



Monika Radecki

# Veränderungen am Arbeitsplatz meistern

Wie Sie sich fit machen für Change

TASCHEN  
GUIDE

**HÄUFE.**

haben viele eigentlich Lust auf ihren Job, auf Leistung, selbstbestimmtes Handeln und Entwicklung – in und mit ihrem Unternehmen.

## **Kurz nachgefragt**

Kommt Ihnen das bekannt vor? Auf einer Skala von 1 bis 10, wo positionieren Sie sich gerade? Sehen Sie mehr selbstbestimmte Chancen oder mehr fremdbestimmte Bedrohung in den Veränderungen, die Sie gerade an Ihrem Arbeitsplatz erleben? 1 steht für selbstbestimmte Chancen, 10 für fremdbestimmte Bedrohung.



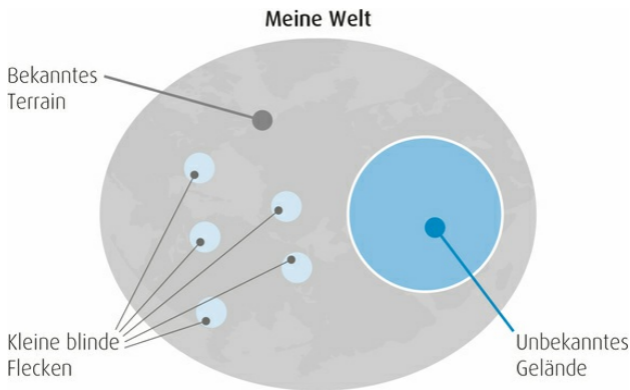
Eine solche Skala von 1 bis 10 wird Ihnen am Anfang und am Ende jedes Kapitels wiederbegegnen. So können Sie sich zu dem Thema des jeweiligen Kapitels positionieren. Das mag zunächst etwas anstrengend wirken, doch mit diesem Blick auf sich selbst erhöhen Sie möglicherweise den Nutzen der Lektüre – denn genau das wünsche ich Ihnen: dass Ihnen dieses Buch nützlich ist.

## **Unsere innere Landkarte**

In diesem TaschenGuide können

Sie segeln oder wandern,  
lustwandeln oder schweben – ich  
möchte Sie einladen, auf eine  
Entdeckungsreise zu gehen und zu  
überprüfen, ob Ihre ganz  
persönliche Landkarte aktuell ist.  
Wir alle verfügen über eine solche  
innere Landkarte – eine  
Orientierung in unseren  
Erfahrungen und Kompetenzen.  
Oftmals kennen wir uns und unsere  
Landkarte recht gut (siehe die  
folgende Abbildung). Wir wissen  
beispielsweise, dass sich darauf  
blinde Flecken befinden, kleine  
unbekannte Gebiete, die wir noch  
nicht erschlossen haben – und wir  
akzeptieren sie, wie sie sind. Das  
ist eine kompetente Strategie und  
eine gute Basis für Entwicklung

und Karriere: denn wenn wir mit Leistungswillen, Spaß und Motivation leben und arbeiten wollen, ist es sinnvoll, sich nicht mit Unbekanntem und Problemzonen auseinanderzusetzen, sondern gewohnte Bahnen zu ziehen und sich stark zu fühlen.



Unbekanntes Gelände auf unserer inneren

Landkarte – welche Auswirkungen hat das?

Es kann aber auch sein, dass ein blinder Fleck so groß ist, dass wir uns gewohnheitsmäßig an seiner Grenze entlangbewegen und damit auch nicht die Potenziale *hinter* der Grenze nutzen. Wir hinterfragen nicht, dass es diese Grenze gibt. Manchmal machen Veränderungen in unserem Arbeitsleben es sogar unausweichlich, sich in unbekanntes Terrain zu begeben, die Grenze zu überschreiten, um die dort liegenden Potenziale zu nutzen.

Wir spüren solche Grenzen auf, wenn wir uns beobachten bei Aussagen wie „Das haben wir schon mal versucht, aber ...“, „Was