



Das aktuelle Fachthema  
vorgestellt von

**Dr. Melanie Cordini**

systemischer Management Coach  
Expertin für Führung und  
Kommunikation  
[www.fuehrunggeber.de](http://www.fuehrunggeber.de)



Kontakt:  
[cordini@fuehrunggeber.de](mailto:cordini@fuehrunggeber.de)

# Das Büroklimazonenmodell

## Von den Hochs und Tiefs in Ihrem Unternehmen

Der Frühling kommt, die ersten Vögel zwitschern. Ist das nicht eine gute Gelegenheit, einen Blick auf die Klimazonen in Ihrem Büro zu werfen? Ein gutes Klima am Arbeitsplatz ist die Basis für gute Leistungen. Regeln können Sie das übrigens ohne Heizung oder Luftbefeuchter mit konsequentem Handeln und der eigenen Unternehmenskultur. Aber betrachten wir zunächst die Klimazonen:

### Tief im Anmarsch ...?



#### EGAL-KLIMA

Die Identifikation mit Zielen, Aufgaben, dem Team oder der Firma ist gering. Dinge aus eigener Initiative klären ist zu anstrengend. Dafür finden Sie häufig Dienst nach Vorschrift, Fehlzeiten und Privataktivitäten am Arbeitsplatz. Keiner weiß genau, was läuft, aber keiner will oder soll es auch genau wissen. Es herrscht entspanntes Desinteresse.

➔ Wirkung im Unternehmen: ermüdend bis zum Stillstand

#### TEPPICH-KLIMA

Es gibt keine Probleme, „wir haben uns so lieb“ – der Rest wird unter den Teppich gekehrt.

Unter dem Teppich finden wir auch Tabuthemen, Konflikte und offene Kritik. Es wird viel übereinander geredet – selten miteinander. Die Mitarbeiter arbeiten zur Pflege gemeinsamer Feindbildung gerne mit Geheimregeln und Cliquesbildung.

➔ Wirkung im Unternehmen: energieverwendend und latent hochexplosiv

#### KAMPF-KLIMA

Es herrscht Krieg am Arbeitsplatz: Kampfgruppen, Anführer, definierte Kampfgebiete, sorgfältig gepflegte Waffenarsenale, Spione, Überläufer, Verräter, Geheimkorrespondenz, gezielte Gerüchte, Ausnutzen von Schwächen und Fehlern, Manipulationen. Die gemeinsame Ausrichtung lautet: Sieg oder Niederlage gegen den Feind im eigenen Unternehmen!

➔ Wirkung im Unternehmen: kräftezehrend und selbstzerstörerisch

### ... oder Hoch in Sicht?



#### KONFLIKT-KLIMA

Unterschiede in Fähigkeiten und Meinungen werden als Chance gesehen. Konflikte gehören zur Unternehmenskultur und sind normal. Es gibt eine Feedback-Kultur. Kritikfähigkeit ist zentraler Schlüssel für Weiterentwicklung. Die Mitarbeiter kommunizieren mit Respekt und Interesse. Ziel für jeden sind win-win-Situationen.

➔ Wirkung im Unternehmen: motivierend und innovativ

#### LERN-KLIMA

Harmonisches Zusammenarbeiten, Unternehmensziel ist klar, realistisch und anspruchsvoll. Die Mitarbeiter identifizieren sich mit dem Ziel. Erfolgskriterien sind bekannt und akzeptiert. Die allgemeine Einstellung ist optimistisch, es herrscht gegenseitige Achtung und lebenslanges Lernen.

➔ Wirkung im Unternehmen: inspirierend und stärkend

Schön, wenn Sie sich aktuell in einer günstigen Klimazone befinden. Sollten Sie Anzeichen von Tiefausläufern bemerken, empfiehlt sich konsequentes Eingreifen und ein kritischer Blick auf die eigene Unternehmenskultur. Die hat nämlich maßgeblich Einfluss auf Ihr Klima:

Wird im Unternehmen z. B. der interne Wettbewerb zwischen Kollegen oder Abteilungen gefördert, wird öffentlich bewertet, wer besser oder schlechter ist, dann haben wir gute Bedingungen für das Kampf-Klima.

Ist es im Unternehmen z. B. üblich, dass Vorgesetzte mit Mitarbeitern über deren Kollegen lästern, selbst aber nicht kritikfähig sind, kann sich das Teppich-Klima leicht ausbreiten.

Ein günstiges Klima wird sich nur dann entfalten, wenn die ungeschriebenen Unternehmensregeln das auch fördern.