

# Authentische Führung: Vertrauen durch die Übernahme von Grundwerten wiederherstellen

In den letzten Jahren ist es fast zur täglichen Erfahrung geworden, dass Politiker, Menschen des öffentlichen Lebens oder prominente Manager bei einer Lüge erappt, eines kriminellen Fehlverhaltens beschuldigt oder in korrupte Geschäfte verwickelt wurden. Es gibt weltweit ein wachsendes Defizit an Vertrauen in Führungspersönlichkeiten. Nach Angaben des 2020 Edelman Trust Barometers, eine weltweite Umfrage über das Vertrauen in Führungskräfte und Institutionen, vertrauen nur 55% der Menschen darauf, dass Unternehmen das Richtige tun, und 66% haben kein Vertrauen, dass die derzeitigen Führungskräfte den heutigen Herausforderungen erfolgreich begegnen können. Mehr denn je sind die Menschen auf der Suche nach echten, authentischen Führungskräften, die die Führung von Organisationen und Institutionen übernehmen. Stakeholder suchen Führungskräfte mit einer verinnerlichten moralischen Perspektive, die ethisches Verhalten vorantreibt. Mitarbeiter suchen Führungskräfte, die sich aufrichtig um andere Menschen kümmern und sich bewusst sind, wie sich ihr Handeln auf die Welt um sie herum auswirkt. Mangelndes Vertrauen in Führung und Institutionen schadet dem Engagement, verringert die Produktivität und schafft eine negative Kultur. Der Bedarf an authentischer Führung ist klar, aber was bedeutet das?

## Was ist Authentische Führung?

Das Konzept der authentischen Führung gibt es schon seit langer Zeit. Es ist schon seit den 1960er Jahren im Lexikon der Unternehmen verankert. als die Forschung zu zeigen begann, dass Führungskräfte Qualitäten aufweisen müssen, die Vertrauen und Loyalität fördern, um ihre Teams effektiv zu engagieren.



Authentische Führung baut auf dem Charakter einer Person auf und ist kein System, das übernommen werden kann, und keine Methode, die angewendet werden kann. Authentische Führungskräfte haben viele verschiedene Führungsstile und Persönlichkeitstypen. Und wie der Name schon sagt, ist sie weder eine Handlung, noch kann sie wirksam imitiert werden. Das Praktizieren authentischer Führung setzt voraus, dass Führungskräfte Verantwortung für sich selbst und ihre Handlungen übernehmen, um stärkere Beziehungen zu anderen aufzubauen. Es gibt zwar viele Theorien zu diesem Konzept, aber die meisten Menschen sind sich darin einig, dass authentische Führungspersönlichkeiten einige gemeinsame Züge haben.

## 4 Merkmale einer authentischen Führung

1. **Authentische Führungspersönlichkeiten bleiben ihren Grundwerten treu.** Authentische Führungspersönlichkeiten sind sehr selbstbewusste Personen, die Entscheidungen treffen und Strategien entwickeln, die mit ihren persönlichen Werten übereinstimmen.

Sie haben einen starken inneren moralischen Kompass, der ihr Wertesystem bestimmt, und sie handeln nach diesen Werten. Der Bestsellerautor Simon Sinek erklärt, dass "Authentizität mehr ist als Reden; Authentizität ist auch Handeln. Jede Entscheidung, die wir treffen, sagt etwas darüber aus, wer wir sind". Wenn eine Führungspersönlichkeit zum Beispiel die Familie über andere Dinge stellt, könnte sie eine familienfreundliche Urlaubspolitik oder flexible Arbeitszeiten für ihre Organisation schaffen. Sie werden sich wahrscheinlich auch nach den Familien ihrer Mitarbeiter erkundigen und ihre Namen in Erinnerung behalten. Diese Ausrichtung des Verhaltens an den erklärten Werten schafft Vertrauen am Arbeitsplatz. Nehmen wir jedoch an, eine Führungskraft spricht über die Bedeutung der Familie, zeigt aber nie Interesse an den Kindern oder Ehepartnern anderer Menschen oder versäumt es, eine Unternehmenspolitik zu betreiben, die berufstätige Eltern unterstützt. In diesem Fall werden sie als unaufrichtig rüberkommen, und die Mitarbeiter könnten aufhören, die Botschaften der Führung ernst zu nehmen.



**2. Authentische Führungskräfte sind zielgerichtet.** Diese Führungspersönlichkeiten werden durch den Auftrag und die Ziele der Organisation motiviert. Sie finden, dass ein klarer Zweck Klarheit schafft, wenn sie schwierige Entscheidungen treffen. Klarheit über den Zweck kann über eine Organisation entscheiden.

Authentische Führungskräfte richten ihr Teams an einem gemeinsamen Ziel aus, um der Arbeit einen Sinn zu geben.

Authentische Führung baut auf dem Charakter einer Person auf und ist kein System oder Methode die einfach übernommen werden kann.

Sie neigen dazu, mehr daran interessiert zu sein, die gewünschten Ergebnisse zu erzielen als an Macht oder Geld und können ihr Ego zugunsten des Teams zurückstellen. In seinem Buch „Drive“ fand Daniel Pink heraus, dass "die am tiefsten motivierten Menschen - ganz zu schweigen von denen, die am produktivsten und zufriedensten sind - ihre Wünsche an eine Sache heften, die größer ist als sie selbst". Auch jüngere Generationen wollen für Unternehmen mit einem authentischen Zweck arbeiten, mehr als [70% of Millennials](#) erwarten von ihren Arbeitgebern, dass sie sich auf gesellschaftliche oder auftragsbezogene Probleme konzentrieren. Es wird für Unternehmen immer wichtiger, dass sie sich einem größeren Zweck als dem des Gewinns verschreiben, um Talente und Kunden anzuziehen. Um authentisch zu sein, müssen sie Maßnahmen ergreifen, die mit einer Verpflichtung zu diesem Zweck übereinstimmen oder riskieren, das Vertrauen zu verlieren, indem sie den Eindruck erwecken, dass sie nicht "den Worten Taten folgen lassen".

**3. Authentische Führer verbinden sich mit Menschen.** Führungspersönlichkeiten sind nicht nur für Einnahmen- und Budgetprognosen verantwortlich. Ihr Erfolg hängt von der Verbindung mit anderen ab. Kunden, Mitarbeiter und Lieferanten stehen im Mittelpunkt eines jeden Unternehmens, und der Aufbau positiver Beziehungen zu den Menschen ist der Schlüssel. In dem Buch [Everybody Matters](#), schreibt Bob Chapman, CEO von Barry Wehmiller: "Wir messen Erfolg daran, wie wir das Leben der Menschen berühren". Indem sie sowohl mit dem Herzen als auch mit dem Verstand führen, schaffen große Führungskräfte positive Verbindungen und bauen dauerhafte Beziehungen auf. Authentische Führung erfordert ein hohes Maß an emotionaler Intelligenz. Diese Führungspersönlichkeiten sind in Kontakt mit ihren eigenen Emotionen und können auch Einfühlungsvermögen für andere ent-

wickeln und mit Stress effektiv umzugehen. Authentizität erfordert sowohl Verwundbarkeit als auch Mitgefühl für andere, beides kann nicht vorgetäuscht werden. Menschen können spüren, wenn jemand in Bezug auf emotionale Verbindungen unaufrichtig ist, und der Versuch, dies zu erzwingen oder vorzugeben, wird Misstrauen erzeugen.

**4. Authentische Führungspersönlichkeiten haben eine Denkweise des Wachstums.** Eine echte Führungspersönlichkeit kann Fehler erkennen und anerkennen - und sie wird aus ihnen lernen. Sie sind daran interessiert, anderen zuzuhören und von ihnen zu lernen. Sie wissen, dass es immer Raum für Verbesserungen gibt und konzentrieren sich darauf, langfristiges Wachstum für sich selbst, ihre Organisationen und ihre Teams zu fördern. Eine auf Wachstum ausgerichtete Denkweise ermöglicht es Führungskräften, Herausforderungen anzunehmen und Hindernisse zu überwinden. Authentische Führungspersönlichkeiten können gut mit Feedback und Kritik umgehen und diese zur kontinuierlichen Leistungsverbesserung nutzen. Sie sind auch eher in der Lage, ihren Mitarbeitern aussagekräftiges Entwicklungsfeedback zu geben. Sie glauben nicht an vorgegebene Begrenzungen von Intelligenz oder Kreativität und glauben, dass diese Fähigkeiten durch Anstrengung und Entschlossenheit kultiviert und verbessert werden können. Authentizität ist kein statischer Zustand. Eine wachstumsorientierte Denkweise lässt Führungskräfte verstehen, dass sie sich anpassen, ihre Meinung ändern und neue Rollen übernehmen können, ohne ihre Grundwerte zu verraten.

## Authentische Führung entwickeln

Während viele darin übereinstimmen, dass es einen wachsenden Bedarf an authentischer Führung gibt, um das Vertrauen in Organisationen und Regierungen auf der ganzen Welt wiederherzustellen, argumentieren einige, dass Authentizität nicht gelehrt werden kann. Definitionsgemäß ist Authentizität keine Fertigkeit, sondern vielmehr eine Eigenschaft, echt zu sein oder nicht korrumpiert vom Original (das Original ist in diesem Fall das "wahre" Selbst). Es ist wohl nicht möglich, jemandem beizubringen, er selbst zu sein und in Übereinstimmung mit seinem persönlichen

Werten zu handeln. Es ist jedoch möglich, die Fähigkeiten zu entwickeln, die Führungskräften helfen, ihre einzigartige Persönlichkeit und ihr Wertesystem anzunehmen und ihren eigenen authentischen Führungsstil zu finden.



## Selbstbewusstsein aufbauen

Die Wurzeln der authentischen Führung liegen im altgriechischen Aphorismus "Erkenne dich selbst". Die Entwicklung eines starken Selbstbewusstseins ist der Schlüssel, um eine authentische Führungspersönlichkeit zu werden. Starke Führungspersönlichkeiten müssen sich ihrer Stärken, Schwächen und Werte bewusst sein. Ein starkes Selbstbewusstsein ist notwendig, insbesondere in Situationen mit hohem Druck und bei schwierigen Entscheidungen. Das bedeutet jedoch nicht, dass Führungspersönlichkeiten in ihrer Definition eines "wahren Selbst" starr sein sollten. Da viele äußere Faktoren das Verhalten zu jeder Zeit beeinflussen, kann es schwierig sein, zu erkennen, was jemanden zu einem authentischen Selbst macht.

Bis zu einem gewissen Grad haben die meisten Menschen eine Version von sich selbst am Arbeitsplatz und eine zu Hause. Es gibt Situationen, in denen formale Umgangsformen erforderlich sind, aber das ist nicht unbedingt unauthentisch. Geringfügige Änderungen des Kommunikationsstils und der Kleidung, je nach Kontext ist ange-

gemessen. Die meisten Menschen können sich jedoch an eine Zeit erinnern, in der sie sich unauthentisch fühlten, weil sie versuchten, sich anzupassen oder andere auf eine Weise zu beeindrucken, die nicht mit dem übereinstimmte, was sie sind.

Die Entwicklung eines starken Selbstbewusstseins ist der Schlüssel zu einer authentischen Führungspersönlichkeit.

Das Selbstbewusstsein kann durch Praktiken wie Meditation, Tagebuchführung und das Einholen von Feedback von anderen kultiviert werden. Eine Meditationspraxis kann so einfach sein, dass man sich für einige Augenblicke auf den Atem konzentriert, um regelmäßig die Gefühle und das Stressniveau zu überprüfen. Viele Führungspersönlichkeiten verlassen sich auf irgendeine Form des Tagebuchs, um das Bewusstsein und die Konzentration zu verbessern. Wenn man sich jeden Tag Zeit nimmt, Gedanken, Gefühle, Pläne und Prioritäten aufzuschreiben, kann man auch ein größeres Verständnis für tiefere Motivationen und Werte entwickeln, was der Schlüssel zu einer authentischeren Führungskraft ist. Es kann auch wertvoll sein, regelmäßiges Feedback von Freunden, Kollegen und Mentoren einzuholen. Teil des Aufbaus von Selbstbewusstsein ist es, persönliche Stärken und Schwächen zu verstehen. Regelmäßiges Feedback ist eine gute Möglichkeit, eine Perspektive zu gewinnen und zu erfahren, wie andere Menschen bestimmte Verhaltensweisen wahrnehmen.

## Stärkung der emotionalen Intelligenz (EQ)

Es besteht eine starke positive Korrelation zwischen emotionaler Intelligenz und authentischer Führung. Sie erfordern ähnliche Fähigkeiten wie Selbsterkenntnis und Beziehungsaufbau. Eine weitere Schlüsselkomponente des EQ ist das Selbstmanagement, das für die Kultivierung authentischer Führung von entscheidender Bedeutung ist. Führungskräfte müssen lernen, die volle Verantwortung sowohl für ihre Emotionen als auch für ihr Verhalten zu übernehmen. Sie müssen lernen, sich selbst so zu managen, dass sie einen Zeitplan einhalten, mit Stress umgehen und Selbstdisziplin

in Bereichen wie Ernährung und Bewegung zu üben. Führungspersönlichkeiten, die in anderen Menschen Emotionen erkennen und identifizieren und echte Empathie ausdrücken können, können eine starke Beziehung aufbauen, die die Grundlage für positive Beziehungen bildet. Die Fähigkeit, die Werte und Erfahrungen anderer Menschen zu verstehen, ist für die Schaffung authentischer Beziehungen von entscheidender Bedeutung.

## Persönliche Werte verstehen

Authentische Führungspersönlichkeiten verbinden ihr Handeln mit ihren persönlichen Werten, daher ist ein gründliches Verständnis ihrer eigenen Grundwerte eine wichtige Arbeit. Führungspersönlichkeiten können ihre eigene Lebensgeschichte erforschen, um ihre Leidenschaften, Werte und Kernprinzipien besser zu verstehen. Das Nachdenken über schwierige Herausforderungen und prägende Erfahrungen aus der Vergangenheit kann das Verständnis der Führungspersönlichkeiten für ihre eigenen Werte verbessern. Gerade durch die Schwierigkeiten des Lebens werden Werte und Überzeugungen getestet und definiert. Eine hilfreiche Übung wäre es, eine persönliche Biografie zu verfassen. Wenn jemand seine Lebensgeschichte zu einer Geschichte zusammenfasst, die mit



anderen geteilt werden kann und verdeutlicht, welche Ereignisse am prägendsten dafür waren, wer sie als Person sind und was ihre Sicht der Welt geprägt hat. Viele Führungspersönlichkeiten sehen ihre Motivation in der transformativen Wirkung eines persönlichen Verlustes, wie z.B. dem Tod eines geliebten Menschen oder der Entlassung von einem Arbeitsplatz. Das Erzählen der Geschichte dieser Ereignisse kann einen Einblick in die Art und Weise geben, wie diese Ereignisse ihrem Leben einen Sinn gegeben und sie dazu inspiriert haben, sich den Herausforderungen zu stellen, um bessere Führungskräfte zu werden.

## Ein Unterstützungsteam finden

Große Führungspersönlichkeiten wissen, dass sie allein nicht erfolgreich sein können. Authentische Führungspersönlichkeiten bilden Unterstützungsteams, die ihnen durch Feedback und Perspektiven helfen, konzentriert zu bleiben. Diese Gruppe kann aus Gleichaltrigen, Familienmitgliedern, Mentoren oder Freunden bestehen. Dieses Unterstützungsteam sollte es der Führungskraft ermöglichen, in einem sicheren Raum authentisch sich selbst zu sein, und sich gleichzeitig herauszufordern, zu wachsen. Die Zugehörigkeit zu einer Peer-Gruppe kann soziale Fähigkeiten schärfen, das Selbstbewusstsein steigern und Selbstvertrauen auf-



bauen. In der Lage sein, um Hilfe und Unterstützung zu bitten kann Führungspersönlichkeiten auch dabei helfen zu lernen, sich wohl zu fühlen, wenn es darum geht, Verletzlichkeit gegenüber anderen zu zeigen. Ein Wesenszug, der für eine authentische Führung unerlässlich ist. Um ein Unterstützungsnetzwerk aufzubauen, können Führungspersönlichkeiten Berufsverbänden, Sozialclubs und anderen Arten von Unterstützungsgruppen beitreten, die es in ihrem Gebiet gibt.

## Verbesserung der Kommunikationsfähigkeiten

Starke Kommunikationsfähigkeiten sind für jede Führungskraft wichtig. Die Verbesserung von Fähigkeiten wie aktives Zuhören, Geben und Empfangen von Feedback und Konfliktlösung fördert die Fähigkeit einer Führungskraft, mit anderen in Kontakt zu treten. Zu lernen, sich der nonverbalen Kommunikation bewusst zu sein, kann Führungskräften helfen, die Gefühle anderer Menschen einzuschätzen und angemessen zu reagieren. Es ist auch hilfreich für Führungskräfte, sich der Botschaften bewusst zu sein, die sie mit ihrer eigenen Körpersprache aussenden. Wenn man lernt, effektiv zu kommunizieren, stärkt man auch andere Soft Skills, die für eine authentische Führung unerlässlich sind, wie z.B. Einfühlungsvermögen, Teambuilding und Problemlösung. Auch wenn Führungskräfte unterschiedliche Kommunikationsstile haben, müssen sie ihre Vision wirksam vermitteln, Mitarbeiter inspirieren und Kunden überzeugen. Führungskräfte können ihre Kommunikationsfähigkeiten verbessern, indem sie einer öffentlichen Redegruppe beitreten oder einen Coach oder Peer finden, der Gelegenheiten zum Üben und Feedback bietet.

Wenn man lernt, effektiv zu kommunizieren, werden andere für eine authentische Führung wichtige Soft Skills wie Einfühlungsvermögen, Teambuilding und Problemlösung gestärkt.

## Lebenslanges Lernen verfolgen

Für jede Führungspersönlichkeit ist es wichtig, auf Wachstum zu setzen. Authentische Führungskräfte machen lebenslanges Lernen zu einer Priorität für sich selbst und ihre Teams.

Sie wissen, dass es immer noch mehr zu lernen gibt, und Menschen können immer sowohl ihre Hard- als auch ihre Soft Skills schärfen. Eine wirksame Entwicklungsstrategie ist wichtig für jede Organisation oder jedes Team, das effektivere und authentischere Führungspersönlichkeiten für die Zukunft heranbilden möchte. Eine Möglichkeit, dieses Lernen zu fördern und zu unterstützen, ist die Teilnahme an einem Programm zur Entwicklung von Führungskräften. [Crestcom International](#)'s einjähriges Führungs-Curriculum trägt diesem Bedarf durch interaktive Schulung, Coaching und die Möglichkeit zur Vernetzung mit Kollegen aus anderen Branchen Rechnung.

## Vertrauen durch authentischer Führung wiederherstellen

Authentische Führungsqualitäten sind unerlässlich, um Vertrauen sowohl in Führungspersönlichkeiten als auch in Organisationen zu schaffen, und es gibt gute Gründe, sich dieses Vertrauen zu verdienen. Im Vergleich zu Mitarbeitern in Organisationen mit niedrigem Vertrauenswert berichten Personen in Unternehmen mit hohem Vertrauenswert [74 % weniger Stress, 106 % mehr Energie bei der Arbeit, 50 % höhere Produktivität, 13 % weniger Krankheitstage, 76 % mehr Engagement und 40 % weniger Burnout](#). Die Kosten der Unauthentizität sind hoch. Führungspersönlichkeiten müssen sich auf ihren inneren moralischen Kompass einstellen und anfangen, das, was sie sagen und tun, mit dem in Einklang zu bringen, was sie für richtig halten. Es ist an der Zeit, dass die Führungskräfte der Zukunft den Mut finden, sich selbst treu zu sein und von Herzen zu führen. Mit den Worten von Bill George: "Führung ist die Summe dessen, was man ist. Führungspersönlichkeiten werden entwickelt, nicht einfach geboren, und wir alle können uns so entwickeln, dass wir in der Lage sind, andere zu führen. Jeder, der seinem inneren Kompass folgt, kann ein authentischer Führer werden".



# References

---

- Braden, M. (2018, March 13). Council Post: Seven Ways To Develop Your Authentic Leadership Style. Retrieved November 04, 2020, from <https://www.forbes.com/sites/forbescoachescouncil/2018/03/13/seven-ways-to-develop-your-authentic-leadership-style/?sh=768b375669e6>
- Chapman, B., & Sisodia, R. (2015). Everybody Matters: The Extraordinary Power of Caring for Your People Like Family. Retrieved November 04, 2020, from <https://www.everybodymattersbook.com/>
- Deloitte. (2020, October 28). Deloitte Global Millennial Survey 2020. Retrieved November 04, 2020, from <http://www2.deloitte.com/global/en/pages/about-deloitte/articles/2014-millennial-survey-positive-impact.html>
- Edelman. (2020). 2020 Edelman Trust Barometer. Retrieved November 04, 2020, from <https://www.edelman.com/trustbarometer>
- George, B. (2015, November 30). Authentic Leadership Rediscovered. Retrieved November 04, 2020, from <https://www.psychologytoday.com/us/blog/what-is-your-true-north/201511/authentic-leadership-rediscovered>
- Jones, R. (2014, August 01). Managing Authenticity: The Paradox of Great Leadership. Retrieved November 04, 2020, from <https://hbr.org/2005/12/managing-authenticity-the-paradox-of-great-leadership>
- Kruse, K. (2014, April 25). What Is Authentic Leadership? Retrieved November 04, 2020, from <https://www.forbes.com/sites/kevinkruse/2013/05/12/what-is-authentic-leadership/>
- Riggio, R. (2014, January 22). What Is Authentic Leadership? Do You Have It? Retrieved November 04, 2020, from <https://www.psychologytoday.com/us/blog/cutting-edge-leadership/201401/what-is-authentic-leadership-do-you-have-it>
- Sims, P, & George, B. (2020, October 22). Discovering Your Authentic Leadership. Retrieved November 04, 2020, from [https://hbr.org/2007/02/discovering-your-authentic-leadership?ab=at\\_articlepage\\_relatedarticles\\_horizontal\\_slot1](https://hbr.org/2007/02/discovering-your-authentic-leadership?ab=at_articlepage_relatedarticles_horizontal_slot1)
- Smerek, R., Ph.D. (2019, January 08). What Does it Mean to Be Authentic? Retrieved November 4, 2020, from <https://www.psychologytoday.com/us/blog/learning-work/201901/what-does-it-mean-be-authentic>
- Zak, P. (2019, November 27). The Neuroscience of Trust. Retrieved November 04, 2020, from <https://hbr.org/2017/01/the-neuroscience-of-trust>