis 29-Jährigen (75 von 100) und die 60- bis 64-Jährigen (71,5 von 100) am zufriedensten sind. Die Arbeitnehmer der Altersklasse 50-54 Jahre zeigen sich deutlich weniger zufrieden (60,9 von 100). Allgemein stellt man fest, dass die Werte einer „U-Kurve“ folgen, mit einem Abfall der Werte bei den mittleren Altersgruppen (30-34, 35-39, 40-44, 45-49, 50-54 und 55-59 Jahre) zwischen den Extremitäten der jungen (25-29 Jahre) und älteren (60-64 Jahre) Arbeitnehmer. Vor allem die Altersgruppen von 35 bis 39 Jahren, von 40 bis 44 Jahren, von 45 bis 49 Jahren und von 50 bis 54 Jahren positionieren sich deutlich unter dem Durchschnittswert (65,5 von 100).

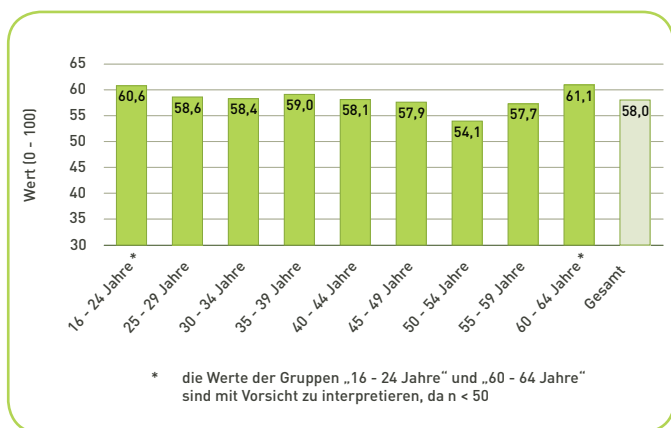
Abbildung 1: Arbeitszufriedenheit nach Alter



Warum gibt es altersbezogene Unterschiede der Arbeitszufriedenheit?

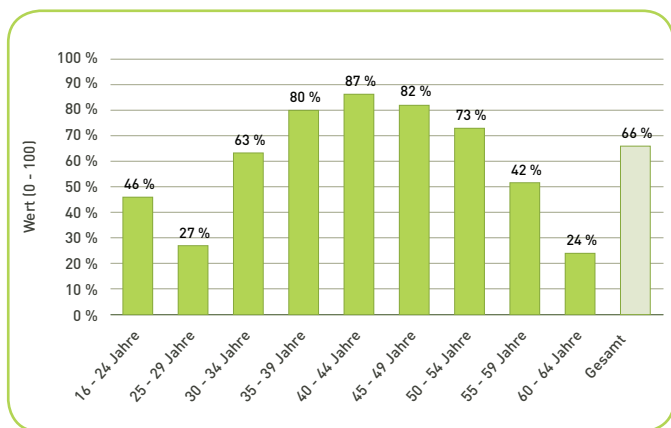
Das Einkommen wird als wichtige Quelle der Zufriedenheit angesehen, sowohl in Bezug auf die Arbeit, als auch generell im Leben. Die Jüngsten (16-24 Jahre) und die Ältesten (60-64 Jahre) zeigen sich diesbezüglich am zufriedensten mit einem Wert von 60,6, beziehungsweise 61,1. Wie zuvor beurteilen die 50-54-Jährigen ihre Situation negativer (ein Wert von 54,1 von 100). Sie sehen ihr Entgelt also als zu niedrig an im Verhältnis zu den erbrachten Leistungen oder nicht den Erwartungen und persönlichen Bedürfnissen entsprechend.

Abbildung 2: Zufriedenheit mit der Bezahlung nach Alter



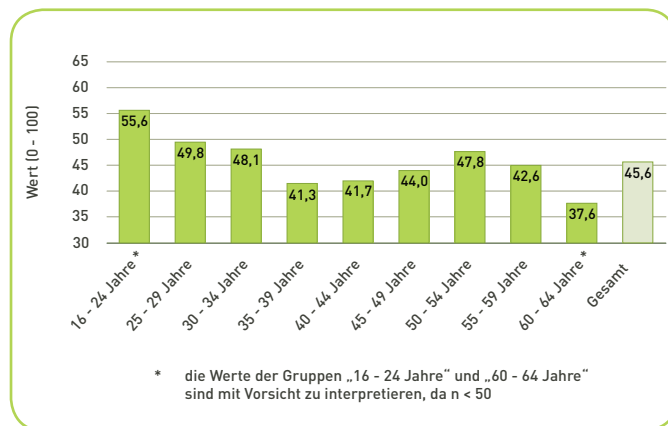
Gleichzeitig ist zu bemerken, dass die 50-54-Jährigen die höchste Altersklasse sind in der mehr als die Hälfte der Befragten (73%) angab, dass Kinder Teil ihres Haushaltes sind. In der darauffolgenden Altersklasse der 55-59-Jährigen ist dies nur bei 42% der Befragten der Fall. Die finanzielle Belastung, die sich aus der Präsenz von Kindern im Haushalt ergibt, muss also bei der Analyse der Zufriedenheit mit dem Einkommen berücksichtigt werden.

Abbildung 3: Anzahl der Kinder im Haushalt (Prozent der Antworten > 0) nach Alter



Eine weitere Dimension der Arbeit mit starkem Einfluss auf die Bewertung der Arbeitsqualität sind die Belastungen und die Ermüdung, die aufgrund des körperlichen Aspekts der Arbeit auftreten. Während die jüngsten Arbeitnehmer (16-24 Jahre, 25-29 Jahre, 30-34 Jahre) sich der körperlichen Belastung bei der Arbeit am stärksten ausgesetzt fühlen, kann man auch bei der Altersgruppe von 50-54 Jahren einen Wert (47,8 von 100) über dem Durchschnitt feststellen. Die am wenigsten Betroffenen sind die älteren Arbeitnehmer von 60-64 Jahren (37,6 von 100).

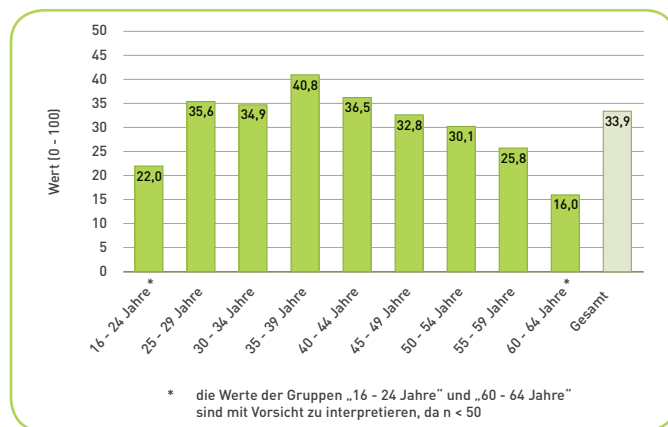
Abbildung 4: körperliche Belastung bei der Arbeit nach Alter



Während eine niedrige Zufriedenheitsrate mit dem Einkommen und eine stärker empfundene körperliche Erschöpfung aufgrund der Arbeit das niedrige Niveau der Arbeitszufriedenheit der mittleren Altersgruppen der 45-49-Jährigen und der 50-54-Jährigen erklären, bleiben die Ursachen der schwächeren Arbeitszufriedenheit der 35-39-Jährigen und 40-44-Jährigen noch zu bestimmen.

Unter den verschiedenen Dimensionen, die vom „Quality of work Index“ gemessen werden, zeigt die der Work-Life-Konflikte erhebliche Unterschiede je nach Alter der Arbeitnehmer. In der Tat treten Vereinbarkeitsprobleme zwischen Arbeit und Privatleben relativ selten bei den jüngsten Arbeitnehmern auf (22 von 100), sie werden jedoch häufiger bei den 25-29-Jährigen (35,6 von 100). Diese Probleme erreichen ihren Höhepunkt in der Altersklasse 35-39 Jahre (40,8 von 100) gefolgt von der Altersklasse 40-44 Jahre (36,5 von 100). Danach kommen diese Probleme immer weniger vor, bis sie schließlich bei den 60-64-Jährigen auf ihren niedrigsten Wert fallen.

Abbildung 5: Konflikte zwischen Arbeits- und Privatleben nach Alter



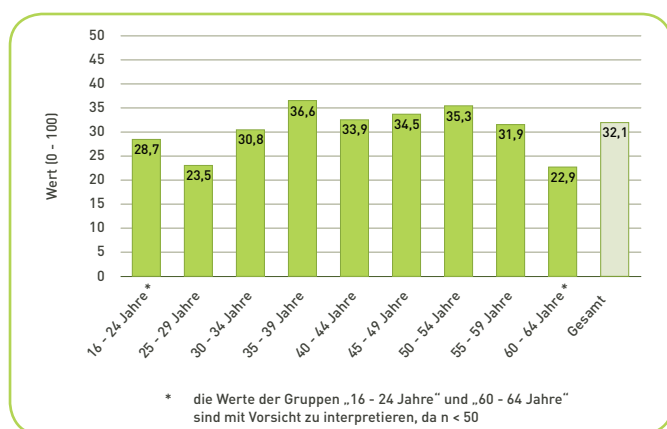
Die Beobachtungen, die Arbeitnehmer zwischen 35 und 44 Jahren betreffend, erklären sich größtenteils durch den „Rush-Hour“-Effekt des Lebens.

Der Ausdruck „Rush-Hour“ des Lebens (Stoßzeit des Lebens) bezieht sich auf den Lebensabschnitt zwischen dem Abschluss der Ausbildung und der Mitte des Lebens, welcher die Zeit der Familiengründung beinhaltet. Daraus folgt, dass dieser Lebensabschnitt auch die Betreuung von Kleinkindern im Haushalt umfasst. Der Vereinbarkeit zwischen Arbeit und Familie scheint während dieser Zeit also eine besondere Bedeutung beigegeben zu werden.

Die Stoßzeit des Lebens erstreckt sich nicht gleichmäßig über einen genau bestimmten Zeitraum. Tatsächlich kann sie länger oder kürzer sein, früher oder später beginnen und enden. Aufgrund höheren Qualifikationsniveaus und immer länger dauernden Berufsausbildungen (dies ist der Fall des luxemburgischen Arbeitsmarktes, auf dem der Ausbildungslevel immer weiter steigt), finden allerdings der Eintritt ins Berufsleben und das Vorantreiben der Karriere, sowie auch die Familiengründung, zunehmend später statt. So haben Nachforschungen eine Phase im Lebensverlauf identifizieren können- im Alter zwischen 25 und 40 Jahren- in der eine übermäßige Arbeitsbelastung und eine Anhäufung wichtiger Entscheidungen bezüglich des Berufs, des Wohnortes, der Wahl des Partners, der Hochzeit oder Kinder stattfinden. Unsere Beobachtungen deuten darauf hin, dass die „Rush-Hour“ des Lebens in Luxemburg im Durchschnitt mit 30 Jahren beginnt und zwischen 45 und 54 Jahren endet.

Das Anwachsen der Arbeitsbelastung und der Anforderungen des Familienlebens beinhaltet das Risiko einer emotionalen und körperlichen Erschöpfung. Die Gefahr einer beruflichen Erschöpfung, gemessen an der „Burnout-Skala“ des „Quality of work Index“, ist am höchsten in der Altersklasse von 35 bis 39 Jahren. Anschließend nimmt sie leicht ab und stabilisiert sich bei den 40-54-Jährigen auf einem Niveau über dem Durchschnitt. Während bei den 35-39-Jährigen und den 40-44-Jährigen Work-Life-Konflikte die Hauptgründe für ein Burnout sind, ist bei den 45-49-Jährigen und bei den 50-54-Jährigen die angesprochene Erschöpfung sowohl emotionaler als auch physischer Natur, aufgrund der kumulativen Wirkung der körperlichen Arbeitsbelastung und des Alterns des Organismus.

Abbildung 6: Risiko eines Burnouts nach Alter



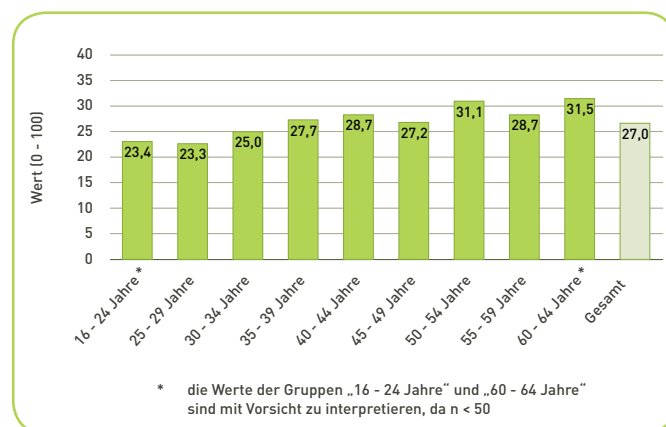
Darüber hinaus bestätigt die Skala, die die Häufigkeit physischer Gesundheitsprobleme der Teilnehmer der Befragung misst (Herzprobleme, Kopfschmerzen, Rückenprobleme, Gelenkprobleme, Magenprobleme, Schlafstörungen), dass der Gesundheitszustand sich im fortschreitenden Alter kontinuierlich verschlechtert. Die 60-64-Jährigen (ein Wert von 31,5 von 100) leiden häufiger unter gesundheitlichen Problemen als die Jungen von 16 bis 29 Jahren (ein Wert von 24,3 von 100). Der zweithöchste Wert wird von den 50-54-Jährigen (31,1 von 100) erzielt und befindet sich auf dem gleichen Niveau wie jener der 60-64-Jährigen, jedoch ist er höher als der Wert der 55-59-Jährigen (28,7 von 100). Diese Beobachtung stimmt mit dem vorherigen Befund überein, dass diese Altersgruppe eine hohe emotionale Erschöpfung und körperliche Ermüdung durch die körperliche Arbeitsbelastung empfindet. Der besonders schwache Grad der Arbeitszufriedenheit ist folglich diesen ungünstigen Umständen geschuldet und färbt auf die Beurteilung des Gehalts ab.

Referenzen

Sischka, P. & Steffgen, G. (2017). *Quality of Work-Index. 3. Forschungsbericht zur Weiterentwicklung des Arbeitsqualitätsindex in Luxemburg* [3^e rapport de recherche sur le développement de l'indice de qualité du travail au Luxembourg]. Inside Research Report. Luxembourg : Université de Luxembourg.

STATEC. *La satisfaction au cours de la vie au Luxembourg dépend-elle de l'âge ?*, n°3 (05/2018)

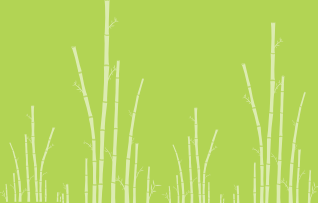
Abbildung 7: physische Gesundheitsprobleme nach Alter



Die Steigerung der Arbeitszufriedenheit in den Altersgruppen der 55-64-Jährigen im Vergleich zu den 50-54-Jährigen erklärt sich größtenteils durch einen steigenden Lebensstandard (siehe STATEC), den Auszug der Kinder und die Erwartung des Eintritts in den Ruhestand.

Trotzdem kann man sich fragen, ob die positivere Bewertung der Arbeitsbedingungen durch die Altersgruppe der ältesten Arbeitnehmer nicht einem „Healthy-Worker-Effekt“ zuzuschreiben ist. Gemeinhin spricht man von diesem Phänomen, wenn Studien aus dem Bereich der öffentlichen Gesundheit, die auf einer Bevölkerung von erwachsenen Erwerbstätigen basieren, sich nicht auf die Gesamtbevölkerung übertragen lassen, da erstere erwerbstätige Bevölkerung bei besserer Gesundheit ist. Im spezifischen Rahmen der älteren Arbeitnehmer kann man davon ausgehen, dass Personen mit schlechterer Gesundheit die Arbeitswelt bereits vor dem Renteneintrittsalter verlassen haben (via Invalidenrente, externe Wiedereingliederung) und andere Quellen persönlicher Zufriedenheit gefunden haben, während weniger gesundheitsschwache ältere Arbeitnehmer weiterhin arbeiten. Andere haben das Berufsleben auch verlassen, um Kinder großzuziehen oder sich um pflegebedürftige Personen zu kümmern und sich Haushaltstätigkeiten zu widmen.

Aus dieser Analyse geht hervor, dass man das Wohlbefinden der Arbeitnehmer nicht unabhängig von ihren persönlichen Merkmalen (wie Alter oder Familienverhältnissen) analysieren und verstehen kann. Entscheidungen im Privatleben, aber auch der altersbedingte Gesundheitszustand, beeinflussen die Arbeitsgestaltung und -fähigkeit, und umgekehrt beeinflusst der Beruf die Verfügbarkeit für Familie und Haushaltstätigkeiten, sowie den Gesundheitszustand des Arbeitnehmers (der Effekt arbeitsbedingter Abnutzungserscheinungen ist ausgeprägter in manchen Berufen). Daher ist es wichtig, den Arbeitnehmer dabei zu unterstützen, seine familiäre Situation, seinen altersbedingten Gesundheitszustand und seinen Arbeitswillen so gut wie möglich zu vereinbaren. In der Tat ändern sich der individuelle Bedarf und die Präferenz, was die Arbeitszeit angeht, im Laufe des Lebens. Arbeitszeitpolitiken müssen eine Perspektive entwickeln, die den ganzen Lebensverlauf berücksichtigen und Unterstützung und mehr Flexibilität bieten in den Phasen, in denen das Work-Life-Gleichgewicht am angespanntesten ist. Des Weiteren ist es notwendig während dem ganzen Lebenszyklus einen Präventionsansatz zu haben, um dem Altern im Beruf Rechnung zu tragen, da sich sowohl die Arbeitsweise als auch die physischen und physiologischen Kapazitäten mit dem Alter verändern.



Methode

Für die Studie „Quality of Work“, 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.

Allerdings wurde wegen dem Wechsel des Erhebungsinstituts ab 2014 und einigen methodologischen Änderungen die Piloterhebung von 2013 bei dem Vergleich der Daten nicht berücksichtigt. Die in diesem Bericht vorgelegten Befunde beziehen sich ausschließlich auf die Erhebung 2017.

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 Luxembourg : INSIDE, Chambre des salariés Luxembourg, seit 2014 Institut Infas, zuvor TNS-ILRES	
Art der Befragung	Telefonische Befragung (CATI) in deutscher, französischer und luxemburgischer Sprache	
Stichprobe	2017: 1 522 Teilnehmer	
Skalen	<p>Arbeitszufriedenheit-Skala</p> <ul style="list-style-type: none"> • 4 Items; • Skala ist von 0 bis 100 normiert; • Cronbach's Alpha: .83 <p>Einkommenszufriedenheit-Skala</p> <ul style="list-style-type: none"> • 2 Items; • Skala ist von 0 bis 100 normiert; • Cronbach's Alpha: .87 <p>Körperliche Belastungen-Skala</p> <ul style="list-style-type: none"> • 2 Items; • Skala ist von 0 bis 100 normiert; • Cronbach's Alpha: .71 	<p>Work-Life-Konflikt-Skala</p> <ul style="list-style-type: none"> • 3 Items; • Skala ist von 0 bis 100 normiert; • Cronbach's Alpha: .78 <p>Burnoutisiko-Skala</p> <ul style="list-style-type: none"> • 4 Items; • Skala ist von 0 bis 100 normiert; • Cronbach's Alpha: .79 <p>Physische Gesundheitsprobleme-Skala</p> <ul style="list-style-type: none"> • 6 Items; • Skala ist von 0 bis 100 normiert; • Cronbach's Alpha: .71
Präsenz von Kindern im Haushalt	<p>„Wie viele Kinder leben in ihrem Haushalt?“</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nur Antworten > 0 wurden berücksichtigt um die Präsenz oder nicht von Kindern im Haushalt festzustellen 	