

Immer authentisch macht auch nicht glücklich Führungsrolle und Werte



Idee

„Ich möchte auf jeden Fall authentisch bleiben“ – dieser Anspruch ist oft zu hören, sei es bei Fortbildungen für High Potentials, sei es in Coachings mit frisch berufenen Nachwuchsführungskräften oder sei es bei erfahrenen Seniors, die sich reflexiv mit ihrem Berufsverständnis auseinandersetzen. Umgekehrt ist auch von Seiten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter oft der Wunsch zu hören, Führungskräfte mögen bitte authentisch sein.

Auf den ersten Blick ein einleuchtender und wünschenswerter Ansatz. Ursprünglich bedeutet Authentizität schließlich, dass ein Dokument als glaubwürdig in dem Sinne gilt, dass es als Original bestätigt wurde: authentisch gleich unverfälscht. Der Duden nennt für Authentizität synonyme Begriffe wie: Echtheit, Glaubwürdigkeit, Sicherheit, Verlässlichkeit, Wahrheit, Zuverlässigkeit. Wer wollte etwas dagegen einwenden, dass Führungskräfte dies repräsentieren?

Auf den zweiten Blick wirft die Aussage, auf jeden Fall authentisch bleiben zu wollen, einige Fragen auf.

Denn meist ist der Anspruch verbunden mit der Sorge, ihm nicht gerecht werden zu können oder „sich verbiegen“ zu müssen. Es schwingt die Vorstellung mit, angesichts von Zwängen in der herausgehobenen Rolle einer Führungskraft seine Identität, vielleicht sogar seine Menschlichkeit zu verlieren.



Geht es Ihnen auch so, wie vielen Führungskräfte? Fühlen Sie sich Erwartungen und Einflüssen ausgesetzt, die Ihnen das Gefühl geben, sich verbiegen zu müssen? Haben Sie auch den Eindruck, mal Mensch zu sein und authentisch bleiben zu können, und mal ein Rollenträger, der eine Charaktermaske aufsetzen muss?

Konzept

In diesem Workshop geht es um eine kritische Prüfung der allgegenwärtigen Forderung nach Authentizität im Führungshandeln. Dabei gehen wir von der Annahme aus, dass ein differenziertes Rollenkonzept hilfreich sein kann, um mit den Widersprüchlichkeiten des Führungsalltags angemessen umgehen zu können – ohne sich darin zu verlieren.

Als Teilnehmer*in haben Sie Gelegenheit, sich im kleinen Kreis intensiv mit den konkreten Herausforderungen an (Ihr) Führungshandeln und Ihren eigenen Vorstellungen von Rolle, Werten und Authentizität auseinander zu setzen.

Zielgruppe

- ✓ Führungskräfte, Organisationsberater/innen, Coaches, Trainer/innen und Supervisor/innen, die sich reflexiv mit ihrem Führungsverständnis auseinandersetzen wollen
- ✓ Menschen, die neugierig sind auf die komplexen Anforderungen, die Führungskräften heute gestellt werden.

Nach dem Workshop...

...können Sie entspannter und differenzierter mit Anforderungen umgehen, die an Sie (als Führungskraft) herangetragen werden.

...kennen Sie verschiedene Rollenmodelle, die helfen, den Überblick zu wahren.

...haben Sie die vermittelten Inhalte auf eigene berufliche Fragestellungen übertragen.

Referent

Robert Erlinghagen, M.A.; Supervisor (DGSv), Coach (SG), Organisationsberater, Trainer; Inhaber von mindshaker; Betzdorf

Robert Erlinghagen hat 20 Jahre Erfahrung in der Beratung von Menschen und Organisationen. Sein Handwerk lernte er in einem deutsch-schweizerischen Beratungsunternehmen in klassischen, partizipativen Organisationsentwicklungsprojekten. Im Zuge seiner Selbstständigkeit ab dem Jahr 2007 wandte er sich zunehmend den Erfolgsfaktoren zu, die bei Change-Prozessen unter der Oberfläche liegen: den sogenannten weichen Faktoren, die oft die eigentlich harten sind.



Literatur

- Erlinghagen, Robert: Die „authentische Führungspersönlichkeit“, in: Pädagogische Führung 2 (2017) S. 60-63