

Corporate Language - Sprachblüten der deutschen Unternehmenssprache

Sprache macht Bilder. Zumindest entstehen die im Kopf. Deswegen solltest Du für die folgenden sehr beliebten Ausdrücke der Unternehmenssprache sensibilisiert sein. Zumindest dann, wenn Du an moderner Arbeitskultur und einer erfolgreichen Digitalisierung interessiert bist.

In diesem Beitrag stelle ich Dir meine favorisierten Corporate Language Beispiele vor. Diese Sprachblüten der deutschen Unternehmenssprache habe ich entweder konsequent aus meinem Wortschatz gestrichen, betone sie ganz besonders oder gebe der herkömmlichen Unternehmenssprache auch einfach mal eine ganz neue Bedeutung.

AbTEILUNG - Was genau willst Du denn abteilen?

Die Abteilung ist mein Favorit der Corporate Language und gleichzeitig das grausamste Wort der deutschen Unternehmenssprache. Denn Abteilung kommt von abteilen, also dem Wunsch sich bewusst abzugrenzen. Also stellt sich die Frage, was genau Du abteilen möchtest? In ihrer Rolle sind Abteilungsleiter dann diejenigen, die ganz im Sinne ihres Auftrags die Abteilung aufrecht erhalten oder weiter ausbauen. Und Du wunderst Dich, dass Silos in deinem Unternehmen entstehen? Im krassen Gegensatz dazu geht es bei New Work und Digitalisierung um das komplette Gegenteil. Nämlich die horizontale Vernetzung, technisch und menschlich. Bevor Du also beginnst Löcher in deine Abteilungswände zu bohren und die abgeteilte Zusammenarbeit mit Formaten wie [OKR](#) zu überbrücken, streiche doch einfach dieses grausame Wort aus deiner Unternehmenssprache. Schließlich entspringt die Idee der Abteilung dem frühen 20. Jahrhundert und einer industriell geprägten Arbeitsumgebung. Sprech stattdessen lieber von Teams, um auch mit deiner Corporate Language im 21. Jahrhundert anzukommen.

EntSCHEIDUNG kommt von scheiden

No trade off, no strategy. - Henry Mintzberg

Das nächste Corporate Language Beispiel wird zwar oft verwendet, aber leider nicht wörtlich verstanden. So würde mein kurzes Fazit zur "Entscheidung" lauten. Schließlich kommt Entscheidung von Scheidung. Also etwas loslassen und sich von etwas trennen. Auch geschichtlich hat die Scheidung etwas mit Trennung zu tun, denn das "Ent-scheiden" stand wörtlich dafür, das Schwert aus der Scheide zu ziehen. Also Schwert und Scheide voneinander trennen oder sogar mit dem Schwertschlag eine größere Trennung herbeiführen.

Diese oft schwierigen (Ent)Scheidungen beginnen bei der Ausarbeitung einer Strategie, gehen über die Priorisierung eines Projektportfolios und ziehen sich bis in die Gestaltung deines Alltags. Denn zu beschließen was alles gemacht wird ist einfach, aber noch keine Entscheidung. Entscheidungen im wörtlichen Sinne triffst Du, wenn Du festlegst was nicht gemacht wird, wovon Du dich also scheidest.

Hindernisse auf dem Weg zu guten Entscheidungen

Leider stehen guten (Ent)Scheidungen zahlreiche Verhaltensheuristiken entgegen wie z.B. die Verlustaversion, die Angst etwas zu verpassen, die Tendenz auf Vorgesetzte zu hören (Authority Bias) oder an Dingen festzuhalten, in die wir schon viel Arbeit investiert haben. Jedoch sind gute Entscheidungen die Basis für eine gute Priorisierung und damit [ein wichtiges agiles Prinzip](#). Und mit einer besonderen Betonung der Scheidung, kannst Du vielleicht künftig bessere Entscheidungen in deinem Unternehmen treffen. Und damit das Wort nicht nur wörtlich nehmen, sondern es auch mit dieser besonderen Betonung zu einem gerne genutzten Wort in deiner Corporate Language machen.

Führungskraft - Ohne Druck geht hier gar nichts

Die nächste Stilblüte der deutschen Corporate Language ist die Führungskraft. Denn scheinbar gelingt Führung nur mit Kraft. Vermutlich weil Mitarbeiter ohne Druck ohnehin nichts Sinnvolles tun. Und wenn Du daran glaubst, dann ist es nicht verwunderlich, dass Führung vor Kraft strotzen muss und es hart gesottene FührungskrÄFTE braucht. Die setzen ihre Kraft dann bei Mitarbeitern ein oder gegen andere FührungskrÄFTE. Immer feste drücken, bis der andere umfällt oder ausweicht. Dagegen braucht es in einer modernen Arbeitskultur zwar immer noch Führung, aber keine Kraft. Zumindest dann nicht, wenn Du daran glaubst, dass jeder Mitarbeiter immer sein Bestes gibt und intrinsisch motiviert ist. Dann braucht es Hilfestellung, ab und an mal Zuspruch und vor allem einen permanenten Dialog was die höheren Ziele und Absichten deines Teams oder deiner Organisation sind. Wenn Du ohne Kraft führst, dann werde doch einfach zur Führungspersönlichkeit oder zu einem [Servant Leader](#).

VORGESETZTE - Hindernisse auf dem Weg zum selbstbestimmten Arbeiten

Wer etwas vorgesetzt bekommt, der hat meistens keine Wahl. Oder ein Hindernis auf seinem Weg. Schließlich wurde da etwas VOR dich GESETZT. Und ganz in Erfüllung seines Auftrags fängt der VORgesetzte dann entweder an zu ziehen oder verhindert Überholmanöver. In jedem Fall immer mit dem wohlgemeinten und gewollten Anspruch vor Dir zu sein. Eine sehr langweilige Reise, erst recht, wenn der Vorgesetzte auch noch mit Kraft führt. Einen wichtigen und richtigen Auftrag hätte der Vorgesetzte, wenn er den dahinter liegenden Kollegen in unwegsamem Gelände eine erste Schneise schlägt, vor Gefahren warnt und dafür sorgt, dass alle anderen gut voran kommen. Dann wäre er ein [dienender Anführer](#), der sich in den Dienst seines Teams stellt und

sich darum kümmert, dass alle anderen ungestört arbeiten können. Mit dieser Bedeutung hätte der Vorgesetzte in deiner Unternehmenssprache tatsächlich eine gewichtige Rolle.

Bitte alle einsteigen - Von Abholern und Mitnehmern

Ebenfalls sehr beliebt in der Unternehmenssprache sind die Formulierung "mitnehmen" und "abholen". Und das nicht nur bei Verkehrsbetrieben. Wer allerdings ständig davon spricht "Mitarbeiter mitnehmen" zu wollen, sollte sich nicht wundern, wenn die künftig auch "abgeholt" werden möchten. Und wenn der Bus dann mal nicht kommt, ist die Bestürzung groß. Denn wer immer "abgeholt" wird, der entwickelt ein gewisses Anspruchsdenken, eine abwartende Konsumhaltung und ein hohes Maß an Passivität. Entsprechend schaust Du in viele betroffene Gesichter, wenn der Bus nicht kommt, zu ruppig an- oder abfährt oder wenn es nicht so wohlig warm ist wie sonst. Und im Gegensatz zu einem normalen Beförderungsbetrieb bezahlst Du als Busfahrer auch noch deine Fahrgäste. Aber das wirklich Langweilige an abgeholtten Fahrgästen ist, dass sie in der Regel nur da sitzen, sich chauffieren lassen und aussteigen wann sie es wollen. Stattdessen kannst Du Kollegen künftig aktivieren, einladen bei der Zielfindung mitzuarbeiten, ermutigen sich selbst auf den Weg zu machen oder auffordern eine Fahrgemeinschaft gründen. Und alles dafür tun, dass Leute selbstbestimmt in Verantwortung gehen statt mit deiner Corporate Language weiterhin eine passive Konsumhaltung zu fördern, in der Mitarbeiter darauf warten, abgeholt zu werden.

SCHNITTstellen - Der kleine Bruder der Abteilung

Ebenfalls sehr beliebt In der Unternehmenssprache und so etwas wie der kleine Bruder der Abteilung sind die Schnittstellen. Bei dieser Stilblüte der Corporate Language ist das Kind schon in den Brunnen gefallen. Denn offensichtlich gibt es schon einen Schnitt und diese Wunden sollen nun versorgt, behandelt oder gar geheilt werden. Das heißt, zuerst schneidest Du es ab, um die Wunde dann im Anschluss zu klammern. Denn mit der Schnittstelle ist eigentlich gemeint, dass es auch andere Teams oder Bereiche für ein koordiniertes Vorgehen braucht. Und wenn dem so ist, dann bieten sich für dieses Wort weitaus positivere Ausdrücke der Unternehmenssprache an. Statt also erst Schnittstellen zu schaffen, kannst Du künftig einfach Brücken bauen, Vernetzungen und Verhäkelungen anstreben, statt nur eine offene Wunden zu klammern. Dann musst Du Menschen nicht erst abschneiden, um sie dann an ausgewählten Stellen wieder zu vereinen.

RatSCHLÄGE und ÜBERzeugungen - Wer nicht hören will ...

Niemand wird gerne geschlagen, auch nicht mit Rat. Wenn Du diese Sprachblüte der Corporate Language wörtlich nimmst, dann schlägst Du Kollegen regelmäßig und teils auch ungefragt mit Rat. Natürlich bist Du dabei inhaltlich fast ausnahmslos auf der richtigen Seite. Doch darum geht es nicht. Es geht um die Erlaubnis, dass dein Gegenüber überhaupt hören möchte, was Du zu sagen hast. Auch ich habe mir

angewöhnt meine Kunden um Erlaubnis zu fragen. Das heißt, selbst wenn sie mich als Berater ihres Vertrauens für die erfolgreiche Gestaltung ihrer digitalen Transformation beauftragen, frage ich jedesmal um Erlaubnis, Rat geben zu dürfen. Manchmal gebe ich mir die Erlaubnis auch selber und leite meine gut gemeinte Beratung mit den Worten ein, "dass ich nun einfach so tue als hätte man mich gefragt" und rede einfach drauf los. Aber dann ist der Ratschlag wenigstens mit einem Lacher verbunden und leichter zu ertragen.

Change Management - Wann ist der Change endlich durch?

Eigentlich wäre diese Sprachblüte der Corporate Language ganz in Ordnung. Schließlich hat Management seinen Ursprung im lateinischen "manus". Damit könnte Management soviel heißen wie "an die Hand nehmen". Das wäre eine Haltung, die für das Change Management hilfreich ist. Nämlich getragen von der Einsicht, dass wir [alle durch die gleichen Veränderungsphasen gehen, aber jeder sein eigenes Tempo hat](#). Eine zweite sehr persönliche Sicht auf die Veränderung ist, wie tiefgreifend eine Veränderung ist. Was für dich nur eine Randnotiz ist, [geht für andere mit einer tiefen Identitätskrise einher](#). Stattdessen aber impliziert "Management" in der Unternehmenssprache fast immer einen kontrollier- und steuerbaren Prozess mit festem Start- und Enddatum. Dann muss die Veränderung doch endlich und endgültig durch sein. Das ist weder richtig, noch wird es den Kollegen gerecht, für die die Änderung tiefgreifend und langwierig ist. In diesem Verständnis ist Change Management tatsächlich ein Unwort der deutschen Unternehmenssprache.

Problem - "Houston wir haben (k)ein Problem"

In manchen Unternehmenssprachen ist das "Problem" geradezu verpönt. Da gibt es nur "Chancen" oder "Herausforderungen". Und Chefs fordern Dich auf "in Lösungen statt Problemen zu denken". Weichgespülte ~~Bullshit~~ Corporate Language. Denn mit dieser Haltung wird die Lösung zum Problem. Denn Lösungen sind Ego getrieben und subjektiv. Probleme dagegen objektiver, besser angreifbar, besprechbar und womöglich auch noch lösbar. Deswegen arbeiten Lean Vertreter auch mit der Maxime "[Let problems travel to the surface.](#)" Denn je klarer ein Problem, desto zielgerichteter die Lösung. Schließlich sind Methoden wie [Design Thinking](#) nichts anderes als die Aufforderung, Probleme und Lösungen voneinander zu trennen. Und das Problem als ersten Schritt in der Discovery Phase wertzuschätzen. Und wie sagte Einstein einmal "If I had an hour to solve a problem I'd spend 55 minutes thinking about the problem and 5 minutes thinking about solutions." Mit diesem Ritterschlag sollte das "Problem" auch in deiner Unternehmenssprache seinen wohlverdienten Ehrenplatz bekommen.

Konflikte und Eskalationen - In der Hand von Drama-Queens und Hysterikern

Eskalationen sind ein äußerst dramatisches Wort der Corporate Language. Dabei stammt Eskalation vom lateinischen Wort "scalae" ab, was Leiter oder Treppe heißt.

Also ganz neutral betrachtet, die Möglichkeit weiter nach oben zu klettern. Jedoch klettern in der Unternehmenssprache fast immer Konflikte nach oben. Gute Nachrichten, Lob und Anerkennung haben auf der Eskalationsleiter selten Platz. Aber selbst das Klettern eines Konfliktes wäre noch lange kein Grund zum Drama. Schließlich ist der Konflikt nur die Wahrnehmung von Unterschieden. Also einfach das Aufeinandertreffen zweier unterschiedlicher Perspektiven. Dass daraus ein Problem wird, liegt an den beteiligten Personen, nicht an der Sache an sich. Aber in einer Welt, die von Schnittstellen und Abteilungen geprägt ist, ist es nachvollziehbar, dass Unterschiede bedrohlich wirken. In einer solchen Umgebung sind Eskalationen dann auch immer fest in den Händen von Drama-Queens und Hysterikern. Die Eskalation wird zum epischen Showdown zweier sich aufopfernd kämpfender Helden.

Eskalationen neu definiert - Corporate Language auf den Kopf gestellt

Wenn Eskalation und Konflikt neutrale Begriffe sind, liegt es an Dir, welche Bedeutung Du der Eskalation in der Corporate Language gibst. Zunächst einmal könntest Du den Konflikt bzw. die damit verbundene unterschiedliche Wahrnehmung als Bereicherung sehen. Denn offensichtlich gibt es jemanden der eine andere Perspektive hat, von dem Du vielleicht etwas lernen kannst. Wenn dein Blick jedoch verbaut ist und Du eine neue Perspektive brauchst, dann nutzt Du eine Eskalation. Das heißt, Du bittest eine unabhängige Person um eine Räuberleiter, um mit einem Blick von weiter oben eine neue Perspektive einzunehmen. Vielleicht löst sich der Konflikt aus dieser neuen Perspektive dann auf. Und wenn nicht, werden vielleicht Probleme sichtbar und bieten der Organisation die Chance sich gesamtheitlich zu verbessern. Ganz im Verständnis des [Lean Thinking "Let problems travel to the surface."](#)

Wenn Du Konflikte über FührungsKRÄFTE eskalierst

Doch Vorsicht. Wenn Du eine Führungskraft in eine Eskalation involvierst, könnte es sein, dass diese Person mit all ihrer Kraft eine Entscheidung trifft. Ganz sicher unterscheidet sie sich dabei in ihrer Perspektive von Dir oder der deines Kollegen. Damit wird dann möglicherweise eine neue SCHNITTstelle geschaffen. Dann hat die Eskalation schließlich drei Verlierer. Die Führungskraft, die Kraft hat spielen lassen. Dich und deinen Kollegen, weil euch eine wichtige neue Perspektive entgangen ist. Damit bleibt dann wirklich kein gutes Haar an der Eskalation und einem Konflikt. Also verzichte einfach auf das Drama und betrachte den Konflikt und seine Eskalation als Chance etwas zu lernen.

Weitere Sprachblüten

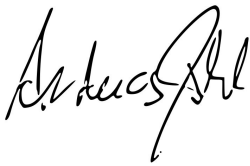
Hier noch ein paar weitere Sprachblüten deutscher Unternehmenssprache:

- Schwerpunkte - physikalisch nicht möglich. Es gibt nur einen Schwerpunkt.
- Mitarbeiter - Arbeiten nur mit, also eher Mitläufer statt Gestalter

Fazit - Corporate Language macht Verhalten

Sprache macht Bilder und die sind der Schlüssel zu deinem Unterbewusstsein. Dort werden dann [viel schneller als Du denken kannst](#) Entscheidungen getroffen. Genau deswegen ist es wichtig in der täglichen Unternehmenssprache auch Begriffe zu wählen die positive Bilder erzeugen und die Chance bieten, Menschen auf Augenhöhe verbinden. Und mit neuer Unternehmenssprache, klappt es dann auch einfacher mit Digitalisierung und neuer Arbeitskultur.

Viel Erfolg dabei.



Weiterführende Artikel:

- [Kostenfreie E-Books und Arbeitsmaterialien](#)
- [eLearnings für deine digitale Transformation](#)
- [Blog - Video Interviews](#)
- [Agile Führung - Acht Maßnahmen um agiler zu führen](#)
- [Design Thinking - Mit Methode komplexe Aufgaben lösen und neue Ideen entwickeln](#)
- [Meine Top 15 Bücher zum Thema Digitalisierung und Veränderung](#)
- [Agile Methoden - Sprungbrett für deine agile Transformation](#)

Mit Andreas arbeiten:

- [Neue Sprache und neue Arbeitskultur für dein Unternehmen](#)