

**Teilnehmerzahl an der Befragung Anfang des Rückenwindprozesses 2017 und Ende 2019**

Zu Beginn des Rückenwindprozesses 2017 haben 94 Mitarbeitende an der Befragung teilgenommen

Zum Ende des Rückenwindprozesses 2019 haben 85 Mitarbeitende an der Befragung teilgenommen

= hohe Beteiligung mit 72% aller Mitarbeitenden (laut Prof.Zapf wäre das Erreichen von 50% schon eine Erfolgszahl)

**Untersuchung der Arbeits- und organisationsbezogenen Stressoren**

**Erleben von Unsicherheit**

signifikante Reduzierung

**Erleben von Zeitdruck**

signifikante Reduzierung

**Erleben von Sozialer Unterstützung**

hier ist der Wert bei uns gleich geblieben, aber trotzdem auf hohem Niveau im Vgl. zu anderen Unternehmen

im Blick auf Führungskräfte

Ø 6,0

(Vgl.Ø 5,0 in anderen Unternehmen in einer Skala bis 10)

im Blick auf Kollegen/innen

Ø 5,3

(Vgl.Ø 5,0 in anderen Unternehmen in einer Skala bis 10)

**Untersuchung der Sozialen Stressoren**

**Negatives soziale Klima am Arbeitsplatz**

**2017**

**5,1**

**2019**

**4,3**

um 16% verringert und damit signifikant verbessert  
Vgl. Ø 5,0 ist in anderen Unternehmen,

**Erleben von organisationaler Ungerechtigkeit**

**4,5**

**3,9**

um 14% verringert und damit signifikant verbessert  
Vgl. Ø 5,0 in anderen Unternehmen, hier lagen wir schon sehr gut,  
und haben uns nochmal verbessert

**Erleben von negativen Sozialverhalten**

**6,7**

**4,5**

hier lagen wir 2017 deutlich über dem Ø 5,0 im Vgl.  
hier gab es aber eine deutliche Verbesserung von 33% zum Ende 2019,  
wir kommen somit unter den Ø 5,0 im Vgl. zu anderen Unternehmen

**(nicht beachtet werden, keine Wertschätzung,**

**Mobbing)**

**Erleben von Befindlichkeitsbeeinträchtigung**

**Erleben von Emotionaler Erschöpfung**

**6,2**

**4,7**

auch hier lagen wir 2017 weit über dem Ø. Ende 2019 sank das "Erleben  
von Emotionaler Erschöpfung" auf 4,7 . Eine Verbesserung von 25%

Die veränderten Werte beim "Erleben negativen Sozialverhaltens" und "Erleben emotionaler Erschöpfung" hält Prof.Zapf für außergewöhnlich.

Diese Größenordnung der Veränderung ist selten und damit wissenschaftlich von besonderer Bedeutung.

Wolfgang Muy Projektleitung