

# Handbuch wirtschaftspsychologischer Testverfahren

Band II: Organisationspsychologische Instrumente

herausgegeben von

**Prof. Dr. Werner Sarges**  
Helmut-Schmidt-Universität Hamburg

**Prof. Dr. Heinrich Wottawa**  
Ruhr-Universität Bochum

**Christian Roos**

Institut für Management-Diagnostik, Barmitz (bei Hamburg)



PABST SCIENCE PUBLISHERS  
Lengerich, Berlin, Bremen, Miami,  
Riga, Viernheim, Wien, Zagreb

# FdP-B

Fragebogen zur direkten Partizipation im Büro

**Autoren**

Andrea Lohmann und Jochen Prümper

**Verlag, Erscheinungsort und -jahr**

Hogrefe-Verlag, Göttingen, 2006

**Einsatzbereiche**

Bei dem FdP-B handelt es sich um ein Screening-Instrument, mit dem das psychologische Partizipationsklima einer Organisation im Bereich der Büroarbeit erfasst wird. Das Instrument fokussiert dabei – um den organisationalen Handlungsbedarf darzustellen – sowohl auf die von Beschäftigten subjektiv wahrgenommene Partizipation zur Abbildung der IST-Situation als auch auf deren Veränderungswunsch. Im Rahmen einer schriftlichen Befragung werden dazu von Beschäftigten auf Grundlage von 28 Einzelaspekten sieben Faktoren beurteilt. Der FdP-B ist hinsichtlich der Tätigkeitsklasse für die Arbeit im Büro konzipiert, bezüglich der Branchen jedoch universell einsetzbar.

**Konstruktionsgrundlagen**

Obwohl bereits einige Instrumente zur Partizipation sowohl im deutsch- als auch im englischsprachigen Raum vorlagen, erschien die Entwicklung eines neuen Verfahrens notwendig, da jene überwiegend auf politische Partizipation abzielten und/oder als globale Kurzskalen konzipiert worden waren. Bei der Entwicklung des FdP-B stand das Ziel im Vordergrund, den Bereich der Partizipation im Büro möglichst facettenreich abzubilden und dem betrieblichen Praktiker ein Werkzeug zur Ermittlung des entsprechenden organisationalen Handlungsbedarfs anzubieten. Dabei sollte auf die de-facto- und nicht auf die de-jure-Partizipation fokussiert werden.

Definitivisch wurde bei der Konstruktion von der folgenden Definition ausgegangen: *Partizipation ist die von der Organisation gewährte oder verlangte, subjektiv wahrgenommene, direkte Beteiligung des Einzelnen an Entscheidungen, die im Zusammenwirken mit anderen Organisationsmitgliedern getroffen werden und die seine oder ihre mittel- oder unmittelbaren Bereiche der Arbeit betreffen.*

Die endgültige Auswahl der Items erfolgte mittels Faktorenanalyse an einer Stichprobe von 1.354 Beschäftigten aus zehn verschiedenen Branchen. Aus Gründen der einfachen Handhabung,

insbesondere für den betrieblichen Praktiker, sollten im Ergebnis alle Faktoren die gleiche Anzahl von Items aufweisen. Es ergaben sich sowohl für die Partizipation als auch den Veränderungswunsch jeweils 28 Items auf sieben Faktoren.

### Inhalte

Der FdP-B operationalisiert sowohl die subjektiv wahrgenommene Partizipation als auch den Veränderungswunsch von Beschäftigten in sieben Bereichen der täglichen Büroarbeitsumwelt.

#### 1. Arbeitsaufgabe

Der Bereich Arbeitsaufgabe beschreibt das Ausmaß der Entscheidungsbeteiligung bzw. des diesbezüglichen Veränderungswunsches hinsichtlich der verschiedenen sich stellenden Tätigkeitsanforderungen. Dazu zählen die Auswahl der Arbeitsaufgabe selbst, darüber hinaus aber auch die Arbeitsmenge, die Arbeitsvielfalt und der Schwierigkeitsgrad der Arbeitsaufgabe.

#### 2. Arbeitsmittel

Der Bereich Arbeitsmittel beschreibt das Ausmaß der Entscheidungsbeteiligung bzw. des diesbezüglichen Veränderungswunsches hinsichtlich der informationstechnischen Ausstattung des Arbeitsplatzes. Dazu zählen die Software am Arbeitsplatz, die Software, die das gesamte Unternehmen betrifft, aber auch die die Arbeit unterstützenden Informations- und Kommunikationstechniken am eigenen Arbeitsplatz sowie Informations- und Kommunikationstechniken für das gesamte Unternehmen.

#### 3. Arbeitsplatz

Der Bereich Arbeitsplatz beschreibt das Ausmaß der Entscheidungsbeteiligung bzw. des diesbezüglichen Veränderungswunsches hinsichtlich der unmittelbaren Ausstattung sowie der unmittelbaren Umgebungseigenschaften des Arbeitsplatzes. Dazu zählen das den Beschäftigten zur Verfügung stehende Mobiliar, die Beleuchtung, Maßnahmen zur Lärmreduzierung sowie die Ausstattung mit Hardwarekomponenten am eigenen Arbeitsplatz, nicht jedoch die Software.

#### 4. Arbeitsvertrag

Der Bereich Arbeitsvertrag beschreibt das Ausmaß der Entscheidungsbeteiligung bzw. des Veränderungswunsches hinsichtlich vertraglicher Absprachen zwischen Beschäftigten und Arbeitgeber. Dazu gehören die Vertragsgestaltung selbst, aber auch die daraus folgenden pekuniären Effekte, wie Gehaltshöhe, Gehaltszusammensetzung und Zuwendungen.

#### 5. Arbeitszeit

Der Bereich Arbeitszeit beschreibt das Ausmaß der Entscheidungsbeteiligung bzw. des diesbezüglichen Veränderungswunsches hinsichtlich der zeitlichen Rahmenbedingungen der Arbeit. Dies betrifft Absprachen zwischen Arbeitgeber und Beschäftigten sowie von Beschäftigten untereinander. Davon betroffen sind Rahmenregelungen wie wöchentliche Arbeitszeiten, aber auch der Umfang täglich zu leistender Arbeitszeit, sowie Urlaubsplanung und Pausenzeiten.

#### 6. Organisationsentwicklung

Der Bereich Organisationsentwicklung beschreibt das Ausmaß der Entscheidungsbeteiligung bzw. des diesbezüglichen Veränderungswunsches, die bzw. der die Entwicklung und Organisation des gesamten Unternehmens betrifft. Hierzu gehören die zukünftige Unternehmensentwicklung, die Außendarstellung des Unternehmens und organisationale Änderungen, bezieht sich aber auch auf Entscheidungen im Zusammenhang mit der Annahme neuer Aufträge.

#### 7. Personalentwicklung

Der Bereich Personalentwicklung beschreibt das Ausmaß der Entscheidungsbeteiligung bzw. des diesbezüglichen Veränderungswunsches bei der eigenen beruflichen Entwicklung innerhalb des Unternehmens, aber auch bei der von unmittelbaren KollegInnen und Vorgesetzten. Dies betrifft Einstellungen, Beförderungen und Entlassungen, aber auch den Bereich Fort- und Weiterbildung.

### Frage- und Antwort-Formate

Der FdP-B besteht aus insgesamt 28 Aussagesätzen, zu denen die Befragten Stellung beziehen sollen. Dies geschieht auf zwei fünfstufigen Antwortskalen. Die Antwortskala zur Partizipation reicht von (1) = Ich werde nicht beteiligt, über (2) = Ich werde wenig beteiligt, (3) = Ich werde mittelmäßig beteiligt, (4) = Ich werde ziemlich beteiligt bis (5) = Ich werde sehr beteiligt. Die zweite Antwortskala zum Veränderungswunsch reicht von (1) = Ich möchte unverändert beteiligt werden, über (2) = Ich möchte etwas mehr beteiligt werden, (3) = Ich möchte mehr beteiligt werden, (4) = Ich möchte viel mehr beteiligt werden bis (5) = Ich möchte sehr viel mehr beteiligt werden.

### Subtests

Für eine ganzheitliche Betrachtung der Partizipation im Büro empfiehlt sich der Einsatz des gesamten Verfahrens. Jedoch können, je nach Fragestellung, auch nur einzelne Faktoren und/oder nur die Skalen zur IST-Partizipation bzw. die zum Veränderungswunsch eingesetzt werden. Diesen ungeachtet sollten die Faktoren aber grundsätzlich getrennt ausgewertet werden.

### Gütekriterien

Die *internen Konsistenzen* der Skalen liegen zwischen .80 und .91.

Da davon auszugehen ist, dass der Veränderungswunsch unmittelbar von der Partizipation beeinflusst wird – je höher die direkte Partizipation, desto geringer der Veränderungswunsch – bezieht sich die dargestellte Validierung ausschließlich auf die direkte Partizipation.

Die Untersuchung der *Kriteriumsvalidität* ergab folgende Ergebnisse: Partizipation steht in positivem Zusammenhang mit

- der Berufsbildung ( $r = .15$ ;  $p$  (einseitig)  $< .001$ ;  $n = 1218$ )
- der Position im Unternehmen ( $r = .36$ ;  $p$  (einseitig)  $< .001$ ;  $n = 1220$ )
- der wöchentlichen Arbeitszeit ( $r = .28$ ;  $p$  (einseitig)  $< .001$ ;  $n = 1241$ )

– der Art des Beschäftigungsverhältnisses: In einer quasi-experimentell angelegten Untersuchung zeigte sich, dass unter gleichen Umgebungsbedingungen und gleichen Arbeitsaufgaben in einem Versicherungs-Call-Center direkt bei dem Unternehmen Beschäftigte im Mittel signifikant ( $t(66,9) = 9,5, p < .001$ ) höhere Partizipationswerte angeben ( $M = 2,2, n = 51$ ) als über ein Zettarbeitsunternehmen ( $M = 1,2, n = 18$ ) angestellte Mitarbeiter.

Die Untersuchung der *Konstruktvalidität* zeigte folgende Ergebnisse: Partizipation korreliert positiv mit

- Ressourcen, wie Handlungsspielraum ( $r = .53; p$  (einseitig)  $< .001; n = 127$ ), Soziale Rückendeckung ( $r = .31; p$  (einseitig)  $< .001; n = 128$ ) und Zusammenarbeit ( $r = .29; p$  (einseitig)  $< .001; n = 128$ )
- Arbeitsinhalten, wie Vielseitigkeit ( $r = .35; p$  (einseitig)  $< .001; n = 128$ ) und Ganzheitlichkeit ( $r = .46; p$  (einseitig)  $< .001; n = 128$ )
- Organisationsklima, wie Information und Mitsprache ( $r = .47; p$  (einseitig)  $< .001; n = 128$ ) und Betriebliche Leistungen ( $r = .36; p$  (einseitig)  $< .001; n = 128$ )
- Einstellungen, wie Arbeitszufriedenheit ( $r = .36; p$  (einseitig)  $< .001; n = 288$ ), Commitment ( $r = .42; p$  (einseitig)  $< .001; n = 249$ ) und Involvement ( $r = .23; p$  (einseitig)  $< .01; n = 119$ )
- Führungsverhalten, wie Ermöglichung von Mitbestimmung und Beteiligung ( $r = .41; p$  (einseitig)  $< .001; n = 245$ ) und Mitreisende Aktivität ( $r = .42; p$  (einseitig)  $< .001; n = 238$ )

Darüber hinaus korreliert Partizipation negativ mit

- physischen Stressoren, wie Umgebungsbelastungen ( $r = -.15; p$  (einseitig)  $< .01; n = 127$ )
- Hilfslosigkeit ( $r = -.39; p$  (einseitig)  $< .01; n = 55$ )
- Kündigungsgedanken ( $r = -.12; p$  (einseitig)  $< .001; n = 1234$ )

## Normen

Normen wurden bislang nicht veröffentlicht. Ergebnisse können jedoch mit Mittelwerten einer Gesamtstichprobe von derzeit rund 2000 Personen verglichen werden. Empfohlen wird jedoch die Erstellung einer internen Benchmark für einzelne Organisationseinheiten oder Personengruppen, da bei einem Vergleich mit Mittelwerten anderer Organisationen aufgrund der Vielfältigkeit von untersuchten Personengruppen, Tätigkeitsklassen, Organisationseinheiten, Unternehmen als auch Branchen nicht unbedingt Repräsentativität unterstellt werden kann.

## Testmaterial

Der Fragebogen besteht aus einem zweiseitigen Antwortbogen sowie einer einseitigen Handanweisung.

## Bearbeitungsbedingungen und -dauer

Das Verfahren ist sowohl als Einzel- als auch als Gruppentest auch von Nicht-Psychologen einsetzbar. Die Durchführungszeit des gesamten Verfahrens beträgt ca. 10-15 Minuten.

## Ergebnisrückmeldungen

Diese erfolgen auf Basis von Gesamt- und Faktormittelwerten zur Partizipation und zum Veränderungswunsch. Die Mittelwerte zur Partizipation können für internes und externes Benchmark genutzt werden und liefern so indirekt Indizien für Handlungsbedarfe. Die Mittelwerte zum Veränderungswunsch liefern direkt Hinweise für Organisationsentwicklungsbedarf. Darüber hinaus empfiehlt es sich in der Feindiagnostik auch eine Einzelitem-Analyse durchzuführen.

## Publikationen

Lohmann, A. & Prümper, J. (2002). Partizipation in Call Centern – ein Branchenvergleich. In H. P. Euler (Hrsg.), *Arbeitswissenschaft im Zeichen gesellschaftlicher Vielfalt – 48. Frühjahrskongress der GfA* (S. 115-118). Dortmund: GfA-Press.

Lohmann, A. & Prümper, J. (2003). Der moderierende Einfluss direkter Partizipation auf den Zusammenhang zwischen wöchentlicher Arbeitszeit und psychischer Beanspruchung. In H.G. Giesa, K.F. Timpe & U. Winterfeld (Hrsg.), *Psychologie der Arbeitssicherheit und Gesundheit* (S. 337-341). Kröning: Asanger.

Lohmann, A. & Prümper, J. (2003). Direct participation as a moderator between weekly working hours and mental strain. In S. Giga, P. Flaxman, J. Houdmont & M. Eriel (Eds.), *Occupational Health Psychology: Flexibility, quality of working life and health* (pp. 142-145). Nottingham, UK: I-WHO Publications.

Lohmann, A. & Prümper, J. (2005). Le questionnaire de participation directe au bureau (QPD-B) – Un instrument de participation à la décision telle qu'elle est perçue et souhaitée. In A. Battistelli, M. Depolo & F. Fraccaroli (Eds.), *La qualità de la vie au travail dans les années 2000. Actes du 13ème Congrès de Psychologie du Travail et des Organisations* (S. 507-515). Bologna: CLUEB.

Lohmann, A. & Prümper, J. (2006). Fragebogen zur direkten Partizipation im Büro (FdP-B) – Ergebnisse zur Reliabilität und Validität. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 3, 119-134.

## Erfahrungen in der Wirtschaftspraxis

Der FdP-B kam bislang in den folgenden zehn Branchen zum Einsatz:

- Kredit- und Versicherungsdienstleistungen
- Handel- und Gastgewerbe
- Dienstleistungen für die Öffentlichkeit und Privatpersonen
- Information und Kommunikation
- öffentliche Verwaltung und öffentlicher Dienst
- verarbeitendes Gewerbe
- Verkehr- und Nachrichtenübermittlung
- Dienstleistungen für Unternehmen, Grundstückswesen, Vermietung
- Energie- und Wasserversorgung
- Land- und Forstwirtschaft, Fischerei

**Preis**

Das Verfahren wird auf Anfrage kostenlos zur Verfügung gestellt.

**Bezugsadressen**

Andrea Lohmann-Haislah  
Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin  
Nöldnerstr. 10-42  
D – 10317 Berlin  
Fon: +49 (0)30/515 48 4218  
Email: lohmann-haislah.andrea@buaa.bund.de

Prof. Dr. Jochen Prümper  
FHTW-Berlin  
Fachgebiet Wirtschaftspsychologie  
Treskowallee 8  
D – 10318 Berlin  
Fon: +49 (0)30/5019-2488  
Email: j.pruemper@fhtw-berlin.de  
Internet: www.f3.fhtw-berlin.de

*(Verfasser des Beitrags: Andrea Lohmann & Jochen Prümper)*