

Love it, Change it or Leave it – die LCL-Methode im Einkauf

Als Einkäufer oder Einkaufsleiter gelten Sie als konsequent, wenn Sie Ihr Berufsleben selbst in die Hand nehmen und entschlossen Entscheidungen treffen, diese durchführen und auch einhalten. Wenn Sie für sich je nach Herausforderung eine Entscheidung mit Tragweite treffen wollen oder müssen, eignet sich dazu u. a. die einfache LCL-Methode, nach dem Prinzip: Love it, change it or leave it. Lesen Sie hierzu die Tipps von Hans-Christian Seidel.

SITUATION	LOVE	CHANGE	LEAVE
Mitarbeiter	Der Mitarbeiter macht leichte Probleme, aber er arbeitet sehr gut und ich komme mit ihm insgesamt – außer bei ein paar Dingen – zurecht. Er bleibt.	Der Mitarbeiter hat ein paar persönliche Eigenschaften, die mir nicht gefallen, aber ich kann damit leben. Die Leistungsfähigkeit müssen wir durch Weiterbildungen und Einzelgespräche noch verbessern. Ich beobachte diesen Prozess und entscheide dann.	Der Mitarbeiter ist in der Gruppe nicht tragbar. Dies hat sich trotz einiger Gespräche nicht geändert. Er sticht zudem hinter meinem Rücken und versucht, andere mitzuziehen. Ich trenne mich von ihm.
Chef	Der Chef lässt mich insgesamt in Ruhe meine Arbeit machen und ist ganz sympathisch. Bei Problemen ist er stets für mich da. Für mich passt daher alles sehr gut.	Der Chef hängt sich häufig in viele Dinge hinein, das stört mich in meiner Selbstständigkeit. Ein diesbezügliches Klärungsgespräch hat erste Erfolge gebracht. Ich bleibe.	Ich komme menschlich gesehen mit meinem Chef nicht zurecht. Gespräche haben nichts gebracht und als Typ mag ich ihn einfach nicht. Ich sehe mich intern und extern um und gehe.
Lieferant	Der Lieferant erhielt eine mittlere Lieferantenbewertung. Er ist schwierig zu ersetzen. Das Vertrauensverhältnis zum Verkäufer passt. Er bleibt.	Der Lieferant hatte ein paar Abweichungen bei der Termintreue und der Qualität. Wir entwickeln ihn diesbezüglich in Workshops weiter. Wir beobachten die Fortschritte und entscheiden dann.	Der Lieferant hat ständig Abweichungen und die Maßnahmen haben nichts gebracht. Wir listen ihn schrittweise aus, da wir nicht von heute auf morgen wechseln können.
Abteilung	Insgesamt haben wir ein angenehmes und offenes Betriebsklima. Ich kann nicht mit allen, aber dafür mit fast allen und damit kann ich leben. Man trifft sich ab und zu auch privat. Ich bleibe.	Das Betriebsklima mit den Kollegen und dem Chef passt mir nicht immer. Einige klärende Gespräche haben etwas gebracht. Da ich inzwischen ein Zweierbüro habe und 2 Tage die Woche im Homeoffice bin, passt das für mich. Ich bleibe.	Die Abteilung wird wieder umorganisiert. Ich habe jetzt eine neue, mich aber nicht erfüllende Aufgabe. Zudem habe ich neue Kollegen, mit denen ich nicht kann. Ich schaue mich intern und extern um.
Projekt	Das Projekt läuft soweit zufriedenstellend. Im Projektteam komme ich zurecht und die internen Schnittstellen an den anderen globalen Standorten unterstützen uns gut. Ich mache weiter.	Das Projekt verzögert sich und die Stimmung hat sich leider verschlechtert. Nach einem von mir initiierten Team-Meeting läuft es zum Glück wieder besser. Ich bleibe im Team, schaue mir aber die weitere Entwicklung erst mal an.	Das Projekt hängt wieder fest. Es fehlt allgemein die Orientierung, die nötige interne Akzeptanz und die Vision des Projektleiters. Ich fühle mich nicht wohl und trete aus diesem Projekt aus.
Unstrukturierter Kollege	Trotz mittelmäßiger Vertretung passt es aber persönlich gut und er ist mir sehr sympathisch. Das ist mir wichtig.	In Bezug auf seine unzureichende Vertretung haben wir uns inzwischen auf klare und verbindliche Übergabeprotokolle geeinigt. Das passt jetzt soweit.	Die Vertretung klappt trotz eindeutiger und verbindlicher Übergaben keineswegs. Entweder übernimmt diese jetzt ein anderer oder ich gehe.