

Quality of Work Index Luxembourg: Entwicklung eines validen Messinstruments Quality of work Index Luxembourg : Développement d'un instrument de mesure valide



Dipl. Soz. Philipp SISCHKA (Mitarbeiter am Institute for Health and Behaviour an der Universität Luxembourg) und Prof. Dr. Georges STEFFGEN (Professor für Sozial- und Arbeitspsychologie und Beigeordneter Direktor des Institute for Health and Behaviour an der Universität Luxembourg)



Philipp SISCHKA, sociologue diplômé (Collaborateur au « Institute for Health and Behaviour » à l'Université du Luxembourg) et Prof. Dr. Georges STEFFGEN (Professeur en psychologie sociale et du travail, Directeur adjoint du « Institute for Health and Behaviour » à l'Université du Luxembourg)

KURZFASSUNG

Der „Quality of Work Index Luxembourg“ stellt ein Messinstrument zur Erfassung der Arbeitsqualität bzw. der Arbeitsbedingungen in Luxemburg dar. Ziel ist es, mittels der Befragung in Luxemburg tätiger Arbeitnehmer, die Arbeitsqualität regelmäßig (jährlich seit 2013) zu erfassen und so – vergleichbar des österreichischen Arbeitsklima-Index (Raml, 2016) – kurz- und langfristige Entwicklungstrends der Arbeitsqualität in Luxemburg abzubilden.

Der Index wurde in Kooperation zwischen der Chambre des salariés Luxembourg und der Universität Luxembourg entwickelt (Steffgen, & Kohl 2013). Die kontinuierlich jährlich durchgeführte Prüfung der Güte (Sischka, & Steffgen, 2015a, 2016a) weist den „Quality of Work Index“ als multidimensionales, aussagekräftiges sowie reliables und konstruktvalides Messinstrument aus.

RÉSUMÉ

L'indice « Quality of Work » du Luxembourg représente un instrument de mesure permettant de déterminer la qualité du travail et les conditions de travail au Luxembourg. À l'aide d'une enquête menée auprès de salariés travaillant au Luxembourg, le but est d'évaluer régulièrement la qualité du travail (tous les ans depuis 2013) et ainsi – de manière comparable à l'indice autrichien « Climat au travail » (Raml, 2016) – de dégager des tendances et des évolutions de la qualité du travail au Luxembourg.

L'indice a été élaboré en partenariat entre la Chambre des salariés du Luxembourg et l'Université du Luxembourg (Steffgen, & Kohl 2013). Le fait de vérifier en continu et annuellement la qualité de l'outil (Sischka, & Steffgen, 2015a, 2016a) fait de l'indice « Quality of Work » un instrument de mesure multidimensionnel, pertinent, fiable et valide.

Einleitung: Konstruktion des Messinstruments

Arbeitsqualität ist per se ein multidimensionales Konstrukt, dass sich aus der Summe unterschiedlicher Aspekte der Arbeitsbedingungen, der sozialen Beziehungen sowie der Arbeit selbst zusammensetzt (Muñoz de Bustillo, Fernández-Maciás, Antón, & Esteve, 2009). Für den Quality of Work Index Luxembourg wurden – basierend auf dem aktuellen wissenschaftlichen Erkenntnisstand – diejenigen Aspekte der Arbeit ausgewählt und operationalisiert, die in einem direkten Zusammenhang mit der Befindlichkeit der Arbeitnehmer an ihrem Arbeitsplatz stehen. Dabei werden nicht die objektiven Kriterien der Arbeit, sondern vielmehr die subjektive Wahrnehmung der Arbeitnehmer der spezifischen Arbeitsbedingungen erfasst.

Bei der Konzeption des Quality of Work Index Luxembourg wurde sich insgesamt an den zentralen theoretischen wissenschaftlichen Modellen zur Beurteilung von Arbeitsbedingungen orientiert. Insbesondere das Job-Characteristic-Modell (Hackman, & Oldham, 1980), das Job Demand-Control(-Support) Modell (Karasek, & Theorell, 1990), das Job Demand-Resource-Modell (Demerouti, & Bakker, 2011) sowie das Effort-Reward-Imbalance-Modell (Siegrist et al., 2004) wurden herangezogen. Aus diesen Modellen wurden die wesentlichen Dimensionen des Quality of Work Index Luxembourg abgeleitet und in das Messinstrument aufgenommen.

Dimensionen der Arbeitsqualität

Der Quality of Work Index Luxembourg setzt sich aus zwei umfassenden Inhaltsbereichen zusammen: a) den psychosozialen Arbeitsbedingungen und b) den Arbeitsrahmenbedingungen. Diese beiden Bereiche an Arbeitsbedingungen weisen einen direkten Zusammenhang mit unterschiedlichen Aspekten des Befindens am Arbeitsplatz auf.

Die psychosozialen Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmer werden schlussendlich anhand sieben unterschiedlicher Skalen (mit jeweils 2 bis 5 Items) erfasst:

- ▶ die Kooperation unter den Kollegen,
- ▶ die Partizipationsmöglichkeiten bei Entscheidungen,

- ▶ das Feedback bzw. die Rückmeldung über die geleistete Arbeit,
- ▶ die Autonomie bei der Arbeit,
- ▶ die Mentalen Anforderungen,
- ▶ der Zeitdruck sowie
- ▶ die Mobbingverfahren.

Als ein zentrales Maß der Güte weist die Messgenauigkeit (Reliabilität) der Skalen Werte zwischen .58 bis .87 auf. Mit der Ausnahme der Skala Mentale Anforderungen sind die Skalen als zufriedenstellend bis sehr messgenau (reliabel) zu bezeichnen (siehe Tabelle 1).

TABELLE 1: PSYCHOSOZIALE ARBEITSBEDINGUNGEN

Skala (Anzahl der Items)	Reliabilität	Beispiel-Item
Kooperation (3)	.65	In welchem Maße werden Sie von Ihren Kollegen und Kolleginnen bei Ihrer Arbeit unterstützt?
Partizipation (4)	.87	In welchem Maße können Sie in Ihrem Betrieb bei Entscheidungen mitreden?
Feedback (3)	.63	In welchem Maße erhalten Sie von Ihrem Vorgesetzten oder von Ihren Kollegen Rückmeldung über Ihre Arbeit?
Autonomie (4)	.74	In welchem Maße können Sie entscheiden, wie Sie Ihre Arbeit machen?
Mentale Anforderungen (2)	.58	Wie häufig ist Ihre Arbeit geistig belastend?
Zeitdruck (2)	.73	Wie häufig sind Sie unter Zeitdruck bzw. gehetzt bei Ihrer Arbeit?
Mobbing (5)	.71	Wie häufig wird Ihre Arbeit durch Ihre Kollegen oder Ihren Vorgesetzten kritisiert?
Antwortformat: 5-Punkt-Likert-Skala: (1) „In sehr geringem Maße“ – (5) „In sehr hohem Maße“ (1) „Nie“ – (5) „Fast immer“		

Auch die sieben Skalen (mit jeweils 2 oder 3 Items) zur Erfassung der **Arbeitsrahmenbedingungen**:

- ▶ die Zufriedenheit mit dem Einkommen,
- ▶ die Ausbildungs- und
- ▶ die Beförderungsmöglichkeiten,
- ▶ die Beschäftigungsfähigkeit,
- ▶ die Arbeitsstellenwechselfähigkeiten,
- ▶ die körperlichen Belastungen der Arbeit sowie
- ▶ der Unfallgefahr bei der Arbeit erweisen sich als sehr messgenau.

Der sogenannte Cronbach Alpha liegt zwischen .71 und .90 und damit in einem sehr zufriedenstellenden Bereich. Ergänzend wird noch die wahrgenommene Arbeitsplatzsicherheit mittels eines Items erfragt (siehe Tabelle 2).



TABELLE 2: ARBEITSRAHMENBEDINGUNGEN

Skala (Anzahl der Items)	Reliabilität	Beispiel-Item
Einkommen (2)	.90	Wie zufrieden sind Sie gegenwärtig mit Ihrem Gehalt?
Ausbildung (3)	.85	In welchem Maß haben Sie Möglichkeiten, sich in Ihrem Betrieb weiter zu qualifizieren?
Beförderung (2)	.80	In welchem Maß haben Sie Aufstiegs- oder Beförderungsmöglichkeiten in Ihrem Betrieb?
Arbeitsplatzsicherheit (1)	-	In welchem Maß halten Sie Ihren eigenen Arbeitsplatz für sicher?
Beschäftigungsfähigkeit (2)	.84	In welchem Maß werden aktuell Arbeitskräfte mit Ihrer Qualifikation gesucht?
Arbeitsstellenwechsel (2)	.71	Wie schwierig wäre es für Sie, einen ähnlichen Job zu finden, wenn Sie Ihre Arbeit verlieren oder kündigen würden?
Körperliche Belastungen (3)	.71	Wie häufig ist Ihre Arbeit körperlich belastend (z.B. lange stehen bleiben)?
Unfallgefahr (2)	.77	In welchem Maße besteht bei Ihrer Arbeit Unfall- und Verletzungsgefahr?
Antwortformat: 5-Punkt-Likert-Skala: (1) „In sehr geringem Maße“ – (5) „In sehr hohem Maße“ (1) „Nie“ – (5) „Fast immer“		

Neben den beiden Bereichen zu den Arbeitsbedingungen wurden unterschiedliche Befindlichkeitsdimensionen der Arbeit erfragt. Erfasst wurde somit ergänzend:

- a) wie zufrieden die Arbeitnehmer mit ihrer Arbeit sind,
- b) ob sie sich auf der Arbeit respektiert fühlen,
- c) welche Bedeutung sie ihrer Arbeit beimessen,
- d) erlebter Stress und
- e) Burnout,
- f) erlebte physische Gesundheitsprobleme (mittels Index) und
- g) mögliche Work-Life-Konflikte. Das Reliabilitätsmaß Cronbach Alpha weist mit Werten zwischen .67 und .85 die Skalen (mit Ausnahme des heterogenen Index für den sich kein Reliabilitätsmaß ermitteln ließ) als zufriedenstellend bis sehr messgenau aus.

TABELLE 3: OUTCOMES: BEFINDLICHKEIT

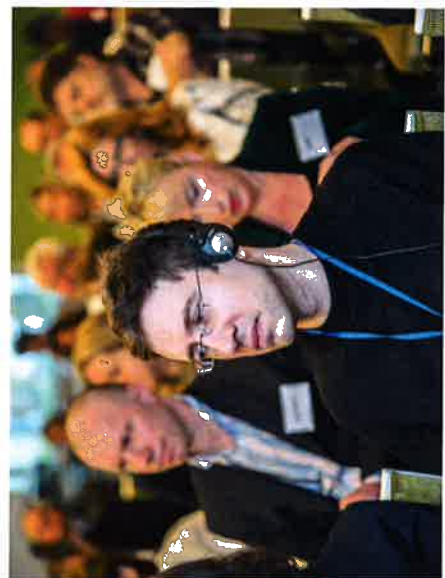
Skala (Anzahl der Items)	Reliabilität	Beispiel-Item
Arbeitszufriedenheit (4)	.79	Wie zufrieden sind Sie gegenwärtig mit Ihrer Arbeit?
Respekt (3)	.71	In welchem Maße werden Sie von Ihrem unmittelbaren Vorgesetzten bei Ihrer Arbeit respektiert?
Bedeutung der Arbeit (3)	.85	In welchem Maße haben Sie das Gefühl, dass Ihre Arbeit wichtig ist?
Stress (5)	.82	Wie häufig fühlen Sie sich durch Ihre Arbeit gestresst?
Burnout (4)	.79	Wie häufig haben Sie das Gefühl, Ihre Arbeit nicht mehr zu ertragen?
Physische Gesundheitsprobleme-Index (7)	-	Wie häufig hatten Sie in den letzten 12 Monaten Kopfschmerzen?
Work-Life-Konflikt (2)	.67	Wie schwierig ist es für Sie sowohl Ihrer Arbeit als auch Ihrem Privatleben die nötige Aufmerksamkeit zu schenken?
Antwortformat: 5-Punkt-Likert-Skala:		(1) „In sehr geringem Maße“ – (5) „In sehr hohem Maße“ (1) „Nie“ – (5) „Fast immer“

Die Korrelationen zwischen den Quality of Work Scales und den unterschiedlichen Befindlichkeits-Skalen können zum einen als Beleg für die Konstruktvalidität der Scales und zum anderen als Hinweis für signifikante Zusammenhänge zwischen den Arbeitsbedingungen und der physischen sowie psychischen Gesundheit der Arbeitnehmer angesehen werden (siehe Tabelle 4).

TABELLE 4: KORRELATION DER QUALITY OF WORK SKALEN MIT DEN WELL-BEING-SKALEN

	Arbeitszufr.	Resp.	Bed. d. Ar.	Stress	Burnout	Phys. Gesund.	WorkLife
Kooperation	.25	.27	.21	-.10	-.17	-.11	-.09
Partizipation	.53	.64	.31	-.23	-.33	-.21	-.14
Feedback	.50	.61	.30	-.21	-.28	-.14	-.12
Autonomie	.39	.44	.22	-.20	-.27	-.18	-.16
Mentale Anf.	-.17	-.13	.04 ns	.43	.28	.17	.30
Zeitdruck	-.25	-.21	.00 ns	.41	.33	-.14	.34
Mobbing	-.51	-.50	-.17	.52	.51	.29	.34
Einkommen	.43	.39	.16	-.22	-.29	-.13	-.17
Ausbildung	.37	.37	.27	-.15	-.24	-.13	-.08
Beförderung	.36	.37	.18	-.20	-.23	-.18	-.12
Arbeitsplatzsicherheit	.44	.35	.22	-.18	-.26	-.13	-.14
Beschäftigungsfähigkeit	.20	.19	.19	-.07	-.13	-.06	-.06
Arbeitsstellenwechsel	.14	.14	.09	-.07	-.12	-.13	-.03 ns
Körperliche Belastungen	-.33	-.31	.06	.34	.36	.33	.23
Unfallgefahr	-.23	-.25	.13	-.13	.14	.17	.06

Anmerkung: ns = nicht signifikant.



Befragungsmethode und Teilnehmer

Der Quality of Work Index - Luxembourg, wird im Rahmen eines jährlich durchgeführten Survey anhand computerunterstützter telefonischer Interviews (CATI) von Infas (Institut für angewandte Sozialwissenschaft, Bonn) erhoben. Die Zielgruppe der Befragung sind Arbeitnehmer zwischen 16 und 64 Jahren die mindestens 10 Stunden in der Woche einer angestellten bzw. abhängigen Beschäftigung in Luxemburg nachgehen. Der Quality of Work Survey wurde zwischen November 2012 und März 2013 zum ersten Mal von TNS-ILRES umgesetzt. Die zweite Erhebung wurde dann von Infas zwischen Mai und Juli 2014, die Dritte zwischen Juni und August 2015 durchgeführt. Die vierte Erhebung wird – wieder durch Infas – zwischen Juni und August 2016 realisiert. Aufgrund der Tatsache, dass der luxemburgische Arbeitsmarkt durch einen sehr hohen Anteil an Grenzgängern gekennzeichnet ist (2014: 44,4%), wurde eine Quote für Pendler aus den umliegenden Ländern vorgegeben (Auswahl der Teilnehmer mittels Gabler-Häder-Design). Von den 2015 befragten Arbeitnehmern sind 904 (59,2%) direkt in Luxemburg ansässig, 302 (21,0%) wohnen in Frankreich, und je 151 Arbeitnehmer (9,9%) in Deutschland oder in Belgien. Die teilnehmenden Arbeitnehmer stammen aus unterschiedlichen Wirtschaftszweigen (u.a. Baugewerbe, Produktion, öffentliche Verwaltung, Erziehung, Finanzwesen, usw.). Auch finden sowohl kleine, mittlere als auch große Organisationen bzw. Betriebe Berücksichtigung. Weitere Details bezüglich der Teilnehmer der Befragung sind in dem Bericht von Schütz und Kollegen (2015) dokumentiert.

Schlussfolgerung

Die theoriegeleiteten Skalen des Quality of Work Index - Luxembourg weisen insgesamt eine hohe Reliabilität bzw. interne Konsistenz auf, sind hinreichend diskriminant (siehe hierzu die Ergebnisse der explorativen und konfirmatorischen Faktorenanalysen in Sischka, & Steffgen, 2016a) und belegen einen engen Zusammenhang zwischen den Arbeitsbedingungen und der psychischen sowie physischen Gesundheit von Arbeitnehmern (siehe Tabelle 4; sowie die Ergebnisse in Sischka, & Steffgen, 2016; und Steffgen, Kohl, Reese, Happ, & Sischka, 2015; Steffgen, Sischka, Schmidt, Kohl, & Happ, 2016; Sischka, & Steffgen, 2016b). Mit Hilfe des Messinstruments können somit reliable sowie valide Daten zur Arbeitsqualität bzw. zu den Arbeitsbedingungen in Luxemburg erhoben werden.

Literatur

Demerouti, E. & Bakker, A. B. (2011). The Job Demands-Resources Model: Challenges for future research. *SA Journal of Industrial Psychology*, 37, 1-9.

Hackman, R. J., & Oldham, G.R. (1980). *Work redesign*. Reading, MA: Addison-Wesley.

Karasek, R. A., & Theorell, T. (1990). *Healthy work: stress, productivity, and the reconstruction of working life*. New York: Basic Books.

Muñoz de Bustillo, R., Fernandez-Macias, E., Ignacio Anton, J., & Esteve, F. (2009). *Indicators of Job Quality in the European Union*. Brussels: European Parliament.

Rami, R. (2016). *Erkenntnisse aus dem Österreichischen Arbeitsklima Index*. Präsentation auf der Fachtagung „Arbeitsqualität: von der Befragung zur Umsetzung“. Luxembourg, Luxembourg.

Schütz, H., Schröder, H., & Harand, J. (2015). *Bericht – Quality of work Luxembourg, 2015*. Infas, Institut für angewandte Sozialwissenschaft: Bonn.

Siegrist, J., Starke, D., Chandola, T., Godin, I., Marmot, M., Niedhammer, I., & Peter, R. (2004). The measurement of effort-reward imbalance at work: European comparisons. *Social Science & Medicine*, 58, 1483-1499.

Sischka, P., & Steffgen, G. (2015a). Quality of Work-Index: Forschungsbericht zur Weiterentwicklung des Arbeitsqualitätsindex in Luxemburg. Working Paper. Universität Luxembourg.

Sischka, P., & Steffgen, G. (2015b). Arbeitszufriedenheit der Arbeitnehmer in Luxemburg. Better Work Newsletter 2015, 4.

Sischka, P., & Steffgen, G. (2016a). Quality of Work-Index: 2. Forschungsbericht zur Weiterentwicklung des Arbeitsqualitätsindex in Luxemburg. Working Paper. Universität Luxembourg.

Sischka, P., & Steffgen, G. (2016b). Mobbing am Arbeitsplatz in Luxemburg. Better Work Newsletter, 2016, 1.

Steffgen, G., & Kohl, D. (2013): Rapport final sur le développement d'un indicateur de la qualité du travail au Luxembourg. Working Paper. Universität Luxembourg.

Steffgen, G., Kohl, D., Reese, G., Happ, C., & Sischka, P. (2015). Quality of Work: Validation of a New Instrument in Three Languages. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 12, 14988-15006.

Steffgen, G., Sischka, P., Schmidt, A., Kohl, D., & Happ, C. (2016). The Luxembourg Workplace Mobbing Scale: Psychometric properties of a short instrument in three different languages. *European Journal of Psychological Assessment* (accepted for publication).