

Führung braucht Autorität

Woran denken Sie, wenn Sie Autorität in Kombination mit Führung hören? An autoritäres Machtgehabe? Oder an ein Miteinander mit klarer Aufgaben- und Verantwortungsteilung? Wo ist der Platz der Autorität heute? Führungspersonen tragen Verantwortung und brauchen die Akzeptanz der Mitarbeitenden, um Qualität zu bieten. Ob ein grosses Unternehmen geführt, als Lehrerin vor einer Klasse gestanden oder ehrenamtlich ein Verein geleitet wird – all das ist Führung und braucht Autorität – gerechte Autorität.

Mit gerechter Autorität wird Verantwortung übernommen, transparent Ziele gesetzt und gemeinsam am Erfolg gearbeitet. Erfolg ist für alle Menschen Antrieb für Leistung. Wenn Erfolge gefeiert werden, ist das Gehirn motiviert und schüttet Glückshormone aus. Klare, realistische, herausfordernde Ziele sind ein Garant für Motivation. Autorität ist so der Grundstein für Erfolg. Jetzt stellt sich die Frage: Wie wird gerechte Autorität erreicht?

Der erste Schritt dazu liegt in der Haltung der Führungsperson. Implizites Denken und Fühlen wird von Menschen wahrgenommen. Es ist demnach sowohl wichtig, was gesagt, als auch, was dabei gedacht wird. Haben Sie sich schon einmal überlegt, wie ihr Menschenbild aussieht? Mit welchen Gedanken Sie Ihre Führung begleiten? Dies beinhaltet das eigene Führungsverständnis.

Der zweite Schritt ist, diese Haltung authentisch in der Arbeit zu zeigen. Durch Authentizität wird die Führungsperson erst genommen, da das Denken mit dem Handeln übereinstimmt. Authentizität braucht Kenntnis der eigenen Ressourcen und stärkt die Autorität eines Menschen. Die Führungsperson wirkt dadurch sicher und vertrauensvoll.

Neben der Authentizität ist eine gute Balance von egalisierter Beziehung und offener Konfliktkultur zentral. Dies ist eine grosse Herausforderung für die Führungsperson. Wem es gelingt, dass sich die Mitarbeitenden wertgeschätzt fühlen, sie gleichzeitig beurteilt, sie fordert und Konflikte, die erkennbar sind, bearbeitet, führt mit gerechter Autorität.