

De Authentieke Leider: Vertrouwen heropbouwen in het leiderschap door het omarmen van de kernwaarden

In de afgelopen jaren hoorden we al eens dat een bedrijfs- of politiek leider betrappt is op een leugen, beschuldigd wordt van wangedrag, of betrokken is bij corrupte zakelijke transacties. Er is een groeiend tekort aan vertrouwen in leiderschap over de hele wereld. Volgens [de 2020 Edelman Trust Barometer](#), een wereldwijd onderzoek naar het vertrouwen in leiders en instellingen, heeft slechts 55% van de mensen het vertrouwen dat zakelijke organisaties doen wat juist is, en heeft 66% er geen vertrouwen in dat de huidige leiders de uitdagingen van vandaag met succes kunnen aanpakken. Meer dan ooit zijn mensen op zoek naar echte, authentieke leiders om het roer van organisaties en instellingen over te nemen. Stakeholders zijn op zoek naar leiders met een geïnternaliseerde moraal dat ethisch gedrag stimuleert. Medewerkers zijn op zoek naar managers die oprecht om andere mensen geven en die zich bewust zijn van hoe hun acties de wereld om hen heen beïnvloeden. Gebrek aan vertrouwen in leiderschap en instellingen schaadt de betrokkenheid, vermindert de productiviteit en creëert een negatieve cultuur. De behoefte aan authentiek leiderschap is duidelijk, maar wat betekent dat?

Wat is Authentiek Leiderschap?

Het concept van authentiek leiderschap bestaat al heel lang. Het bestaat al sinds de jaren '60 in het bedrijfsleven, toen onderzoek begon aan te tonen dat leiders kwaliteiten moeten tonen die vertrouwen en loyaliteit bevorderen om hun teams effectief in te schakelen. Leiderschapsdeskundige en auteur Bill George legt uit dat "hoe effectief uw strategie, uw visie of uw communicatie ook is, u zult er niet in slagen de gewenste



resultaten voor uw organisatie te bereiken als u als leider geen vertrouwen kunt wekken".

Authentiek leiderschap is gebouwd op het karakter van een persoon en is geen methode die zomaar kan worden toegepast. Authentieke leiders hebben veel verschillende management-stijlen en persoonlijkheidstypes. En zoals de naam al aangeeft, is het geen simple actie, en kan het ook niet effectief worden geïmiteerd. Het beoefenen van authentiek leiderschap vereist dat leiders verantwoordelijkheid nemen voor zichzelf en hun acties om sterkere relaties met anderen op te bouwen. Hoewel er vele theorieën over het concept zijn, zijn de meeste mensen het erover eens dat authentieke leiders enkele gemeenschappelijke kenmerken delen.

4 kenmerken van Authentiek Leiderschap

- 1. Authentieke leiders blijven trouw aan hun kernwaarden.** Authentieke leiders zijn zeer zelfbewuste individuen die beslissingen nemen en strategieën creëren in overeenstemming met hun persoonlijke waarden.

Ze hebben een sterk intern ethisch kompas dat hun waardensysteem aandrijft, en ze handelen op basis van die waarden. Leiderschapsdeskundige Simon Sinek legt uit dat "authenticiteit meer is dan spreken; authenticiteit is ook doen. Elke beslissing die we nemen zegt iets over wie we zijn." Bijvoorbeeld, als een leider familie boven andere dingen waardeert, kunnen ze een gezinsvriendelijk verlofbeleid voeren of flexibele werkschema's voor hun organisatie creëren. Ze zullen waarschijnlijk ook geïnteresseerd zijn in de families van hun werknemers. Deze afstemming van gedrag op de waarden bouwt vertrouwen op in de werkomgeving. Maar stel dat een leider praat over het belang van het gezin, maar nooit interesse toont in de kinderen of echtgenoten van mensen of er niet in slaagt om een bedrijfsbeleid te maken dat werkende ouders ondersteunt. In dat geval zullen ze onoprecht overkomen en nemen werknemers de woorden van hun manager niet meer serieus.



2. Authentieke leiders zijn doelgericht. Deze leiders zijn gemotiveerd door de missie en doelstellingen van de organisatie. Zij vinden dat het hebben van een helder doel duidelijkheid verschaft bij het nemen van moeilijke beslissingen. De mate van duidelijkheid kan een organisatie

maken of kraken. Authentieke leiders brengen hun teams effectief rond een gemeenschappelijk doel om een gevoel van betekenis aan hun werk te geven.

Authentiek leiderschap is gebouwd op het karakter van een persoon en is geen methode die simpelweg overgenomen kan worden.

Ze hebben de neiging meer geïnteresseerd te zijn in het nastreven van de gewenste resultaten dan in macht of geld en kunnen hun ego opzij zetten ten gunste van het team. In zijn boek *Drive* stelt Daniel Pink dat "de meest gemotiveerde mensen hun verlangens koppelen aan een doel dat groter is dan zijzelf". Jongere generaties willen ook werken voor bedrijven met een authentiek doel, waarbij meer dan [70% van de millennials](#) verwachten dat hun werkgevers zich focussen op maatschappelijke of missiegedreven problemen. Het wordt voor bedrijven steeds noodzakelijker om een groter doel dan winst na te streven om talent en klanten aan te trekken. Om authentiek te zijn, moeten ze acties ondernemen, in overeenstemming met een inzet voor dat doel of ze dreigen het vertrouwen te verliezen door de indruk te wekken dat ze niet doen wat ze zeggen te doen.

3. Authentieke leiders verbinden zich met mensen. Leiders zijn niet alleen verantwoordelijk voor de inkomsten en de begrotingsprognoses. Hun succes is afhankelijk van het contact met anderen. Klanten, werknemers en leveranciers vormen het hart van elk bedrijf, en het creëren van positieve relaties met mensen is de sleutel. In het boek [Everybody Matters](#) schrijft Bob Chapman, CEO van Barry Wehmiller: "We meten succes aan de manier waarop we het leven van mensen raken. Door te leiden vanuit zowel het hart als de geest, creëren grote leiders positieve verbindingen en bouwen ze duurzame relaties op. Authentiek leiderschap vereist een hoog niveau van emotionele intelligentie. Deze leiders staan in contact met hun eigen emoties en kunnen ook empathie voor anderen uitdrukken en

effectief omgaan met stress. Authenticiteit vereist zowel kwetsbaarheid als mededogen voor anderen, die geen van beide kunnen worden vervalst. Mensen kunnen voelen wanneer iemand onoprecht is over emotionele connecties, en het proberen te forceren of doen alsof zal wantrouwen veroorzaken.

4. Authentieke leiders hebben een groeimindset. Een oprechte leider kan fouten herkennen en erkennen en zal ervan leren. Ze zijn geïnteresseerd in het luisteren naar en leren van anderen. Ze weten dat er altijd ruimte is voor verbetering en zijn gefocust op de lange termijn groei voor zichzelf, hun teams en hun organisatie. Een groeimindset stelt leiders in staat om uitdagingen aan te gaan en obstakels te overwinnen. Authentieke leiders kunnen goed omgaan met feedback en kritiek, om de prestaties voortdurend te verbeteren. Ze hebben ook meer kans om betekenisvolle ont-wikkelingsfeedback te geven aan hun medewerkers. Ze gelo-ven niet in vooraf bepaalde beperkingen van intelligentie of creativiteit en geloven dat deze vaardigheden kunnen worden gecultiveerd door inspanning en vastberadenheid. Authenticiteit is geen statische toestand, en hun groeimindset stelt leiders in staat om te begrijpen dat ze zich kunnen aanpassen, van gedachten kunnen veranderen en nieuwe rollen kunnen aannemen zonder hun kernwaarden te verraden.

Authentiek Leiderschap ontwikkelen

Hoewel velen het erover eens zijn dat er een groeiende behoefte is aan authentiek leiderschap om het vertrouwen in organisaties en overheden over de hele wereld te herstellen, stellen sommige mensen dat authenticiteit niet kan geleerd worden. Authenticiteit is per definitie geen vaardigheid, maar veeleer een eigenschap om oprecht te zijn ten opzichte van je "ware" zelf. Het is waarschijnlijk onmogelijk om iemand te leren hoe hij zichzelf kan zijn en te handelen in overeenstem-

ming met zijn persoonlijke waarden. Het is echter wel mogelijk om de vaardigheden te ontwikkelen die leiders helpen om hun unieke persoonlijkheid en waardensysteem te omarmen en hun eigen authentieke leiderschapstijl te vinden.



Zelfbewustzijn vergroten

De wortels van het authentieke leiderschap zijn te vinden in het oude Griekse aforisme, "ken uzelf". Het ontwikkelen van een sterk gevoel van eigenwaarde is de sleutel tot het worden van een authentieke leider. Sterke leiders moeten zich bewust zijn van hun sterktes, zwaktes en waarden. Een sterk gevoel van eigenwaarde is noodzakelijk, vooral in situaties met hoge druk en bij het nemen van moeilijke beslissingen. Maar dit impliceert niet dat leiders rigide moeten zijn in hun definitie van een "echt zelf". Omdat veel externe factoren het gedrag te allen tijde beïnvloeden, kan het moeilijk zijn om te identificeren wat iemand authentiek maakt.

Tot op zekere hoogte hebben de meeste mensen een versie van zichzelf op het werk en een versie thuis. Er zijn situaties waarin formele omgangsvormen vereist zijn, maar dat is niet per se niet-authentiek.

Het aanbrengen van kleine veranderingen in communicatiestijlen en kleding, afhankelijk van de context, is meestal gepast. De meeste mensen kunnen zich echter een tijd herinneren dat ze zich niet authentiek voelden omdat ze zich probeerden te conformeren aan of indruk te maken op anderen op een manier die niet in de lijn ligt met wie ze zijn.

Het ontwikkelen van een sterk gevoel van eigenwaarde is de sleutel tot het worden van een authentieke leider.

Zelfbewustzijn kan worden gecultiveerd door middel van o.a. meditatie, journaling en het zoeken naar feedback. Een meditatiepraktijk kan zo eenvoudig zijn als het concentreren op de ademhaling voor een paar momenten. Veel leiders vertrouwen op een of andere vorm van journaling om het bewustzijn en de focus te verbeteren. Door elke dag de tijd te nemen om gedachten, gevoelens, plannen en prioriteiten op te schrijven kan ook een beter begrip van diepere motivaties en waarden worden opgebouwd, wat de sleutel is om een authentiekere leider te worden. Het kan ook waardevol zijn om regelmatig feedback te krijgen van vrienden, collega's en mentoren. Onderdeel van het opbouwen van zelfbewustzijn is het begrijpen van persoonlijke sterke en zwakke punten. Het zoeken naar regelmatige feedback is een geweldige manier om perspectief te krijgen en te leren hoe andere mensen bepaald gedrag waarnemen.

Het stimuleren van Emotionele Intelligentie (EQ)

Er is een sterke positieve correlatie tussen emotionele intelligentie en authentiek leiderschap. Ze vereisen vergelijkbare vaardigheden zoals zelfbewustzijn en het opbouwen van relaties. Een ander belangrijk onderdeel van EQ is zelfmanagement, wat van vitaal belang is voor het cultiveren van authentiek leiderschap.

Leiders moeten leren om de volledige verantwoordelijkheid te nemen voor zowel hun emoties als hun gedrag. Zij moeten bedreven worden in het managen van zichzelf, stress weten te beheersen en zelfdiscipline beoefenen op gebieden als zoals dieet en lichaamsbeweging. Leiders die emoties in anderen kunnen herkennen en identificeren en oprecht empathie kunnen uitdrukken, kunnen een sterke band opbouwen die de basis vormt voor positieve relaties. Het vermogen om andere mensen te begrijpen is van vitaal belang voor het creëren van authentieke verbindingen.

Persoonlijke waarden begrijpen

Authentieke leiders verbinden hun acties met hun persoonlijke waarden, dus een grondig begrip van hun eigen kernwaarden is belangrijk. Leiders kunnen hun eigen levensverhaal verkennen om hun passies, waarden en kernprincipes beter te begrijpen. Het reflecteren op moeilijke uitdagingen en leerervaringen uit het verleden kan het begrip van een leider voor zijn eigen waarden vergroten. Het is door de moeilijkheden van het leven dat waarden en overtuigingen worden getest en gedefinieerd. Een nuttige oefening zou zijn om een persoonlijke biografie te schrijven. Wanneer iemand zijn levensgeschiedenis in een



verhaal destilleert dat met anderen gedeeld zou kunnen worden, maakt het duidelijk welke gebeurtenissen het meeste invloed hadden op wie hij als persoon is en wat zijn visie op de wereld heeft gevormd. Veel leiders vinden dat hun motivaties voortkomen uit het transformerende effect van een persoonlijk verlies, zoals de dood van een geliefde of het ontslagen worden. Het vertellen van deze gebeurtenissen kan inzicht geven in hoe deze gebeurtenissen betekenis hebben gegeven aan hun leven en hen inspireren om boven de uitdagingen uit te stijgen om betere leiders te worden.

Een support team vinden

Goede leiders weten dat ze niet in hun eentje kunnen slagen. Authentieke leiders bouwen ondersteuningsteams die hen helpen gefocust te blijven door feedback en perspectief te geven. Deze groep kan bestaan uit collega's, familieleden, mentoren of vrienden. Dit ondersteuningsteam moet de leider in staat stellen om zelf authentiek te zijn in een veilige ruimte, terwijl het hen ook coacht en uitdaagt om te groeien. Deel uitmaken van een groep leeftijdsgenoten kan de sociale vaardigheden aanscherpen, het zelfbewustzijn en het zelfvertrouwen vergroten. Het kunnen bereiken van hulp



en ondersteuning kan leiders ook helpen om zich op hun gemak te voelen bij het tonen van hun kwetsbaarheid voor anderen, een eigenschap die van vitaal belang is voor authentiek leiderschap. Om een ondersteunend netwerk te ontwikkelen, kunnen leiders zich aansluiten bij professionele verenigingen, sociale clubs en andere soorten ondersteuningsgroepen.

Communicatievaardigheden verbeteren

Sterke communicatieve vaardigheden zijn belangrijk voor elke leider. Het verbeteren van vaardigheden zoals actief luisteren, het geven en ontvangen van feedback en het oplossen van conflicten zal het vermogen van een leider om contact te maken met anderen verbeteren. Leren om bewust te zijn van non-verbale communicatie kan leiders helpen om de gevoelens van andere mensen te peilen en adequaat te reageren. Het is ook nuttig voor leiders om zich bewust te zijn van de berichten die ze met hun eigen lichaamstaal sturen. Goed communiceren versterkt andere soft skills die van vitaal belang zijn voor authentiek leiderschap, zoals empathie, teambuilding en probleemoplossing. Hoewel leiders verschillende communicatiestijlen hebben, moeten ze hun visie effectief overbrengen, werknemers inspireren en klanten overtuigen. Leiders kunnen hun communicatievaardigheden verbeteren door zich aan te sluiten bij een openbare spreekgroep of door een coach of collega te vinden die de mogelijkheid biedt om te oefenen en feedback te geven.

Goed communiceren versterkt andere soft skills die essentieel zijn voor authentiek leiderschap, zoals empathie, teambuilding en het oplossen van problemen.

Voor levenslang leren kiezen

Het omarmen van een groeimindset is belangrijk voor elke leider. Authentieke leiders maken van levenslang leren een prioriteit voor zichzelf en hun teams.

Ze weten dat er altijd meer te leren valt, en mensen kunnen altijd zowel vaktechnische als sociale vaardigheden aanscherpen. Een effectieve ontwikkelingsstrategie is belangrijk voor elke organisatie of elk team dat op zoek is naar meer effectieve en authentieke leiders voor de toekomst. Een manier om dergelijk leren aan te moedigen en te ondersteunen is door je in te schrijven in een leiderschapsontwikkelingsprogramma. Het programma van [Crestcom International](#) voorziet in deze behoefte door middel van interactieve training, coaching en de mogelijkheid om te netwerken met collega's uit andere industrieën.

Vertrouwen herwinnen met Authentiek Leiderschap

Het omarmen van authentiek leiderschap is essentieel voor het creëren van vertrouwen in zowel leiders als organisaties, en er is een sterk argument voor het werken om dat vertrouwen te verdienen. Vergeleken met werknemers in organisaties met een laag vertrouwen, melden individuen bij bedrijven met een hoog vertrouwen [74% minder stress, 106% meer energie op het werk, 50% hogere productiviteit, 13% minder ziektedagen, 76% meer betrokkenheid en 40% minder burn-out](#). De kosten van het niet authentiek zijn zijn hoog. Leiders moeten zich afstemmen op hun intern ethisch kompas en zeggen en doen van wat ze denken dat goed is. Het is tijd voor leiders van de toekomst om de moed te vinden om trouw te zijn aan zichzelf en om vanuit hun hart te leiden. In de woorden van Bill George: "Leiderschap is de som van wie je bent. Leiders worden ontwikkeld, niet simpelweg geboren, en we kunnen ons allemaal ontwikkelen om anderen te kunnen begeleiden. Iedereen die zijn innerlijk kompas volgt, kan een authentieke leider worden."



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
- 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>