



CHAMBRE DES SALAIRES
LUXEMBOURG

better
WORK

NEWSLETTER

Aktuelles vom „Quality of Work Index“ Nr.3

N° 2/2016 14. Juni 2016



CHAMBRE DES SALAIRES
LUXEMBOURG

QUALITY OF WORK INDEX

Burnout am Arbeitsplatz in Luxemburg

Autoren : P. SISCHKA, G. STEFFGEN



CHAMBRE DES SALAIRES
LUXEMBOURG

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

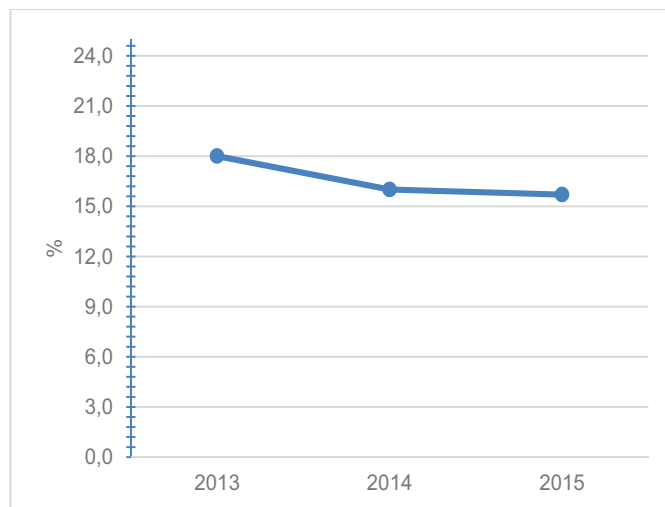
Die Burnoutprävalenz der luxemburgischen Arbeitnehmer liegt für 2013 bis 2015 zwischen 15,7 und 18,0%. Während Frauen 2013 eine höhere Burnoutprävalenz im Vergleich zu Männern aufweisen, verringert sich diese Differenz 2014 und 2015 etwas. Die 25-34 Jährigen Arbeitnehmer scheinen seltener von Burnout 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).

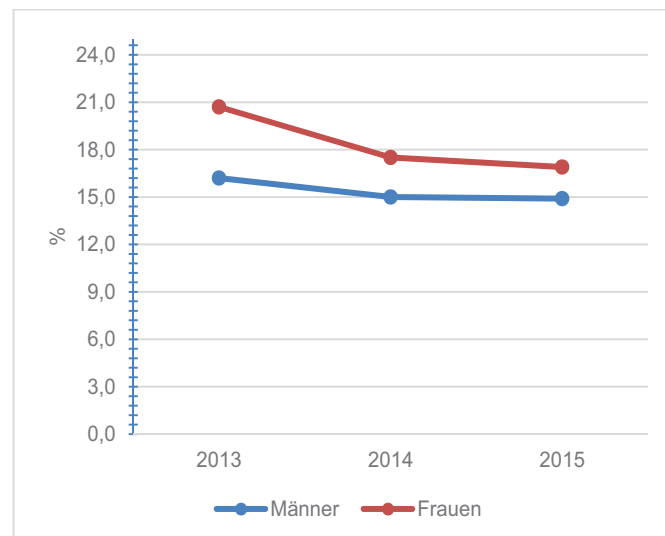
Abbildung 1 : Allgemeine Entwicklung der Burnoutprävalenz



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%.

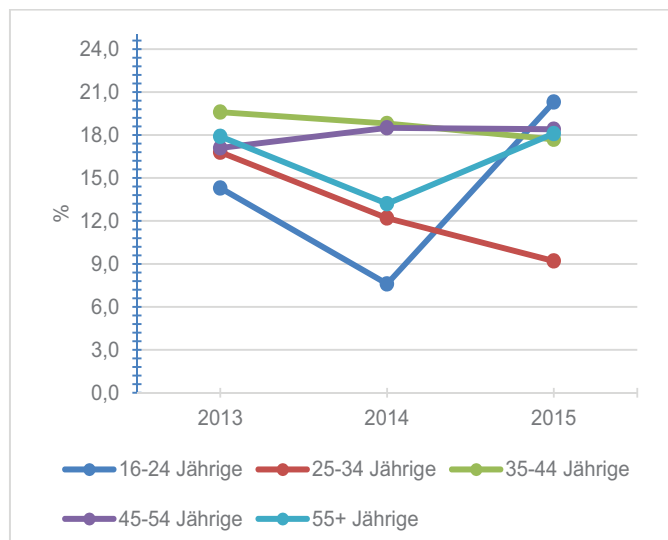
Abbildung 2 : Entwicklung der Burnoutprävalenz nach Geschlecht



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.

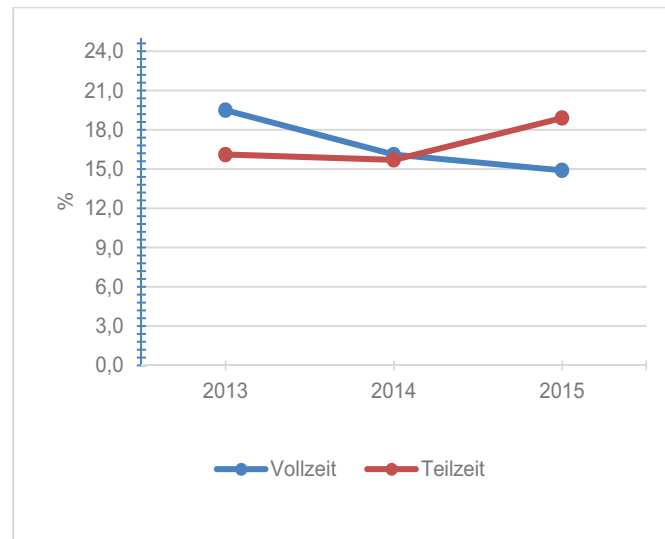
Abbildung 3 : Entwicklung der Burnoutprävalenz nach Altersklassen



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%.

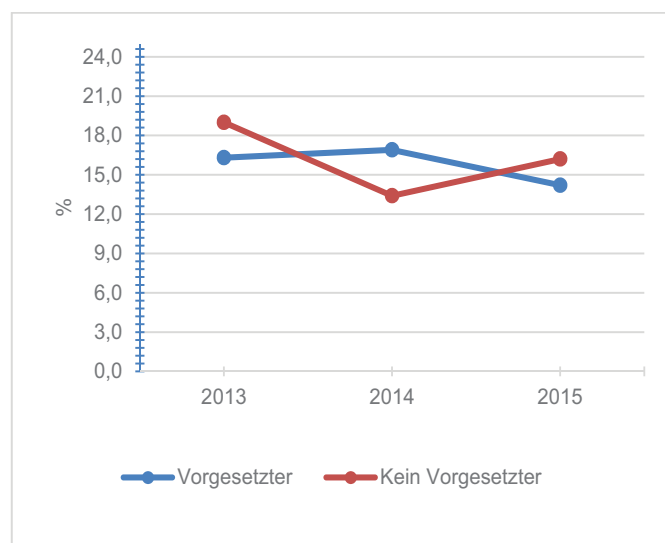
Abbildung 4 : Entwicklung der Burnoutprävalenz nach Vollzeit/Teilzeit



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%).

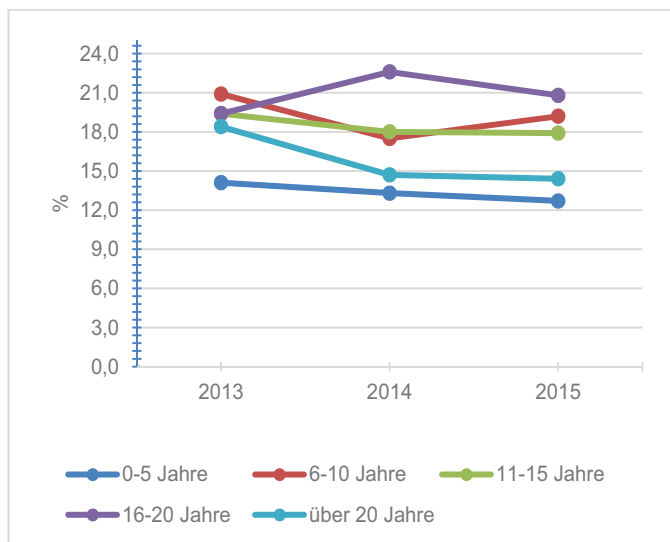
Abbildung 5: Entwicklung der Burnoutprävalenz nach Vorgesetztenstatus



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.

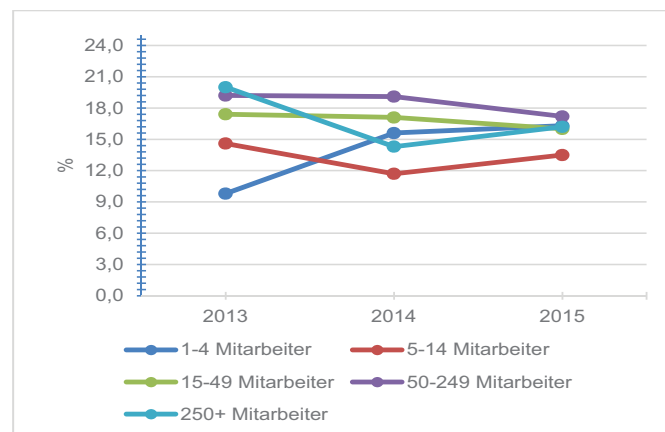
Abbildung 6: Entwicklung der Burnoutprävalenz nach Dauer der Betriebszugehörigkeit (in Jahren)



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.

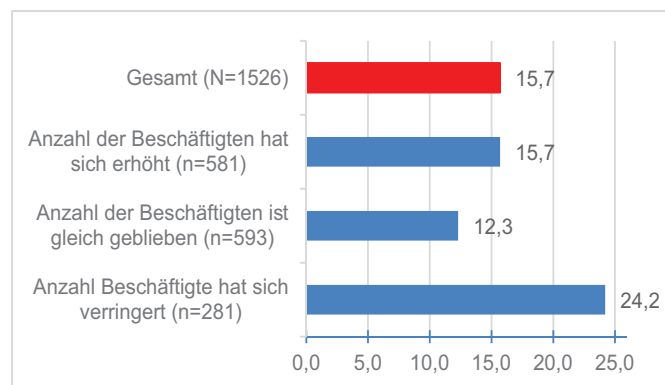
Abbildung 7: Entwicklung der Burnoutprävalenz nach Betriebsgröße



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).

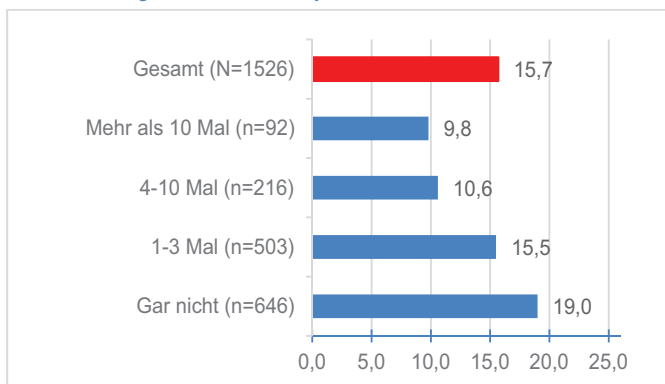
Abbildung 8: Burnoutprävalenz (2015) nach Veränderung der Anzahl der Beschäftigten



Burnoutprävalenz nach Häufigkeit von Aktionen zur Aufklärung von Gesundheitsproblemen

Abbildung 9 zeigt die Burnoutprävalenz nach der Häufigkeit von Aktionen die 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.

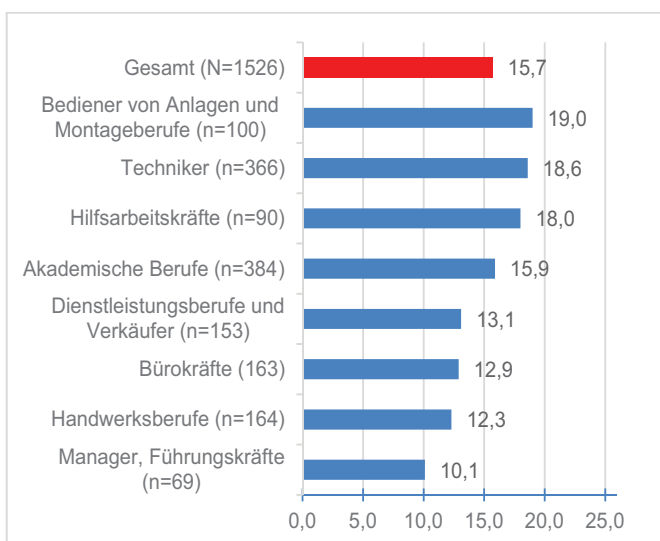
Abbildung 9: Burnoutprävalenz (2015) nach Häufigkeit von Aktionen zur Aufklärung von Gesundheitsproblemen



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 Bedienern 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

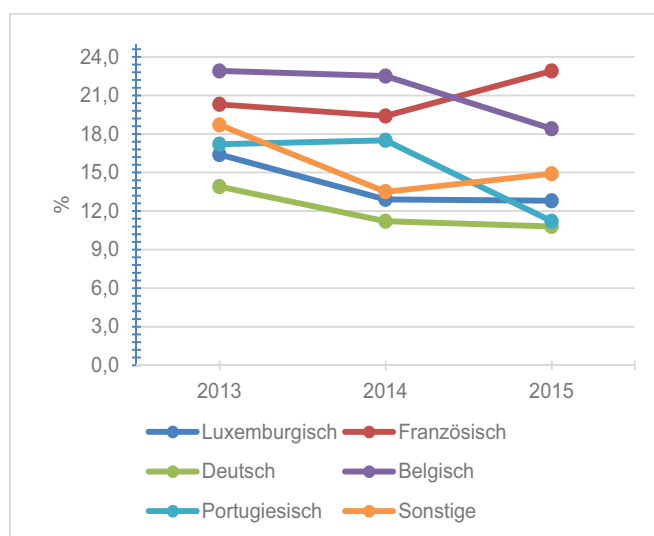


Entwicklung der Burnoutprävalenz nach Nationalität

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.

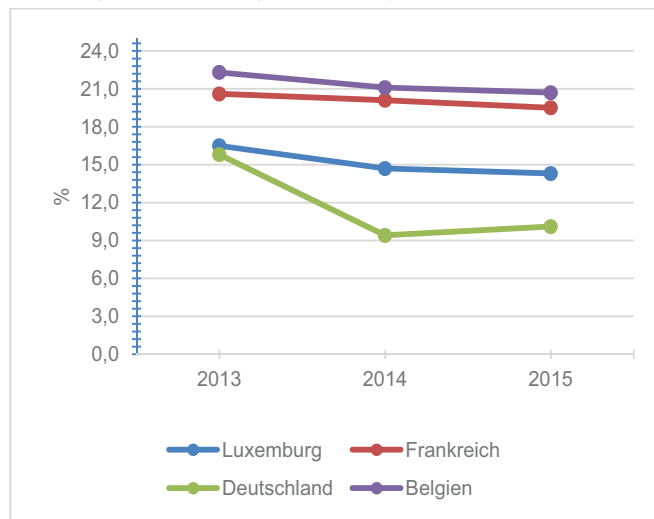
Abbildung 11: Entwicklung der Burnoutprävalenz nach Nationalität



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.

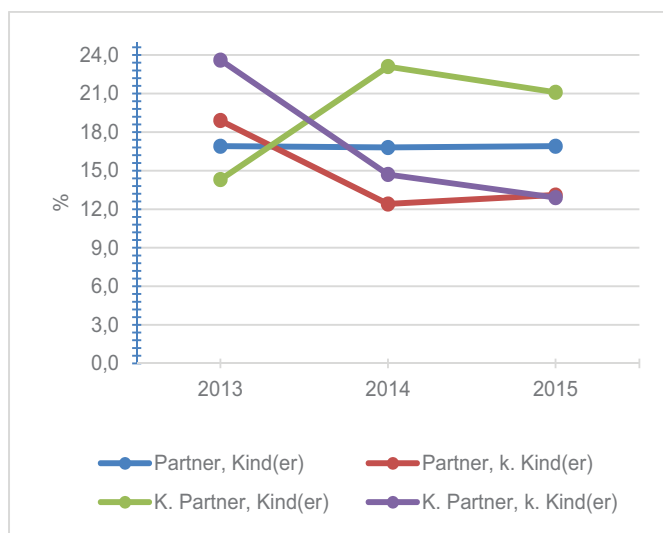
Abbildung 12: Entwicklung der Burnoutprävalenz nach Wohnland



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).

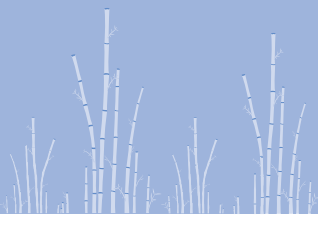
Konsequenzen von Burnout

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., Isometä, 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 Arbeitsqualitätsindex 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 Burnoutprävalanz wurde auch das Cronbach's Alpha der Skala ermittelt: 2013: .75 2014: .75 2015: .79

<p>Universität du Luxembourg Research Unit INSIDE</p> <p>philipp.sischka@uni.lu Tel. : 466644 9782</p> <p>georges.steffgen@uni.lu Tel. : 466644 6644</p>	<p>Chambre des salariés Luxembourg</p> <p>david.buechel@csl.lu Tel. : 27494 306</p> <p>sylvain.hoffmann@csl.lu Tel. : 27494 200</p>
--	---