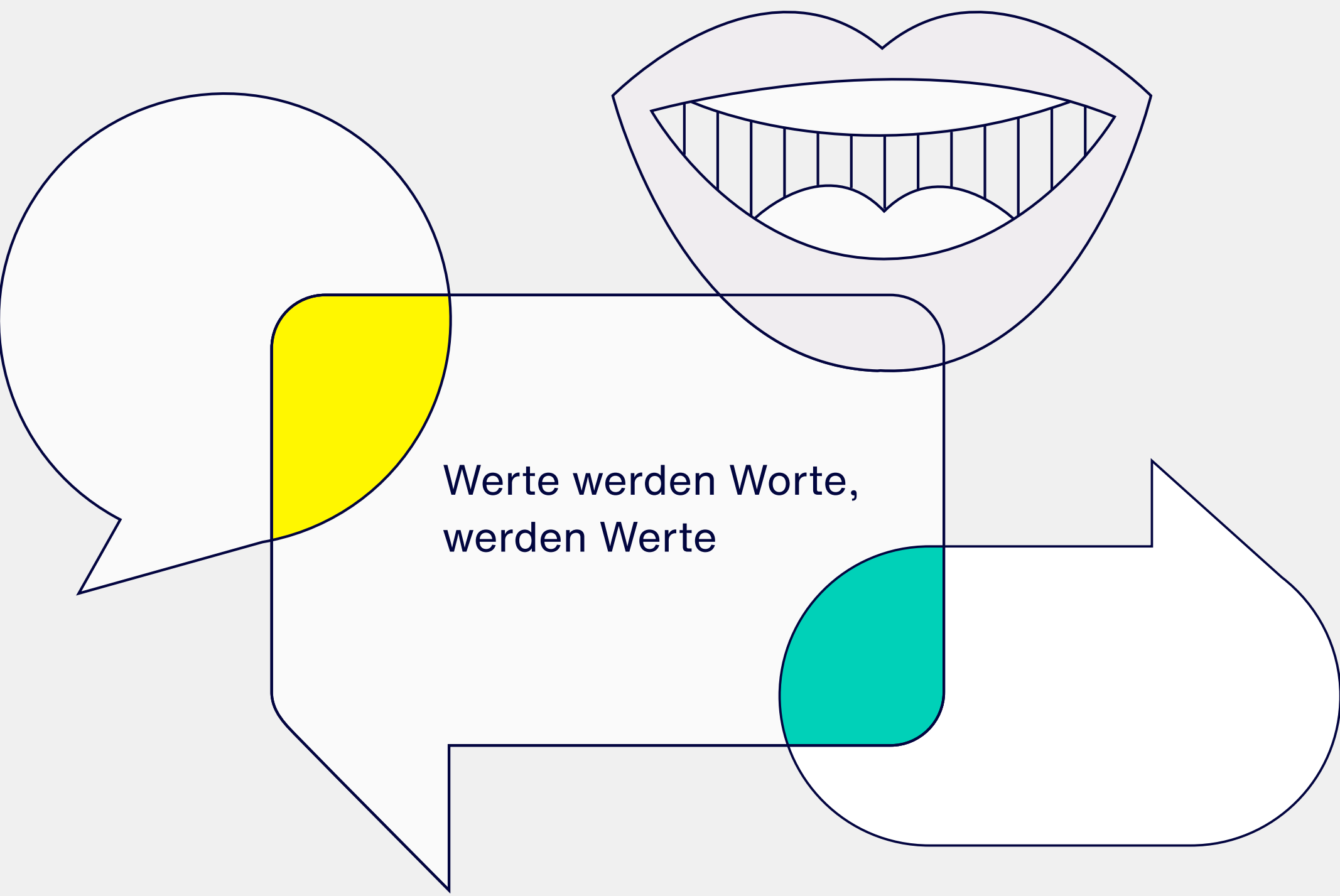


# Ein Cheatsheet für wirksame Sprache im Alltag



Werte werden Worte,  
werden Werte

# Wie ändert man Haltung in der Führung?

Viele Organisationen setzen sich das Ziel, ein Umfeld der Innovation und Experimentierfreude zu schaffen. Dabei wird immer wieder auf Führungskräfte und ihre Haltung als wichtiger Hebel hingewiesen. Aber wie ändert man Haltung in der Führungsarbeit?

Wenn wir unser Verhalten ändern wollen, müssen wir unsere Sprache ändern. Sprache ist Ausdruck unserer Haltung und der wahrnehmbare Teil unserer (Führungs-)persönlichkeit. Aber ebenso wie allem Gesagten ein aus unserer Haltung geborener Gedanke vorausgeht, prägt das, was wir sagen, auch unsere Art zu denken: Werte werden Worte, werden Werte. So hat ein bewusst genutzter Satz die Kraft, langfristig unsere Haltung zu beeinflussen.

Das Gute daran: Während unsere Gedanken schwer kontrollierbar sind, ist Sprache kein Reflex, dem wir unterworfen sind. Wir können uns bewusst für eine bestimmte Wortwahl entscheiden.

Und so dient unser New Leadership Cheatsheet allen, die mit Sprache ein Umfeld schaffen wollen, in dem Ideen wertgeschätzt werden und auf den richtigen Nährboden fallen.

# Kontext:

## Risiko, Mut & Entrepreneurship

---

Organisationen wünschen sich, dass „die Leute unternehmerischer denken“ und „sich mal was trauen“. Wichtiger als sich Geschichten vom „schönen Scheitern“ zu erzählen oder sich „fail fast“ als Prinzip an die Wand zu hängen, ist es, dieses Umfeld mit passender Sprache zu befeuern.

### Sag nicht:

- ⊖ „Das klappt bestimmt nicht.“
- ⊖ „Das haben wir noch nie so gemacht“
- ⊖ „Ich sehe nicht, wie das funktionieren soll.“

### Sag lieber:

- ⊕ „Wie können wir mehr darüber lernen?“
- ⊕ „Lasst uns das so durchziehen.  
Ich übernehme die Verantwortung.“
- ⊕ „Konzentrieren wir uns auf das, was wir daraus lernen können.“

# Kontext:

## Agilität & Anpassungsfähigkeit

---

Agilität ist eines der Zauberworte der Unternehmenstransformation. Abseits des Buzzwords ist Agilität eine Kultur der kurzen, ergebnisorientierten Arbeitszyklen, in der nicht nur das Ergebnis, sondern auch der Weg dahin immer wieder hinterfragt werden. Damit dieser Weg funktioniert, müssen wir auch unsere Kommunikation anpassen.

### Sag nicht:

- ⊖ „Das entscheide immer noch ich.“
- ⊖ „Schickt mir das Ganze bitte vorher nochmal.“
- ⊖ „Dafür möchte ich bitte einen detaillierten Projektplan.“

### Sag lieber:

- ⊕ „Habt ihr Feedback zu unserer Herangehensweise?“
- ⊕ „Was hält euch bei der Arbeit zurück?“
- ⊕ „Kann ich euch helfen, etwas aus dem Weg zu räumen?“

# Kontext:

## Entscheidungsfindung & Nutzerzentrierung

---

Besonders in Märkten, in denen Kund:innen sich leicht für Wettbewerber:innen entscheiden können, entdecken viele Organisationen das tiefe Verständnis ihrer Kund:innen und Nutzenden als Hebel der Innovationskraft. Häufig wird aber genau das ignoriert, wenn es darum geht, Entscheidungen zu treffen.

### Sag nicht:

- ⊖ „Also, bei mir ist das so: ...“
- ⊖ „In meiner Familie ...“
- ⊖ „Meine Erfahrung sagt mir, ...“

### Sag lieber:

- ⊕ „Ich weiß es nicht.“
- ⊕ „Was würde unser Kunde/unsere Kundin tun?“
- ⊕ „Lasst uns mehr Daten dazu sammeln, anstatt zu mutmaßen.“

# Kontext:

## Prototyping & Pragmatismus

---

Aus der Managementsicht sind testbasierte Arbeitsweisen gut zu begründen, weil sie das Potential bergen, Geld und Ressourcen zu sparen. Der Impuls und der Mut, mit Prototypen zu arbeiten, ist jedoch eine Frage der Führungs- und Unternehmenskultur.

### Sag nicht:

- ⊖ „Wir können mit so etwas Halbfertigem nicht zu Kund:innen gehen“
- ⊖ „Da wecken wir nur Erwartungen. Was sagen wir, wenn wir die Idee am Ende gar nicht weiterverfolgen?“
- ⊖ „Ich weiß nicht, ob wir das dürfen.“

### Sag lieber:

- ⊕ „Was ist der günstigste Weg, das auszuprobieren?“
- ⊕ „Wie wollen wir den Erfolg des Testlaufs messen?“
- ⊕ „Ich organisiere uns die Erlaubnis“

# Kontext:

## Kreativität & Optimismus

---

Es ist ein natürlicher Impuls, in einem neuen Konzept zunächst die Fehler zu suchen oder es an bekannte Konzepte anzupassen. Führungspersonen müssen sich dies bewusst machen und das verführerisch einfache Zerreden neuer Ideen unterdrücken.

### Sag nicht:

- ⊖ „Und was, wenn etwas nicht funktioniert?“
- ⊖ „Was hat das mit uns zu tun?“
- ⊖ „Was soll das kosten?“

### Sag lieber:

- ⊕ „Was wäre, wenn ...?“
- ⊕ „Was, wenn uns nichts aufhielte?“
- ⊕ „Gehen wir mal davon aus, dass das funktioniert.“

# Kontext:

## Empowerment & Förderung

---

Teams und ihre Führungskräfte befähigen sich gegenseitig dazu, ihr Potential optimal zu entfalten. Neue Impulse sind genauso wichtig wie Erfahrung, daher müssen Teams ein Umfeld schaffen, in dem sich Ideen und Fähigkeiten entfalten können.

### Sag nicht:

- ⊖ „Da haben wir damals ...“
- ⊖ „Das haben wir schon mal ausprobiert.“
- ⊖ „Soll ich das schnell machen?“

### Sag lieber:

- ⊕ „Ich vertraue da deinem Urteil.“
- ⊕ „Das kannst du am besten einschätzen.“
- ⊕ „Wie würdest du es machen?“



# Kontext:

## Neugier & Denken in Möglichkeiten

---

Eine Person mit Innovationsorientierung muss die Affinität zu Neuem als Teil des verinnerlichteten Haltungsportfolios mitbringen. Dazu gehört, sich selbst dazu anzuhalten, Dinge auszuprobieren, die einem unbekannt oder zunächst suspekt sind. Ziel ist es, selbst Entdecker:in zu sein und andere fürs Entdecken zu begeistern.

### Sag nicht:

- ⊖ „Das ist bei uns historisch gewachsen.“
- ⊖ „Dafür bin ich zu alt.“
- ⊖ „Das verstehe, wer will.“

### Sag lieber:

- ⊕ „Das klingt erstmal interessant.“
- ⊕ „Das möchte ich in jedem Fall ausprobieren.“
- ⊕ „Das eine Herausforderung, aber lasst es uns versuchen.“

## **Interesse geweckt?**

Wir freuen uns über Feedback  
und Anfragen über Kontakt-  
daten/E-Mail

