

Das „WIR“ im Sprachgebrauch einer Führungskraft

Warum die Art des Erzählens zeigt, wie klar jemand Verantwortung versteht.

In Interviews mit Führungskräften fällt auf, wie häufig das Wort WIR verwendet wird – **vor allem, wenn es um Entscheidungen geht, die getroffen wurden, um Probleme zu lösen oder Optimierungen anzustoßen.**

Auf den ersten Blick wirkt dieses WIR sympathisch, weil es die Leistung des Teams einschließt. In Gesprächen zur Beurteilung einer Führungskraft verschleiert es jedoch oft, **wer tatsächlich entschieden hat und wessen Initiative etwas war.**

Es macht einen Unterschied, ob jemand sagt:

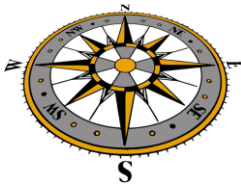
»Wir haben entschieden, die Linie umzubauen.«

»Ich habe erkannt, dass es sinnvoll ist, die Linie umzubauen – und wir haben das anschließend gemeinsam umgesetzt.«

Beide Aussagen behandeln dasselbe Projekt. Doch nur die zweite Formulierung zeigt, **wer die Priorität gesetzt hat.** Natürlich setzt niemand ein solches Vorhaben allein um. Entscheidend ist jedoch, wer die Richtung vorgegeben hat – und wie die gemeinsame Umsetzung gestaltet wurde.

Dabei gilt: Nicht jede Führungskraft, die unklar kommuniziert, ist jemand, der nur auf Anweisung arbeiten kann. **Viele verwenden ein übervorsichtiges WIR**, weil ihnen in Führungskräfte trainings vermittelt wurde, das betonte ICH wirke egoistisch und keinesfalls teamfähig. Dieses gut gemeinte Muster führt jedoch genau dort in die Irre, wo es um Führungsverantwortung geht – etwa bei der Bewertung von Qualifikationen oder bei der Einschätzung von Entscheidungsfähigkeit.

Umgekehrt ist ein intensives ICH ebenfalls kein Qualitätsmerkmal. Es kann darauf hindeuten, dass jemand Erfolge personalisiert oder die Leistung des Teams ausblendet.



Führungsreife zeigt sich nicht darin, wem man etwas zuschreibt, sondern **wie klar Rollen, Entscheidungen und Beiträge voneinander abgegrenzt werden.**

In Interviews ist dieses Muster erstaunlich stabil:

Wer Verantwortung und Zusammenarbeit klar beschreiben kann, führt in der Regel auch klar.

Wer beides vermischt, tut es häufig auch im Alltag – und erzeugt damit ungewollt Unschärfe im Team.

Für Unternehmen bedeutet das: **Die Art, wie Führungskräfte über ihre Vergangenheit sprechen, zeigt, wie sie die Zukunft gestalten werden.**

Die Klarheit zwischen ICH und WIR ist kein sprachliches Detail, sondern ein Indikator für Verantwortungsverständnis, Teamorientierung und Führungsreife.
