



TUN!

ZTN-Tipp 04/2021



ZTN Training & Consulting e.K. - Deutschland - www.ztn-deutschland.de

„Authentizität“

Wenn ich in einem Seminar Teilnehmer nach ihren persönlichen Stärken frage, erhalte ich oft zur Antwort, sie seien sehr authentisch.

Sei dies als authentischer Führungsstil gegenüber den Mitarbeitern oder gegenüber Kundinnen im Verkauf oder auch in Beziehungen.

Das klingt für mich zunächst einmal sehr gut und schön, oft kommen mir dann aber sehr schnell Zweifel!

Oftmals wird Authentizität dafür verwendet, eigene Schwächen schön zu reden, sich nicht verändern zu wollen oder Tipps und Hinweise anderer abzulehnen.

Was meine ich damit?
Wenn ich ein sehr aggressiver Mensch bin und zu cholischen Anfällen neige, ist es durchaus authentisch, meine Mitarbeiterinnen oder Partner anzuschreien.
Ob das gut für meinen Gegenüber ist, wage ich zu bezweifeln!

Wenn ich sehr emotional bin und zu intensiven Gefühlen neige, ist es durchaus authentisch, im Büro oder im Kundengespräch zu weinen, wenn ich unglücklich mit der Situation bin.
Ob das gut für mich (oder auch den anderen) ist, wage ich ebenfalls zu bezweifeln!

Authentisch ist es jedenfalls!



Also gehört zu Authentizität etwas mehr, als sein aktuelles „Ich“ ohne Einschränkung und Rücksicht auszuleben.

Per Definition bedeutet Authentizität zunächst einmal, sich gemäß seinem wahren Selbst, d. h. seinen Werten, Gedanken, Emotionen, Überzeugungen und Bedürfnissen auszudrücken und dementsprechend zu handeln und sich nicht durch äußere Einflüsse bestimmen zu lassen.

Zu richtiger Authentizität - im Unterschied zu unreflektierter Sturheit und Selbstüberheblichkeit - gehören daher weitere wichtige Kriterien:

➤ Zunächst einmal ist (Selbst-)Bewusstsein wichtig.

D.h.: Häufige Selbstreflexion hinsichtlich unserer eigenen Stärken und Schwächen und hinsichtlich des Grundes und Zieles unseres Verhaltens. Dazu gehören auch unsere Werte.

„Reflektierte“ Authentizität widerspricht gerade nicht einer Persönlichkeitsentwicklung oder Verhaltensänderung, solange diese nicht geschieht, um anderen zu gefallen oder diese zu manipulieren.

D.h.: Ich kann mich dann durchaus verändern, Ratschläge anderer annehmen, ohne dadurch meine Authentizität zu verlieren.

Diese Persönlichkeitsentwicklung steht weiterhin im Einklang mit den eigenen Werten und ist kein „Fähnchen im Wind“ oder ein Anbiedern.

➤ Ebenso gehören dazu Ehrlichkeit, Offenheit und Aufrichtigkeit auch hinsichtlich der „negativen“ Seiten und vor allem auch die Stärke, unangenehme Rückmeldungen zu akzeptieren und in die Selbstreflexion einfließen zu lassen.

➤ Und, im Gegensatz zur Opportunität, konsequentes Verhalten entsprechend unseren Werten, auch auf die Gefahr hin, dass das Nachteile mit sich bringt.

Die Folge eines solchen Verhaltens ist Berechenbarkeit und Verlässlichkeit.

Und das sind sicherlich zwei sehr hohe Werte!

➤ Für mich gehört zu einer „vernünftigen“ Authentizität jetzt auch noch die Situation und das Umfeld dazu.

Kaum ein Mensch ist so frei von Einflüssen und seinem Umfeld, dass er zu 100% so leben kann, wie er das will oder für richtig hält. Außer man lebt allein auf einer einsamen Insel.

Also muss Authentizität meines Erachtens in gewissen Rahmen zur Situation passen und darf andere Personen nicht verletzen.

Es gibt gesellschaftliche Normen, Unternehmenskodexe oder Vorschriften, an denen ich mich orientieren muss, auch wenn die nicht vollständig meinen Überzeugungen entsprechen.

Einfach, weil ich in einer Gesellschaft, Firma oder Beziehung lebe, an der ich mich in gewisser Weise zu orientieren habe.

Um ein fürchterlich heißes Thema als Beispiel anzupacken:

Als „Coronaleugner“ kann man nicht unbegrenzt authentisch sein und sich allen Regeln der Gesellschaft verweigern, auch wenn man diese für unsinnig erachtet.

Natürlich kann man konsequent seinen Selbstschutz verweigern.

Das Ganze hat aber seine Grenzen da, wo andere gefährdet oder über die Maßen beeinträchtigt werden.

Das wäre dann keine Überzeugung (i.S.v. Authentizität) mehr, sondern Sturheit oder Egoismus.

Auch wenn meine Authentizität andere Menschen angreift, geht sie zu weit: D.h. Anschreien, verletzende (unnötige) Ehrlichkeit oder Rücksichtslosigkeit können durchaus eigenen Werten und Überzeugung entsprechen, gehen aber in gesellschaftlichen Beziehungen nicht.



Manchmal muss ich (leider) gerade in der Arbeit auch aus Selbstschutz meine Authentizität gegebenenfalls etwas einschränken:

Persönliche Krisen, übertriebene Ängste oder Emotionen offen vor jedermann auszuleben und offen zu legen, mag zwar authentisch sein, überfordert aber oft die Gegenüber oder wird dann im schlimmsten Fall gegen einen ausgenutzt.

Offenheit hinsichtlich Eheproblemen oder persönliche Daseinskrisen gehören nicht in die Firma oder in das Kundengespräch, sondern in die Beziehung oder gegebenenfalls zum Psychologen.

Auch uneingeschränkte Offenheit ist im Business nicht immer angebracht, wenn ich dadurch andere unangenehm beunruhige oder gemeinsame Ziele dadurch gefährde.

Dann muss ich als gerade als Führungskraft auch mal „Puffer“ zwi-

schen Unternehmenszielen und Mitarbeiterinnen sein.

Grund dafür muss aber das gemeinsame Unternehmensziel oder der Schutz der Mitarbeiterinteressen sein, nicht Manipulation oder Angst vor Offenheit.

Für mich sollte eine authentische Person zu sich selbst und seinen Zielen und Werten stehen, mit allen Stärken und Schwächen.

Dabei Selbstreflexion, gerade im Hinblick auf Umfeld und Situation durchführen und offen sein für Feedback von außen.

Unter diesen Gesichtspunkten ist Veränderung und Persönlichkeitsentwicklung erlaubt, ja gerade notwendig, wenn dies nicht aus dem Gesichtspunkt des Anbiederns oder der Manipulation erfolgt.



ZTN Training & Consulting

Dazu passt u.a. unser Training:

Handwerkszeug des Führens 1-3:

- ◆ Führungsgrundlagen
- ◆ Führungskommunikation

