



CHAMBRE DES SALARIES
LUXEMBOURG

better
WORK

NEWSLETTER

N°3/2019

2 avril 2019

ACTUALITÉS DU « QUALITY OF WORK INDEX » N° 13



QUALITY OF WORK INDEX

Pourquoi les salariés changent d'employeur ?

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

4,4 % des personnes interrogées lors de l'enquête Quality of Work ont changé d'employeur entre 2017 et 2018. Ce sont les jeunes salariés (16 à 24 ans) et ceux ayant un contrat à durée déterminée qui sont les plus nombreux à avoir changé d'employeur. Plus la participation et le feedback sont faibles, plus le

harcèlement moral est élevé, et plus la satisfaction vis-à-vis du salaire et les possibilités de formation et d'évolution de carrière sont faibles, plus la probabilité de changer d'employeur est élevée. Les salariés ayant changé d'employeur indiquent par la suite une amélioration de leur bien-être.

Changement d'employeur

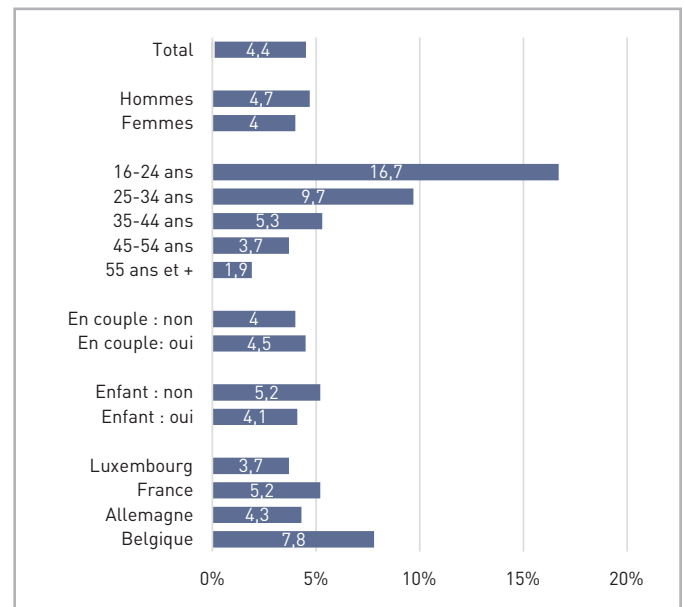
La fidélisation des collaborateurs est un sujet important pour les organisations. Celles-ci s'efforcent d'éviter un turn-over important des salariés, car le fait de rechercher, sélectionner et intégrer de nouveaux collaborateurs prend du temps et coûte de l'argent (Hom & Griffeth, 1995). Par ailleurs, le taux de roulement du personnel est associé au rendement organisationnel. (Hancock et al., 2013 ; Park & Shaw, 2013 ; Shaw, 2011). Les raisons incitant à changer d'employeur sont diverses et variées, mais on note que les mauvaises conditions de travail jouent un rôle important (Podsakoff, LePine, & LePine, 2007).

Cette newsletter vise à analyser plus en détail les salariés changeant d'employeur. Elle s'appuie pour cela sur les données de l'enquête Quality of Work (enquêtes QoW 2017 et 2018 ; Sischka & Steffgen, 2017), une enquête représentative réalisée auprès des salariés du Luxembourg (pour plus de détails, consulter l'encadré : Méthode). On définit les personnes changeant d'employeur comme les salariés ayant quitté leur organisation entre 2017 et 2018 et travaillant dans une nouvelle organisation (au Luxembourg ou à l'étranger). Sont analysés les caractéristiques des personnes changeant d'employeur, les raisons de leur changement d'employeur, le lien entre le changement et les conditions de travail en 2017, ainsi que le niveau du bien-être général en 2017 et 2018.

Changement d'employeur et données démographiques

La **figure 1** montre que 4,4 % (n=39) des participants à l'enquête QoW ont changé d'employeur entre 2017 et 2018. Les différences entre hommes et femmes sont ici minimales. Si l'on observe les différents groupes d'âge, on constate que les salariés entre 16 et 24 ans changent d'employeur plus fréquemment que la moyenne. Aucune différence significative n'apparaît entre les salariés étant célibataires ou en couple, ni entre les personnes avec enfant ou non. Les différences sont également minimales si l'on analyse le pays de résidence des participants.

Figure 1 : Proportion de personnes changeant d'employeur selon les données démographiques

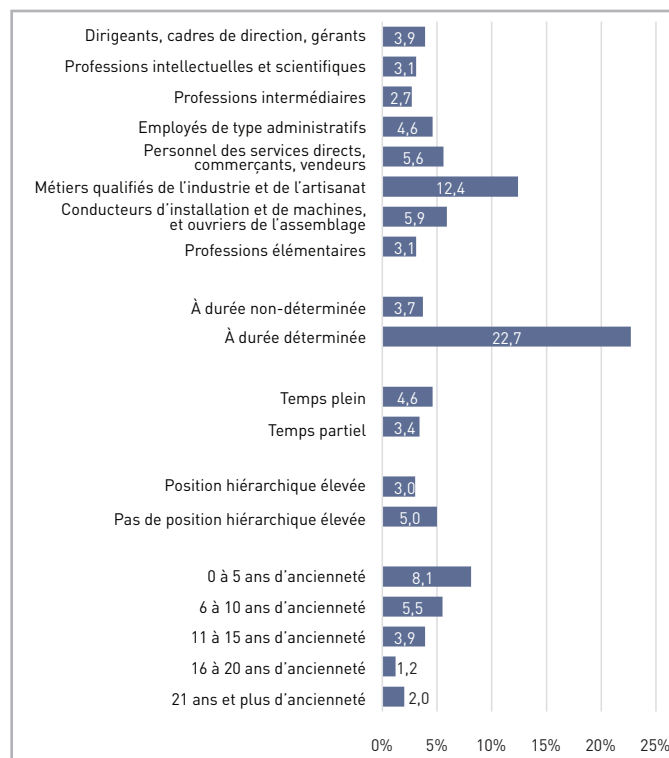


Remarque : Données en pourcentage ; données issues de l'enquête QoW 2017/2018

Changement d'employeur et caractéristiques du poste de travail

La **figure 2** représente la proportion de personnes changeant d'employeur en fonction de différentes caractéristiques du poste de travail. Si l'on observe les catégories professionnelles, on constate que les salariés des métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat changent d'employeur plus fréquemment que la moyenne. Par ailleurs, les salariés ayant un contrat à durée déterminée changent plus souvent d'employeur que les salariés ayant un contrat à durée indéterminée. Aucune différence significative n'apparaît entre les salariés selon la position hiérarchique. Si l'on analyse l'ancienneté dans l'entreprise, on note que les salariés ayant entre 0 et 5 ans d'ancienneté présentent une proportion supérieure à la moyenne de personnes ayant changé d'employeur.

Figure 2 : Proportion de personnes changeant d'employeur selon les caractéristiques du poste de travail

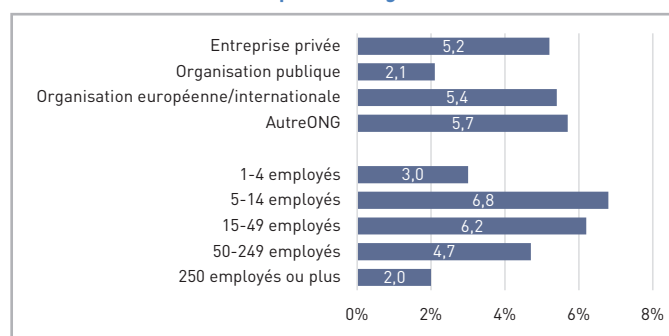


Remarque : Données en pourcentage ; données issues de l'enquête QoW 2017/2018

Changement d'employeur et caractéristiques de l'organisation

La **figure 3** représente la proportion de personnes changeant d'employeur en fonction de différentes caractéristiques de l'organisation. Les salariés travaillant dans des administrations publiques présentent une proportion plus faible de personnes changeant de travail que les salariés travaillant dans d'autres types d'organisations.

Figure 3 : Proportion de personnes changeant d'employeur selon les caractéristiques de l'organisation

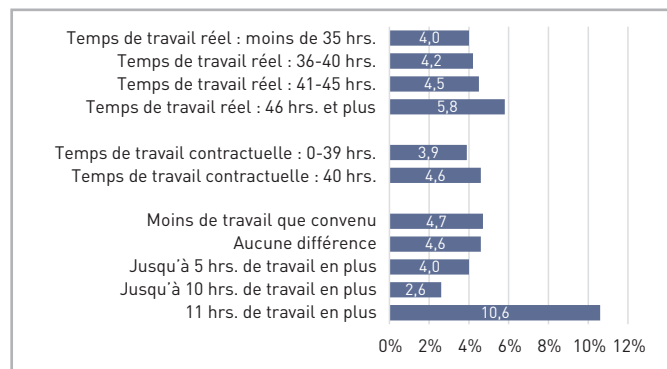


Remarque : Données en pourcentage ; données issues de l'enquête QoW 2017/2018

Changement d'employeur et temps de travail

La **figure 4** représente la proportion de personnes changeant d'employeur en fonction du temps de travail. Si l'on observe le temps de travail contractuel et effectif, on ne constate que de très faibles différences. Toutefois, on note que les salariés travaillant plus de 11 heures que ce qui est prévu contractuellement présentent une proportion plus importante de personnes changeant d'employeur.

Figure 4 : Proportion de personnes changeant d'employeur selon le temps de travail

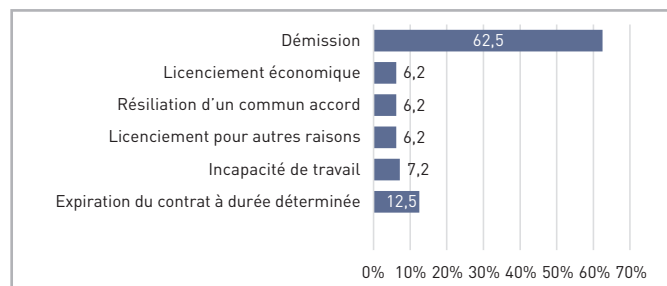


Remarque : Données en pourcentage ; données issues de l'enquête QoW 2017/2018

Mode de rupture du contrat pour le dernier emploi occupé

La **figure 5** représente les proportions des différents modes de ruptures de contrat concernant le dernier emploi occupé. Près de deux tiers des personnes interrogées indiquent avoir démissionné de leur propre initiative.

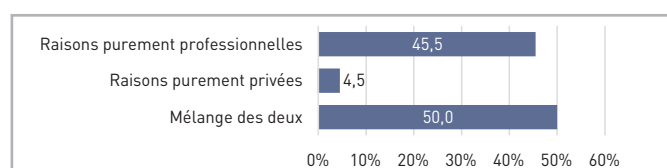
Figure 5 : Fin de la dernière relation de travail



Remarque : Données en pourcentage ; données issues de l'enquête QoW 2017/2018

La **figure 6** représente les proportions de salariés indiquant que leur dernière relation de travail s'est terminée pour des raisons purement professionnelles, pour des raisons purement personnelles ou pour un mélange de raisons professionnelles et personnelles. Près de la moitié des personnes interrogées indique soit des raisons purement professionnelles, soit un mélange de raisons professionnelles et personnelles.

Figure 6 : Raisons expliquant la fin de la dernière relation de travail

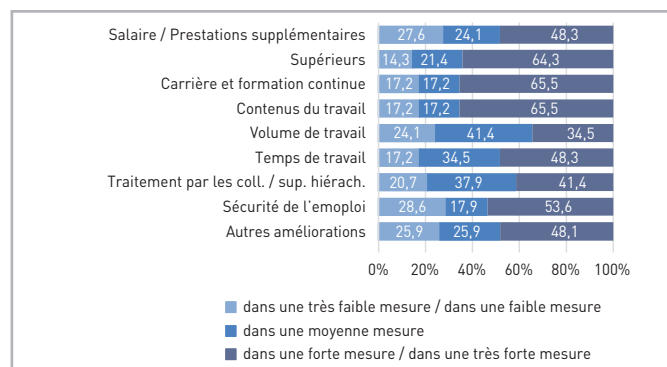


Remarque : Données en pourcentage ; données issues de l'enquête QoW 2017/2018

Attentes liées au changement

La **figure 7** représente les attentes qu'ont les salariés en termes d'améliorations professionnelles après avoir quitté leur dernier emploi. Les salariés s'attendent notamment à une amélioration du comportement du supérieur hiérarchique, des possibilités de formation et d'évolution de carrière, du contenu du travail et du temps de travail.

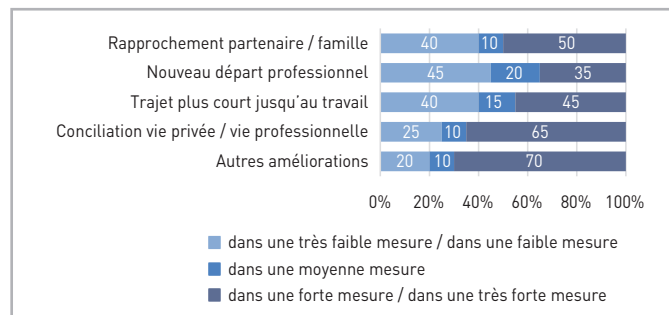
Figure 7 : Attentes d'améliorations professionnelles



Remarque : Données en pourcentage ; données issues de l'enquête QoW 2017/2018

La **figure 8** représente les attentes qu'ont les salariés en termes d'améliorations de leur vie personnelle après avoir quitté leur dernier emploi. Outre des améliorations diverses, la conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée est une attente importante chez ces salariés.

Figure 8 : Attentes d'améliorations de la vie personnelle

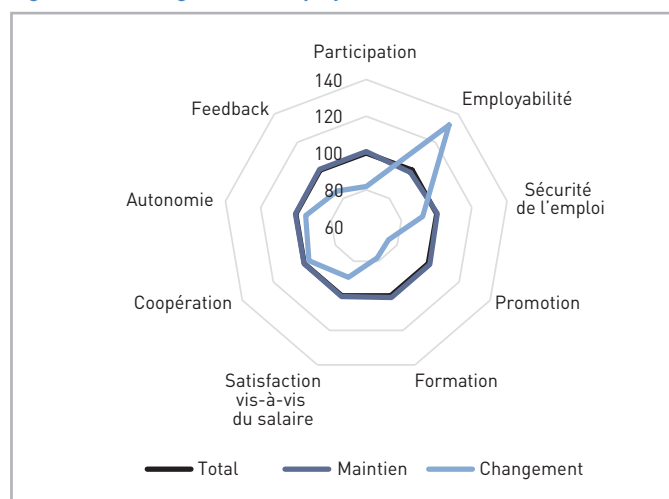


Remarque : Données en pourcentage ; données issues de l'enquête QoW 2017/2018

Changement d'employeur et conditions de travail

Les salariés ayant changé d'employeur entre 2017 et 2018 présentaient en 2017 des valeurs bien plus faibles que les autres en ce qui concerne les niveaux de feedback, de participation, de satisfaction vis-à-vis du salaire, ainsi que de possibilités de formation et de promotion (**Figure 9**). Dans le même temps, leur niveau d'employabilité était bien plus élevé que les autres.

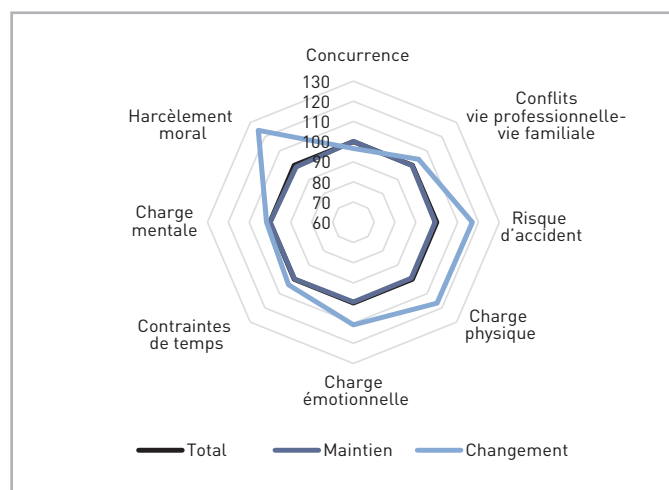
Figure 9 : Changement d'employeur et ressources liées au travail



Remarque : Écart en pourcentage par rapport à la valeur totale ; données issues de l'enquête QoW 2017/2018

Les salariés ayant changé d'employeur entre 2017 et 2018 présentaient en 2017 des valeurs bien plus élevées que les autres en ce qui concerne le harcèlement moral (**Figure 10**).

Figure 10 : Changement d'employeur et contraintes liées au travail



Remarque : Écart en pourcentage par rapport à la valeur totale ; données issues de l'enquête QoW 2017/2018

Bien-être général en 2017 et 2018

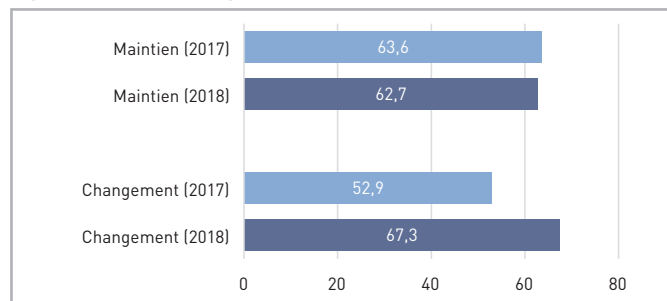
La **figure 11** représente les niveaux de bien-être en 2017 et 2018 pour les salariés selon qu'ils ont changé d'employeur (Changement) ou qu'ils sont restés (Maintien). Pour les salariés ayant gardé le même employeur, le niveau de bien-être est quasiment identique d'une année à l'autre. En revanche, les salariés ayant changé d'employeur présentent une nette amélioration de leur niveau de bien-être.

Conclusions

4,4 % des participants à l'enquête QoW ont changé d'organisation entre 2017 et 2018. Ce sont notamment les jeunes salariés (16 à 24 ans) et les salariés ayant un contrat à durée déterminée qui présentent une proportion supérieure à la moyenne de personnes changeant d'employeur.

Un turn-over important des salariés a des conséquences négatives pour les organisations (Park & Shaw, 2013 ; Shaw, 2011). De ce fait, les employeurs se doivent de prendre des mesures permettant de limiter le plus possible le roulement des salariés.

Figure 11 : Bien-être général en 2017 et 2018

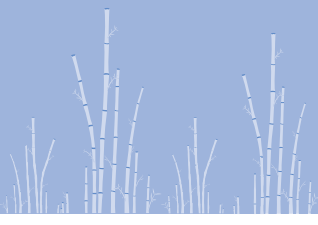


Remarque : Moyenne de l'échelle Well-Being allant de 0 à 100 ; données issues de l'enquête QoW 2017/2018

Certes, les employeurs ne peuvent influencer sur toutes les raisons conduisant à changer d'employeur, mais ils ont la possibilité de changer certaines conditions de travail spécifiques. Ils devraient donc veiller à augmenter les niveaux de participation, de feedback et de satisfaction vis-à-vis du salaire, de réduire le harcèlement moral, mais aussi d'améliorer le comportement du supérieur hiérarchique, les possibilités de formation et d'évolution de carrière, le temps de travail et le contenu du travail.

Références

- Hancock, J. I., Allen, D. G., Bosco, F. A., McDaniel, K. R., & Pierce, C. A. (2013). Meta-analytic review of employee turnover as a predictor of firm performance. *Journal of Management*, 39, 573-603. doi: 10.1177/0149206311424943
- Hom, P.W., & Griffeth, R. W. (1995). *Employee turnover*. Cincinnati, OH: South-Western Publishing.
- Park, T. Y., & Shaw, J. D. (2013). Turnover rates and organizational performance: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 98, 268-309. doi: 10.1037/a0030723
- Podsakoff, N. P., LePine, J. A., & LePine, M. A. (2007). Differential challenge stressor-hindrance stressor relationships with job attitudes, turnover intentions, turnover, and withdrawal behavior: a meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 92(2), 438-454. doi: 10.1037/0021-9010.92.2.438
- Shaw, J. D. (2011). Turnover rates and organizational performance: Review, critique, and research agenda. *Organizational Psychology Review*, 1, 187-213. doi: 10.1177/2041386610382152
- Sischka, P., & Steffgen, G. (2017). *Quality of Work-Index. 3. Forschungsbericht zur Weiterentwicklung des Arbeitsqualitätsindexes in Luxemburg* (3^e rapport de recherche sur le développement de l'indice de qualité du travail au Luxembourg). Inside Research Report. Luxembourg : Université Luxembourg.
- World Health Organization: Regional Office for Europe (1998). *Well-Being measures in primary health care: The DepCare Project*. Consensus meeting, Stockholm.



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, 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 à 2017 doit donc être effectuée avec prudence. Les résultats présentés dans ce rapport se réfèrent uniquement aux enquêtes de 2017 (Sischka, & Steffgen, 2017) et 2018 (Sischka & Steffgen, 2018).

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 du Luxembourg: INSIDE, Chambre des salariés Luxembourg, depuis 2014 Institut infas, avant TNS-ILRES																																																																	
Procédure d'enquête	Enquête par téléphone (CATI) ou enquête en ligne (CAWI ; depuis 2018) en luxembourgeois, allemand, français, portugais, et anglais																																																																	
Échantillon	885 participants (enquêtes 2017 & 2018) ; ont été exclues de l'analyse les personnes interrogées n'ayant participé qu'à une seule des deux enquêtes, et les personnes ne travaillant plus en 2018.																																																																	
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 CITP, la notion d'activité peut être prise dans le sens économique.																																																																	
Temps de travail	<p><u>Temps de travail hebdomadaire effectif</u></p> <ul style="list-style-type: none"> « Sur les 12 derniers mois, combien d'heures par semaine avez-vous en moyenne travaillé ? Veuillez également inclure les heures supplémentaires régulièrement effectuées. » <p><u>Temps de travail hebdomadaire contractuel</u></p> <ul style="list-style-type: none"> « Quelle est la durée de travail hebdomadaire stipulée dans votre contrat de travail ? » 																																																																	
Échelles relatives aux conditions de travail	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Échelle</th> <th>Nombre d'items</th> <th>Alpha de Cronbach</th> <th>Échelle</th> <th>Nombre d'items</th> <th>Alpha de Cronbach</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Participation</td> <td>2</td> <td>0,72</td> <td>Charge physique</td> <td>2</td> <td>0,70</td> </tr> <tr> <td>Feedback</td> <td>2</td> <td>0,69</td> <td>Risque d'accident</td> <td>2</td> <td>0,77</td> </tr> <tr> <td>Autonomie</td> <td>4</td> <td>0,74</td> <td>Satisfaction vis-à-vis du salaire</td> <td>2</td> <td>0,88</td> </tr> <tr> <td>Coopération</td> <td>4</td> <td>0,80</td> <td>Formation</td> <td>2</td> <td>0,87</td> </tr> <tr> <td>Concurrence</td> <td>4</td> <td>0,78</td> <td>Promotion</td> <td>2</td> <td>0,83</td> </tr> <tr> <td>Harcèlement moral</td> <td>5</td> <td>0,72</td> <td>Sécurité de l'emploi</td> <td>2</td> <td>0,78</td> </tr> <tr> <td>Charge mentale</td> <td>4</td> <td>0,73</td> <td>Employabilité</td> <td>2</td> <td>0,82</td> </tr> <tr> <td>Contraintes de temps</td> <td>2</td> <td>0,71</td> <td>Conflits vie professionnelle-vie familiales</td> <td>3</td> <td>0,80</td> </tr> <tr> <td>Charge émotionnelle</td> <td>2</td> <td>0,82</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	Échelle	Nombre d'items	Alpha de Cronbach	Échelle	Nombre d'items	Alpha de Cronbach	Participation	2	0,72	Charge physique	2	0,70	Feedback	2	0,69	Risque d'accident	2	0,77	Autonomie	4	0,74	Satisfaction vis-à-vis du salaire	2	0,88	Coopération	4	0,80	Formation	2	0,87	Concurrence	4	0,78	Promotion	2	0,83	Harcèlement moral	5	0,72	Sécurité de l'emploi	2	0,78	Charge mentale	4	0,73	Employabilité	2	0,82	Contraintes de temps	2	0,71	Conflits vie professionnelle-vie familiales	3	0,80	Charge émotionnelle	2	0,82								
Échelle	Nombre d'items	Alpha de Cronbach	Échelle	Nombre d'items	Alpha de Cronbach																																																													
Participation	2	0,72	Charge physique	2	0,70																																																													
Feedback	2	0,69	Risque d'accident	2	0,77																																																													
Autonomie	4	0,74	Satisfaction vis-à-vis du salaire	2	0,88																																																													
Coopération	4	0,80	Formation	2	0,87																																																													
Concurrence	4	0,78	Promotion	2	0,83																																																													
Harcèlement moral	5	0,72	Sécurité de l'emploi	2	0,78																																																													
Charge mentale	4	0,73	Employabilité	2	0,82																																																													
Contraintes de temps	2	0,71	Conflits vie professionnelle-vie familiales	3	0,80																																																													
Charge émotionnelle	2	0,82																																																																
Échelles relatives au bien-être	Bien-être général (indice de bien-être WHO-5, World Health Organization, 1998) : 5 items ; alpha de Cronbach pour 2017 : 0,84 ; alpha de Cronbach pour 2018 : 0,84																																																																	

Université du Luxembourg
Research Unit INSIDE

Philipp.Sischka@uni.lu
Tél. : +352 46 66 44 9782

Georges.Steffgen@uni.lu
Tél. : +352 46 66 44 6644

Chambre des salariés

David.Buechel@csl.lu
Tél. : +352 27 494 306

Sylvain.Hoffmann@csl.lu
Tél. : +352 27 494 200



CHAMBRE DES SALAIRES
LUXEMBOURG

better
WORK

NEWSLETTER

N°3/2019

2. April 2019

AKTUELLES VOM « QUALITY OF WORK INDEX » Nr. 13



**Quality
of work**
INDEX
LUXEMBOURG



UNIVERSITÉ DU
LUXEMBOURG



CHAMBRE DES SALAIRES
LUXEMBOURG

QUALITY OF WORK INDEX

Wieso wechseln Arbeitnehmer ihren Arbeitsplatz?

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

4,4% der Befragten des Quality of Work Survey hat zwischen den Erhebungen 2017 und 2018 den Arbeitgeber gewechselt. Vor allem die jüngsten Arbeitnehmer (16 bis 24 Jahre) sowie Arbeitnehmer mit einer befristeten Arbeitsstelle wechselten eher ihren Arbeitgeber. Je geringer Partizipation und Feedback, je höher Mobbing, und je geringer Einkommens-

zufriedenheit, Ausbildungs- und Beförderungsmöglichkeiten ausfallen, desto höher die Wahrscheinlichkeit eines Arbeitgeberwechsels. Arbeitnehmer, die den Arbeitgeber gewechselt haben, weisen dann im Mittel einen Zuwachs an Wohlbefinden auf.

Arbeitgeberwechsel

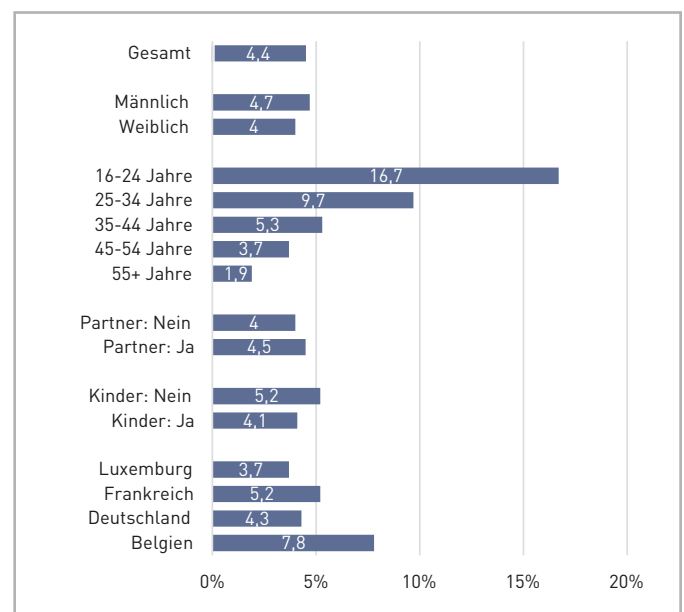
Mitarbeiterbindung ist ein bedeutsames Anliegen für Organisationen. Organisationen sind bestrebt eine hohe Fluktuation an Mitarbeitern zu vermeiden, da das Suchen, Auswählen und Einarbeiten von neuen Mitarbeitern kosten- und zeitintensiv ist (Hom & Griffeth, 1995). Außerdem sind Fluktuationsraten von Mitarbeitern mit organisationaler Leistung assoziiert (Hancock et al., 2013; Park & Shaw, 2013; Shaw, 2011). Die Ursachen von Organisationswechsel sind vielfältig. Einen bedeutenden Einfluss weisen ungünstige Arbeitsbedingungen auf (Podsakoff, LePine, & LePine, 2007).

In dem vorliegenden Newsletter werden Arbeitnehmer, die ihren Arbeitgeber wechseln, näher analysiert. Dazu wird auf Daten des Quality of Work Survey (QoW; Welle 2017 und 2018; Sischka & Steffgen, 2017) – eine repräsentative Befragung von Arbeitnehmern aus Luxemburg – zurückgegriffen (zu Details siehe Kasten: Methode). Als Arbeitgeberwechsler werden diejenigen Arbeitnehmer klassifiziert, die von 2017 auf 2018 ihre Organisation verlassen haben und in einer neuen Organisation (in oder außerhalb von Luxemburg) arbeiten. Betrachtet werden die Charakteristiken der Arbeitgeberwechsler, die Gründe des Wechsels, der Zusammenhang des Wechsels mit den Arbeitsbedingungen 2017 sowie die Ausprägung des generellen Wohlbefindens 2017 und 2018.

Arbeitgeberwechsel und Demographie

Abbildung 1 zeigt, dass 4,4% ($n = 39$) der Teilnehmer des QoW ihren Arbeitgeber zwischen 2017 und 2018 gewechselt haben. Hinsichtlich Geschlecht treten hierbei nur geringfügige Unterschiede auf. Differenziert nach Altersgruppen, wechselten vor allem Arbeitnehmer zwischen 16 und 24 Jahren überdurchschnittlich häufig ihren Arbeitgeber. Hinsichtlich dem Vorhandensein eines Partners oder Kinder zeigen sich kaum Unterschiede. Auch differenziert nach Wohnland gibt es kaum Unterschiede zwischen den Teilnehmern.

Abbildung 1: Anteil an Arbeitgeberwechslern nach Demographie

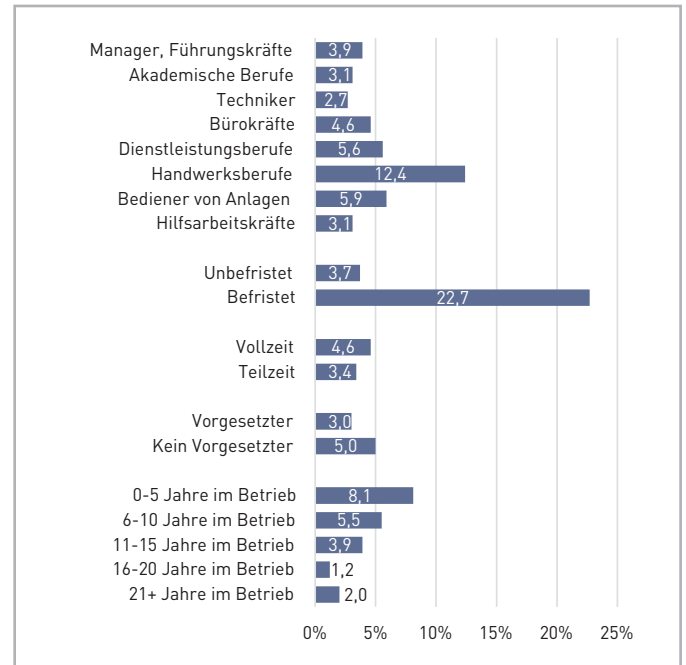


Anmerkung: Angaben in Prozent; Daten des QoW 2017/2018

Arbeitgeberwechsel und Berufscharakteristiken

Abbildung 2 zeigt den Anteil an Arbeitgeberwechslern nach verschiedenen Berufscharakteristiken. Differenziert nach Berufsgruppe, wechselten vor allem Arbeitnehmer in Handwerksberufen, überdurchschnittlich häufig ihren Arbeitgeber. Zudem wechselten insbesondere Arbeitnehmer mit einer Befristung ihren Arbeitgeber überdurchschnittlich häufig im Vergleich zu Arbeitnehmern ohne Befristung. Hinsichtlich Vorgesetztenfunktion gibt es keine bedeutenden Unterschiede. Differenziert nach Jahre im Betrieb weisen Arbeitnehmer zwischen 0 bis 5 Jahren im Betrieb einen etwas überdurchschnittlichen Anteil an Arbeitgeberwechslern auf.

Abbildung 2: Anteil an Arbeitgeberwechslern nach Berufscharakteristiken

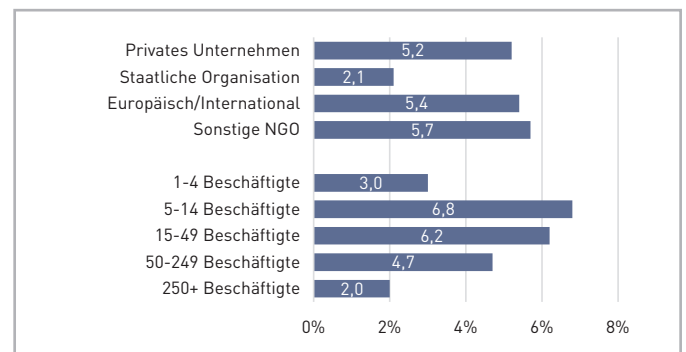


Anmerkung: Angaben in Prozent; Daten des QoW 2017/2018

Arbeitgeberwechsel und Organisationscharakteristiken

Abbildung 3 zeigt den Anteil an Arbeitgeberwechslern nach verschiedenen Organisationscharakteristiken. Arbeitnehmer, die in staatlichen Organisationen arbeiten, weisen im Vergleich zu Arbeitnehmern mit einem anderen Organisationstypus einen geringeren Anteil an Arbeitgeberwechslern auf.

Abbildung 3: Anteil an Arbeitgeberwechslern nach Organisationscharakteristiken

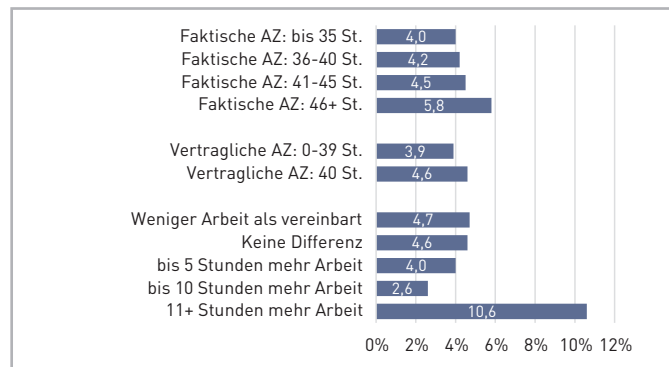


Anmerkung: Angaben in Prozent; Daten des QoW 2017/2018

Arbeitgeberwechsel und Arbeitszeitbedingungen

Abbildung 4 zeigt den Anteil an Arbeitgeberwechslern nach verschiedenen Arbeitszeitbedingungen. Differenziert nach faktischer sowie vertraglicher Arbeitszeit ergeben sich nur geringfügige Unterschiede. Hinsichtlich der Differenz zwischen faktischer und vertraglicher Arbeitszeit zeigt sich, dass Arbeitnehmer, die 11 und mehr Stunden arbeiten, einen etwas größeren Anteil an Arbeitgeberwechslern aufweisen.

Abbildung 4: Anteil an Arbeitgeberwechslern nach Arbeitszeitbedingungen

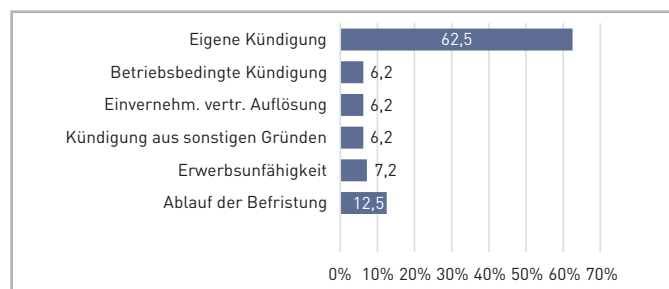


Anmerkung: Angaben in Prozent; Daten des QoW 2017/2018

Art der Beendigung des letzten Beschäftigungsverhältnisses

Abbildung 5 gibt den Anteil der verschiedenen Arten der Beendigung des letzten Beschäftigungsverhältnisses an. Knapp zwei Drittel der Befragten gibt an, auf eigene Initiative gekündigt zu haben.

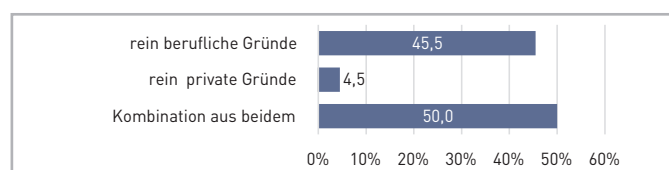
Abbildung 5: Beendigung des letzten Beschäftigungsverhältnisses



Anmerkung: Angaben in Prozent; Daten des QoW 2017/2018

Abbildung 6 zeigt den Anteil an Arbeitnehmern, die angeben, dass das letzte Beschäftigungsverhältnis aufgrund von rein beruflichen Gründen, aufgrund von rein privaten Gründen oder aufgrund einer Kombination von beruflichen und privaten Gründen beendet wurde. Je etwa die Hälfte gibt entweder rein berufliche Gründe oder eine Kombination von beruflichen und privaten Gründen an.

Abbildung 6: Gründe für das Ende des letzten Beschäftigungsverhältnisses

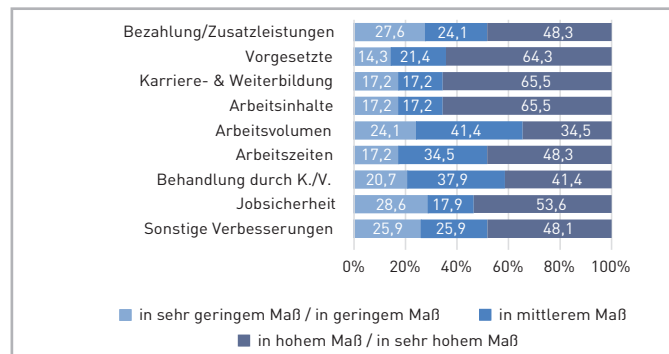


Anmerkung: Angaben in Prozent; Daten des QoW 2017/2018

Mit Wechsel verbundene Erwartungen

Abbildung 7 zeigt die Erwartungen an berufliche Verbesserungen durch die Beendigung des letzten Beschäftigungsverhältnisses an. Insbesondere eine Verbesserung des Vorgesetztenverhalten, der Karriere- und Weiterbildungsmöglichkeiten, der Arbeitsinhalte sowie der Arbeitszeiten werden erwartet.

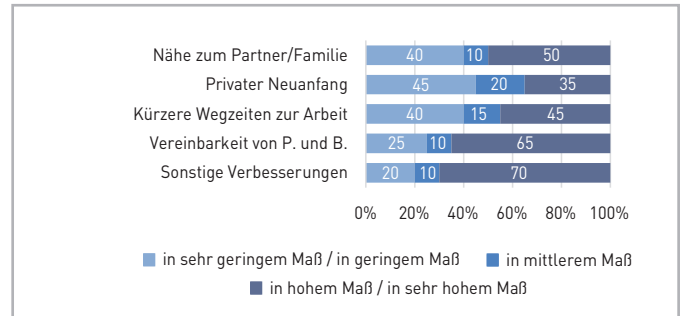
Abbildung 7: Erwartungen an berufliche Verbesserungen



Anmerkung: Angaben in Prozent; Daten des QoW 2017/2018

Abbildung 8 zeigt die Erwartungen an private Verbesserungen durch die Beendigung des letzten Beschäftigungsverhältnisses an. Neben sonstigen Verbesserungen ist es die Vereinbarkeit von Privatem und Beruflichem die ins Gewicht fallen.

Abbildung 8: Erwartungen an private Verbesserungen

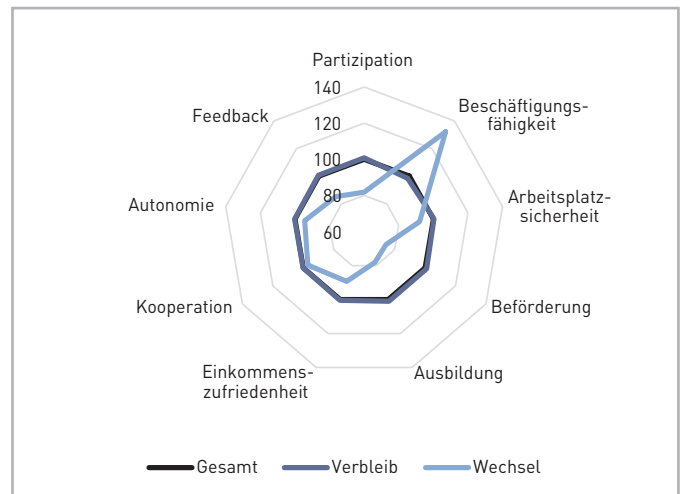


Anmerkung: Angaben in Prozent; Daten des QoW 2017/2018

Arbeitgeberwechsel und Arbeitsbedingungen

Arbeitnehmer, die zwischen 2017 und 2018 ihren Arbeitgeber gewechselt haben, wiesen 2017 signifikant geringere Werte bei Feedback, Partizipation, Einkommenszufriedenheit, Ausbildung und Beförderung auf (**Abbildung 9**). Gleichzeitig wiesen sie signifikant höhere Werte bei Beschäftigungsfähigkeit auf.

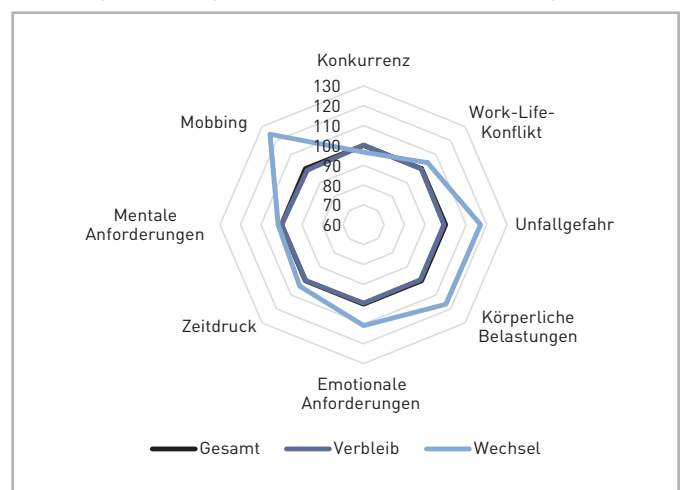
Abbildung 9: Arbeitgeberwechsel und Arbeitsressourcen



Anmerkung: Prozentuale Abweichung vom Gesamtwert; Daten des QoW 2017/2018

Arbeitnehmer, die zwischen 2017 und 2018 ihren Arbeitgeber gewechselt haben, wiesen 2017 signifikant höhere Werte bei Mobbing auf (**Abbildung 10**).

Abbildung 10: Arbeitgeberwechsel und Arbeitsbelastungen



Anmerkung: Prozentuale Abweichung vom Gesamtwert; Daten des QoW 2017/2018

Generelles Wohlbefinden für 2017 und 2018

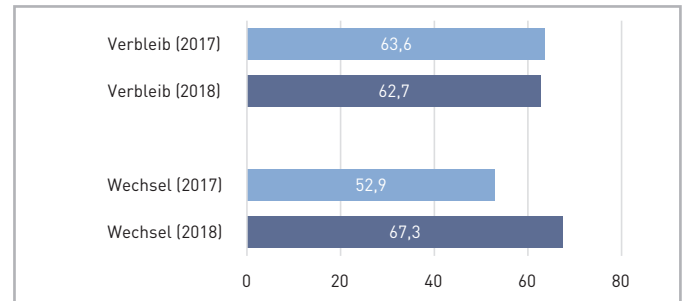
Abbildung 11 zeigt das Wohlbefinden der Jahre 2017 und 2018 für diejenigen Arbeitnehmer, die bei ihrem Arbeitgeber geblieben sind (Verbleib), oder gewechselt haben (Wechsel). Für Arbeitnehmer, die bei ihrem Arbeitgeber geblieben sind bleibt das Wohlbefinden zwischen den zwei Jahren nahezu konstant. Arbeitnehmer, die ihren Arbeitgeber gewechselt haben, weisen einen erkennbaren Zuwachs bezüglich ihres Wohlbefindens auf.

Schlussfolgerung

4,4% der Teilnehmer des QoW hat zwischen den Erhebungen 2017 und 2018 ihre Organisation gewechselt. Insbesondere die jüngsten Arbeitnehmer (16 bis 24 Jahre) sowie Arbeitnehmer mit einer befristeten Arbeitsstelle weisen einen überdurchschnittlichen Anteil an Arbeitgeberwechslern auf.

Eine hohe Mitarbeiterfluktuation weist für Organisationen negative Konsequenzen auf (Park & Shaw, 2013; Shaw, 2011). Dementsprechend sollten Arbeitgeber Maßnahmen ergreifen, um diese so gering wie möglich zu halten. Arbeitgeber können zwar

Abbildung 11: Wohlbefinden für 2017 und 2018



Anmerkung: Durchschnitt der von 0 bis 100 reichenden Well-Being-Skala; Daten des QoW 2017/2018

nicht alle Ursachen von Organisationswechsel beeinflussen, sie haben jedoch die Möglichkeit spezifische Arbeitsbedingungen zu verändern. Hierbei sollte darauf geachtet werden die Partizipation, das Feedback und die Einkommenszufriedenheit zu erhöhen, das Mobbing zu reduzieren, sowie das Vorgesetztenverhalten, Ausbildungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten, die Arbeitszeiten und die Arbeitsinhalte zu verbessern.

Referenzen

- Hancock, J. I., Allen, D. G., Bosco, F. A., McDaniel, K. R., & Pierce, C. A. (2013). Meta-analytic review of employee turnover as a predictor of firm performance. *Journal of Management*, 39, 573-603. doi: 10.1177/0149206311424943
- Hom, P.W., & Griffeth, R. W. (1995). *Employee turnover*. Cincinnati, OH: South-Western Publishing.
- Park, T. Y., & Shaw, J. D. (2013). Turnover rates and organizational performance: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 98, 268-309. doi: 10.1037/a0030723
- Podsakoff, N. P., LePine, J. A., & LePine, M. A. (2007). Differential challenge stressor-hindrance stressor relationships with job attitudes, turnover intentions, turnover, and withdrawal behavior: a meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 92(2), 438-454. doi: 10.1037/0021-9010.92.2.438
- Shaw, J. D. (2011). Turnover rates and organizational performance: Review, critique, and research agenda. *Organizational Psychology Review*, 1, 187-213. doi: 10.1177/2041386610382152
- Sischka, P., & Steffgen, G. (2017). *Quality of Work-Index. 3. Forschungsbericht zur Weiterentwicklung des Arbeitsqualitätsindex in Luxemburg*. Inside Research Report. Luxemburg: Universität Luxemburg.
- World Health Organization: Regional Office for Europe (1998). *Well-Being measures in primary health care: The DepCare Project*. Consensus meeting, Stockholm.

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 1).

Allerdings wurde ab 2014 ein anderes Erhebungsinstitut mit der Befragung betraut. Der Vergleich der Werte von 2013 mit den Werten von 2014 bis 2017 ist daher mit Vorsicht zu interpretieren. Die vorgelegten Befunde in diesem Bericht beziehen sich nur auf die Erhebungen 2017 (Sischka & Steffgen, 2017) und 2018 (Sischka & Steffgen, 2018).

Tabelle 1: 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 Institut Infas, zuvor TNS-ILRES																																																																
Art der Befragung	Telefonische Befragung (CATI) oder Online-Besprechung (CAWI; seit 2018) in luxemburgischer, deutscher, französischer, portugiesischer und englischer Sprache																																																																
Stichprobe	885 Teilnehmer (Erhebung 2017 & 2018) Analyse ausgeschlossen wurden Befragte, die nur an einer der Befragungen teilgenommen haben und diejenigen Befragten, die 2018 nicht mehr gearbeitet haben.																																																																
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.																																																																
Arbeitszeitbedingungen	<u>Faktische Wochenarbeitszeit</u> <ul style="list-style-type: none"> „Bezogen auf die letzten 12 Monate, wie viele Stunden arbeiten Sie durchschnittlich pro Woche? Beziehen Sie bitte dabei regelmäßig geleistete Mehrarbeit bzw. Überstunden mit ein.“ <u>Vertraglich vereinbarte Wochenarbeitszeit</u> <ul style="list-style-type: none"> „Wie viele Stunden umfasst Ihre vertragliche Wochenarbeitszeit?“ 																																																																
Skalen zu Psychosozialen Arbeitsbedingungen	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Skala</th> <th>Anzahl Items</th> <th>Cronbach's Alpha</th> <th>Skala</th> <th>Anzahl Items</th> <th>Cronbach's Alpha</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Partizipation</td> <td>2</td> <td>.72</td> <td>Körperliche Belastungen</td> <td>2</td> <td>.70</td> </tr> <tr> <td>Feedback</td> <td>2</td> <td>.69</td> <td>Unfallgefahr</td> <td>2</td> <td>.77</td> </tr> <tr> <td>Autonomie</td> <td>4</td> <td>.74</td> <td>Einkommens-zufriedenheit</td> <td>2</td> <td>.88</td> </tr> <tr> <td>Kooperation</td> <td>4</td> <td>.80</td> <td>Ausbildung</td> <td>2</td> <td>.87</td> </tr> <tr> <td>Konkurrenz</td> <td>4</td> <td>.78</td> <td>Beförderung</td> <td>2</td> <td>.83</td> </tr> <tr> <td>Mobbing</td> <td>5</td> <td>.72</td> <td>Arbeitsplatz-sicherheit</td> <td>2</td> <td>.78</td> </tr> <tr> <td>Mentale Anforderungen</td> <td>4</td> <td>.73</td> <td>Beschäftigungs-fähigkeit</td> <td>2</td> <td>.82</td> </tr> <tr> <td>Zeitdruck</td> <td>2</td> <td>.71</td> <td>Work-Life-Konflikt</td> <td>3</td> <td>.80</td> </tr> <tr> <td>Emotionale Anforderungen</td> <td>2</td> <td>.82</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	Skala	Anzahl Items	Cronbach's Alpha	Skala	Anzahl Items	Cronbach's Alpha	Partizipation	2	.72	Körperliche Belastungen	2	.70	Feedback	2	.69	Unfallgefahr	2	.77	Autonomie	4	.74	Einkommens-zufriedenheit	2	.88	Kooperation	4	.80	Ausbildung	2	.87	Konkurrenz	4	.78	Beförderung	2	.83	Mobbing	5	.72	Arbeitsplatz-sicherheit	2	.78	Mentale Anforderungen	4	.73	Beschäftigungs-fähigkeit	2	.82	Zeitdruck	2	.71	Work-Life-Konflikt	3	.80	Emotionale Anforderungen	2	.82							
Skala	Anzahl Items	Cronbach's Alpha	Skala	Anzahl Items	Cronbach's Alpha																																																												
Partizipation	2	.72	Körperliche Belastungen	2	.70																																																												
Feedback	2	.69	Unfallgefahr	2	.77																																																												
Autonomie	4	.74	Einkommens-zufriedenheit	2	.88																																																												
Kooperation	4	.80	Ausbildung	2	.87																																																												
Konkurrenz	4	.78	Beförderung	2	.83																																																												
Mobbing	5	.72	Arbeitsplatz-sicherheit	2	.78																																																												
Mentale Anforderungen	4	.73	Beschäftigungs-fähigkeit	2	.82																																																												
Zeitdruck	2	.71	Work-Life-Konflikt	3	.80																																																												
Emotionale Anforderungen	2	.82																																																															
Skalen zu Well-Being	Generelles Well-Being (WHO-5-Well-Being-Index, World Health Organization, 1998): 5 Items; Cronbach's Alpha für 2017: .84; Cronbach's Alpha für 2018: .84																																																																

Universität du Luxembourg Research Unit INSIDE

Philipp.Sischka@uni.lu
Tél. : +352 46 66 44 9782

Georges.Steffgen@uni.lu
Tél. : +352 46 66 44 6644

Chambre des salariés

David.Buechel@csl.lu
Tél. : +352 27 494 306

Sylvain.Hoffmann@csl.lu
Tél. : +352 27 494 200