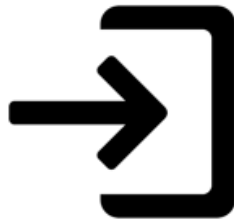


## Love it, Leave it, Change it!



**Love it**



**Leave it**



**Change it**

Der Satz „Liebe es, verlasse es oder ändere es“ betont, wie wichtig es ist, dass Mitarbeitende selbst über eigene Probleme und Belastungen nachdenken und gegen diese vorgehen! Mitarbeitende haben dabei immer die Wahl, wie sie mit einer belastenden Situation umgehen: Sie können die Situation – oder zumindest bestimmte Aspekte dieser – lieben lernen (love), sie können die Situation verlassen (leave) oder sie können versuchen etwas an der Situation zu ändern (change). Kurz gesagt, sie können die Situation ändern oder sie können sich ändern!

Im Folgenden sollen alle drei Ansätze näher beschrieben werden:

- **Love it:** Dieser Ansatz bedeutet, dass man noch einmal reflektiert, ob die Situation (beispielsweise die Unterforderung) wirklich so schlimm ist, wie man in diesem Moment gerade denkt. Vielleicht merkt man bei näherem Hinsehen, dass die Situation auch ihre guten Seiten hat. Folgende Fragen können helfen:
  - Können Sie der Unterforderung auch etwas Gutes abgewinnen? Was wäre das?
  - Welche Chancen hat die Situation für Sie?
  - Wie können Sie die Freiräume nutzen?
  - Welche eigenen Ideen können Sie so bei der Arbeit angehen/ einbringen?
  - Wie können Sie mit der Unterforderung besser umgehen? Also wie können Sie beispielsweise den Tag so umgestalten, dass bestimmte Zeiten Ihnen gut gefallen, Spaß machen und fordern (so dass Sie diesen Teil des Tages also „lieben“ können)? Und wie können Sie dann den restlichen eher langweiligen Teil gut hinter sich bringen?

Wie Sie merken, geht es bei diesem Ansatz darum, die Sichtweise auf die Situation zu ändern, ohne direkt etwas an der Situation selbst zu verändern. Suchen Sie Aspekte in der Situation, die eine Chance darstellen oder andere positive Seiten haben und fokussieren Sie sich auf diese – um so die immer noch schwierigen, langweiligen Momente besser aushalten zu können.

- **Leave it:** Wenn Sie jedoch merken, dass Sie sich mit der Situation nie richtig anfreunden werden und unglücklich sind, gibt es im zweiten Ansatz die Möglichkeit die Situation zu verlassen. Wenn die Unterforderung sich bereits körperlich bemerkbar macht oder Ihre Stimmung dauerhaft beeinflusst, sollten Sie sich ehrlich selbst hinterfragen: Finden Sie irgendetwas an der Unterforderung, dass Sie „lieben“ können oder ist ein klarer Schnitt nicht besser – auch gesundheitlich. Wichtig ist dabei: „leave it“ muss nicht immer direkt bedeuten den Arbeitgeber zu wechseln. Vielleicht können Sie sich auch unternehmensintern weiterentwickeln. Oder vielleicht ist es ja auch gar nicht der Job als Ganzes, sondern nur bestimmte Phasen oder Situationen, in denen Sie immer wieder unterfordert sind – dann versuchen Sie einfach diese Settings zu verlassen. Folgende Fragen können Ihnen helfen:
  - Können Sie die Situation verlassen?
  - Welche Folgen hätte dieser Schritt für Sie? Was sind Vor- und Nachteile?
  - Sind Sie bereit diesen Schritt zu gehen (bspw. zu kündigen oder das Team zu wechseln)?
  - Was müssten Sie dafür konkret tun? Wen müssen Sie (bspw. auch privat) in die Entscheidung mit einbeziehen? Wer ist mit betroffen?
  - Welche Möglichkeiten gibt es Situationen „im Kleinen“ zu verlassen? Können Sie bspw. nur einen Verantwortungsbereich oder eine Aufgabe abgeben? Wie war es bspw. vor ein paar Jahren? Was war da anders? Können Sie wieder in die Situation zurück?
  - Welche Möglichkeiten gibt es bei Ihrem aktuellen Arbeitgeber, so dass Sie nur den Bereich/ das Team verlassen müssen? Mit wem müssten Sie hier sprechen?
  
- **Change it:** Wenn Sie merken, dass Sie die Unterforderung weder „lieben lernen“ können noch dauerhaft „verlassen“ möchten, können Sie sich überlegen, wie Sie die Situation ändern könnten.
  - Was können Sie an der Unterforderung selbst aktiv ändern?
  - Welche Ideen haben Sie? Wie können Sie diese einbringen?
  - Mit wem könnten Sie sprechen, um a) weitere Ideen zu bekommen (Kollegen, Freunde, ...) oder konkrete Unterstützung (bspw. Führungskraft)? Welche Argumente können Sie in Gesprächen für eine Veränderung einbringen? Welche Bedenken könnte die andere Partei haben? Wie können Sie diese entkräften?
  - Wann wäre eine Änderung für Sie erfolgreich?

Dieser Ansatz beinhaltet also, dass man konkrete Handlungsschritte abwägt, wie man die Situation verbessern kann. Diese Option kann auch gut mit den beiden vorherigen kombiniert werden: Vielleicht schaffen Sie es mit einem sehr langsamen Kollegen, der Sie ausbremst, nicht mehr zusammenarbeiten zu müssen (dieses Setting verlassen), lernen gleichzeitig die Entschleunigung in bestimmten Phasen zu schätzen (love it) und schaffen es zudem Ihren Vorgesetzten davon zu überzeugen, dass Sie für eine neue Aufgabe eingeteilt werden und somit eine neue und spannende Aufgabe bekommen (change it).



- Der Satz „Love it, Leave it, Change it!“ kann noch um die Wörter „**Stay and Pay**“ ergänzt werden: Wenn Mitarbeitende an einer Situation weder etwas Positives sehen können (love it), noch bereit sind sie zu verlassen (leave it), noch ändern können oder möchten (change it), treffen sie automatisch die Entscheidung zu bleiben, aber auch die Folgen des Verbleibens zu tragen – also den Preis dafür zu zahlen. Das bedeutet, Sie entscheiden sich aktiv für den Verbleib trotz Unterforderung, gehen damit aber auch ein, dass Sie eventuelle negative Folgen auf Gesundheit und Wohlbefinden erwarten können. Um diese negativen Folgen dennoch zu vermeiden, kann es helfen zu akzeptieren (es gibt ja einen Grund, warum Sie nicht gehen...) und die Situation möglichst gelassen zu sehen. Suchen Sie sich zudem in der Freizeit dann einen guten Ausgleich, so dass Sie insgesamt zufrieden und gesund bleiben.

Zusammenfassend: **Sie haben die Wahl!** Sie können eine Situation entweder **lieben, verlassen, ändern oder bleiben und zahlen.**

**Daher:** Nutzen Sie die Fragen auf der nächsten Seite, um Ihre Entscheidung bewusst zu treffen.

## Was hat das mit Ihnen zu tun?

Wenn Sie nun nochmal Ihr Handout „Wichtigste Erkenntnisse und Ziele“ zur Hand nehmen: Wollen Sie Ihre belastende Situation **lieben**, **verlassen**, **ändern** oder **bleiben und zahlen**?

Nutzen Sie die Tabelle, um Argumente für den jeweiligen Ansatz zu sammeln und abzuwägen, wie Sie sich gegenüber der belastenden Situation verhalten möchten. Die Leitfragen können Ihnen beim Sammeln der Argumente helfen.

Ansatz	Argumente
<b>Love it</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Ist die Situation so schlimm wie gedacht?</li> <li>Was ist gut an der Situation?</li> <li>Können Sie aus der Situation etwas lernen?</li> <li>Wie können Sie besser mit der Situation umgehen?</li> </ul>	
<b>Leave it</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Was bedeutet es für Sie die Situation zu verlassen?</li> <li>Welche Folgen hat das?</li> <li>Wer ist davon noch betroffen?</li> <li>Welche Chancen hat ein Verlassen?</li> </ul>	
<b>Change it</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Was können Sie ändern?</li> <li>Was muss konkret dafür passieren?</li> <li>Können Sie es allein ändern oder wer kann Ihnen helfen?</li> <li>Was soll das Ergebnis der Änderung sein?</li> </ul>	
<b>Stay and Pay</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Welche Argumente sprechen gegen ein Verlassen oder Ändern?</li> <li>Welche Folgen hat Ihr Verbleib?</li> </ul>	

Quelle: Mai, J. (2019, 4. März). Love it, leave it, change it. Abgerufen von <https://karrierebibel.de/love-it-leave-it-or-change-it/>  
Mourlane, D. (2012). Die unentdeckte Fähigkeit der wirklich Erfolgreichen. Göttingen, Deutschland: BusinessVillage GmbH