

# Dicke Luft am Arbeitsplatz – angenehmes Arbeitsklima leichtgemacht

Ob man sich im Job wohlfühlt und einer Organisation treu bleibt, hängt unter anderem stark davon ab, wie angenehm das Arbeitsklima dort empfunden wird. Wie viel Freiraum habe ich? Verstehe ich mich mit meinen Kollegen auch außerhalb des Arbeitskontexts? Ist mein Chef offen für meine Ideen und Pläne? – all dies sind Fragen, die maßgeblich bestimmen, wie das Klima am Arbeitsplatz bewertet wird. Doch was genau versteht man unter einem guten Arbeitsklima und was kann man selbst dazu beitragen, damit das Klima im Job keinem trostlosen Wartezimmeraufenthalt beim Zahnarzt gleicht?

## Auf einen Blick:

1. Seite: [Arbeitsklima](#)

2. Seite: [Praktische Tipps](#)

## Seite 1 - Was versteht man unter Arbeitsklima?

Allgemein wird als Betriebsklima die Stimmung oder Arbeitsatmosphäre, die für den ganzen Betrieb oder Teileinheiten des Betriebs typisch ist, bezeichnet. Die Mitarbeiter bewerten dabei die Art des Klimas selbst. Ein neuer Begriff, der heute häufiger angewandt wird, ist der des Organisationsklimas. Dieser greift nicht nur soziale Aspekte, sondern alle für Mitarbeiter relevanten Merkmale einer Organisation auf. Dazu zählen Kollegen, Vorgesetzte, Aufbau- und Ablauforganisation, Informationen und Mitsprachemöglichkeiten, Zusammenarbeit zwischen Abteilungen, Interessenvertretung und betriebliche Leistungen und vieles mehr. Dabei wird nicht die subjektive Bewertung durch die Mitarbeiter herangezogen, sondern die geteilte Wahrnehmung des Betriebs, also die Situation am gesamten [Arbeitsplatz](#).

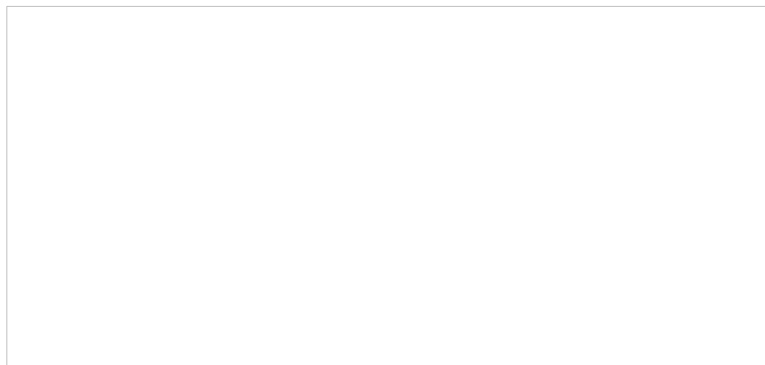
### Die drei Facetten des Organisationsklimas

Die **affektive** Facette des Organisationsklimas umfasst alle Faktoren der Arbeitsumgebung, die die [sozialen Beziehungen](#) und das soziale Engagement der Mitarbeiter ansprechen. Dazu zählen unter anderem die Partizipation und die soziale Wärme im Betrieb, soziale Belohnungen sowie das Gelingen der Kooperation.

Die **kognitive** Facette des Organisationsklimas bezieht sich hingegen auf das Selbst und die eigene Entwicklung. Dazu zählen die Möglichkeit zu persönlichem Wachstum, Innovation, Gewährleistung von Autonomie im Betrieb und intrinsische Belohnungen (Beispiel: „Ich arbeite gerne, weil ich mich selbst dadurch weiterentwickle“ im Gegensatz zu: „Ich arbeite für das Geld, Lob“ o.Ä.)

Die **instrumentelle** Facette bezeichnet Faktoren wie das Involvement (die Einsatzbereitschaft und persönliche Bindung an das Zielvorhaben) bei der Aufgabenbewältigung und bei Arbeitsprozessen. Bestimmt wird diese Einsatzbereitschaft beim Erledigen von Arbeitsprozessen durch die Hierarchie im Betrieb und dessen Struktur. Extrinsische Belohnungen wie Geld, Lob und Aufstiegschancen spielen ebenso eine Rolle.

Diese drei Facetten beeinflussen die Wahrnehmung des Organisationsklimas maßgeblich. Besondere Bedeutung wird hierbei der affektiven Komponente zugeschrieben, denn sie hat den größten Einfluss auf die [Arbeitszufriedenheit](#) und die persönliche Bindung der Mitarbeiter an das Unternehmen. Die soeben genannten Faktoren wirken sich dann wiederum auf die Arbeitsleistung, das psychische Wohlbefinden und das Rückzugsverhalten der Angestellten aus.



### Was kann ich selbst tun, um das Klima an meinem Arbeitsplatz zu verbessern?

Nicht nur die Mitarbeiter selbst beeinflussen die Arbeitsatmosphäre, sondern auch der Chef trägt maßgeblich zu einem anregenden Arbeitsklima bei. Doch was kann jeder Einzelne tun, um das Wohlbefinden im Job zu garantieren?

### Tipps für Arbeitnehmer:

**Achten Sie auch am Arbeitsplatz auf Ihre Gesundheit!** Bereiten Sie schon zu Hause gesunde Snacks für den kleinen Hunger

zwischendurch vor. Nehmen Sie sich kurze Pausen, um in Bewegung zu kommen: Yoga, Pilates oder auch nur ein kleiner Spaziergang können Wunder für den Kreislauf wirken. Sie werden an [Konzentration und Leistungsfähigkeit](#) gewinnen, wenn Sie auf die Bedürfnisse Ihres Körpers achten. Binden Sie Ihre Arbeitskollegen in Ihr Vorhaben ein – ein gemeinsames Ziel fördert den Teamgeist!

**Werden Sie ein geschickter Zeitmanager!** Setzen Sie Prioritäten bei der Auswahl und Bearbeitung Ihrer Aufgaben. Wichtiges und Dringendes sollte dabei zuerst erledigt werden. Fangen Sie frühzeitig mit der Bearbeitung Ihrer Aufgaben an. So sparen Sie sich eine Menge [Zeit](#) und Stress, was sich wiederum auf Ihr Wohlbefinden und Ihren Umgang mit den Arbeitskollegen und dem Chef auswirken.

**Setzen Sie sich nicht unter Druck!** Vermeiden Sie es, Ihre Ansprüche zu hoch zu schrauben. Das setzt Sie unnötig unter Druck und letzterer verhindert eine optimale Lösungsfindung sogar! Zudem wirken Perfektionisten häufig sehr unsympathisch, weil es Ihnen schwer fällt, nicht nur die eigene, sondern auch die Leistungen anderer anzuerkennen. Die besten Leistungen erzielt man, wenn man sich herausfordernde, aber dennoch realistische Ziele steckt. Also werden Sie sich Ihrer Stärken bewusst und haben Sie Mut zu Fehlern. Das steigert Wohlbefinden und [Selbstbewusstsein](#). Entspannungsübungen können Ihnen dabei helfen, gelassener zu werden – und das werden auch Ihre Kollegen und Vorgesetzten merken.

**Arbeiten Sie an Ihrer Kommunikation!** Um Missverständnisse und Fehler zu vermeiden, sind regelmäßige Gespräche sowohl mit Kollegen als auch mit den Vorgesetzten essentiell. Ein offenes und ehrliches Miteinander stärkt den Teamgeist und das Wohlbefinden am Arbeitsplatz.

**Schließen Sie die Gerüchteküche!** Oft führt ein Mangel an Kommunikation zur Entstehung von Unklarheiten, die die Entwicklung von dubiosen Gerüchten, Klatsch und Tratsch zur Folge haben. Anstatt diesen Gerüchten wahllos zu vertrauen, sollten Sie immer das direkte Gespräch mit betroffenen Personen suchen. Es ist nachgewiesen, dass die Beteiligung an übler Nachrede das Konzentrationslevel senkt und die Konfliktbereitschaft am Arbeitsplatz erhöht.

Weiter auf der nächsten Seite...

### **Auf einen Blick:**

1. Seite: [Arbeitsklima](#)

2. Seite: [Praktische Tipps](#)

## **Seite 2 - Tipps für Arbeitgeber**

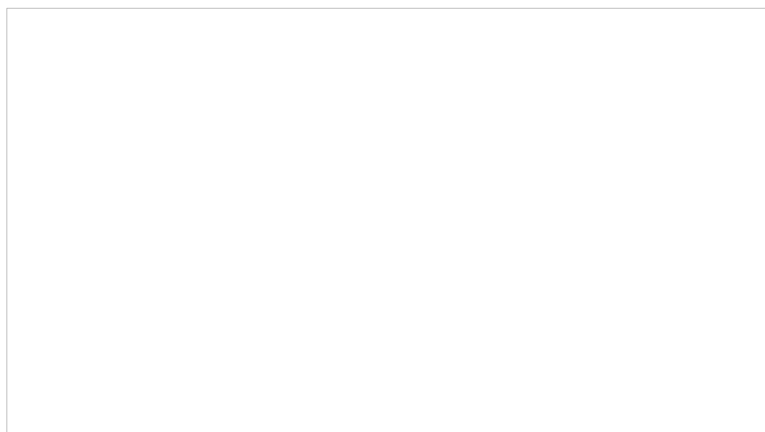
**Loben, loben, loben!** An der richtigen Stelle eingesetzt, kann ein Lob oder anderweitige entsprechende [Anerkennung für gute Leistungen](#), Wunder wirken. Ein umfangreiches Feedback, also auch Kritik, bringt den Mitarbeitern die Bedeutung ihrer Arbeit für den gesamten Betrieb näher, was die Bindung an das Unternehmen stärkt als auch für ein mildes Arbeitsklima sorgt.

Öffnen Sie sich! Zeigen Sie Ihren Angestellten, dass sie Ihnen Wichtig sind! Lehnen Sie nicht jede Frage nach einem persönlichen Gespräch ab, sondern schenken Sie jedem einzelnen Mitarbeiter die Zuwendung, die er benötigt. Dann werden Konflikte, Fehler und Probleme auch von den Angestellten eher angesprochen und nicht hinter dem Berg gehalten. Ein offenes und ehrliches Miteinander sollte vom Chef gefördert und vorgelebt werden!

**Binden Sie Ihre Angestellten in Entscheidungsprozesse ein!** Wenn Sie Ihren Angestellten das Gefühl geben, dass Ihre fachliche Kompetenz für den Fortlauf des Betriebs entscheidend ist, werden sie sich dem Unternehmen verbunden fühlen und ein inniges Gemeinschaftsgefühl entwickeln. Gemeinsame Verantwortung bindet und fördert eine gute Arbeitsatmosphäre.

**Fördern Sie gemeinsame Aktivitäten!** Ob gemeinsame Ausflüge in die Natur (Kanufahren, Fahrradtouren etc.), gemeinsames [Trainieren](#) (Rückenschule, Yogakurse etc.) oder Essen im gemütlichen Beisammensein – gemeinsame Aktivitäten stärken den Gemeinschaftsgeist, geben Raum für anregende Gespräche abseits vom Arbeitsleben und fördern nebenbei die Gesundheit.

**Autonomie verleiht Flügel!** Gestehen Sie Ihren Angestellten ausreichend [Freiraum](#) zu: Flexible Arbeitszeiten, Offenheit für neue Ideen und großer Entscheidungsspielraum hinsichtlich der Aufgabenbewältigung sind Faktoren, die die Motivation und auch das Arbeitsklima günstig beeinflussen.



Bereits die Umsetzung von nur 2 bis 3 Tipps, sowohl auf Arbeitnehmer- als auch auf Arbeitgeberseite, führt langfristig zu einem besseren Arbeitsklima. Ein gutes Arbeitsklima ist demnach keine Sache des Schicksals, sondern ganz leicht selbst herbeizuführen. Wie Sie Ihre soziale Kompetenz und Kommunikationsfähigkeit ausbauen können, erfahren Sie in unseren Trainingsprogrammen bei [Impulsdialog Business](#).

Von Isabel Baderschneider