

Was ist Existential Leadership?

Existential Leadership basiert auf einer Philosophie, welche die individuelle Freiheit, Verantwortung und Authentizität in den Mittelpunkt stellt. Das bedeutet, dass Führungskräfte in erster Linie **bewusst und authentisch** handeln und dabei die eigene Existenz, die Werte und die Bedeutung des Lebens in den Vordergrund stellen.

Im Kern geht es darum, **Führung von innen heraus** zu gestalten und auf das eigene Sein zu achten, anstatt nur äußeren Erfolgsmaßstäben oder Erwartungen zu folgen.



Hier sind einige Kernelemente von Existential Leadership:

1. Selbsterkenntnis und Authentizität

Existential Leadership fordert Führungskräfte auf, sich selbst tiefgehend zu reflektieren und ihre eigenen **Werte, Ziele** und **Überzeugungen** zu verstehen. Nur so können sie **authentisch** führen und ihren Mitarbeitern echte **Orientierung** bieten.

2. Freiheit und Verantwortung

Im Ansatz des Existential Leadership besitzt der Mensch stets die **Freiheit**, eigene Entscheidungen zu treffen. Mit dieser Freiheit kommt auch eine große **Verantwortung**. Existential Leadership fördert eine Kultur, in der Führungskräfte und Mitarbeiter sich ihrer Verantwortung bewusst sind – sowohl für sich selbst als auch für das größere Ganze.

3. Sinnstiftung

Führungskräfte, die nach dem existentialistischen Ansatz führen, helfen ihren Teams, in ihrer Arbeit und ihrem Leben **Sinn** zu finden und das **Potential** zu entfalten. Es geht darum, den Mitarbeitern Raum zu geben, ihren eigenen Sinn zu entdecken und ihn in ihre beruflichen Aufgaben zu integrieren.

4. Unsicherheit und Angst annehmen

Das Leben und die Führung sind von Unsicherheit, von schwierigen Entscheidungen geprägt. Existential Leadership ermutigt Führungskräfte, diese **Unsicherheit anzuerkennen**, statt sie zu ignorieren. Sie lernen, mit der **Angst** und der **Komplexität** umzugehen, die mit Freiheit und Verantwortung einhergeht.

5. Zwischenmenschliche Beziehungen

Beziehungen stehen im Mittelpunkt des Führens. Existential Leadership betont, dass **authentische Führung** auf echten, tiefen menschlichen Verbindungen basiert. Führungskräfte erkennen die persönliche Wahrnehmung und Individualität jedes Menschen an und begegnen ihren Mitarbeitern als einzigartige Individuen.



Im Grunde genommen geht es bei Existential Leadership darum, eine Führungspersönlichkeit zu entwickeln, die den Menschen in den Mittelpunkt stellt, tief mit sich selbst und ihrer Umgebung verbunden ist und durch Authentizität, Sinn und Verantwortung inspiriert.

Warum ist Existential Leadership ein echter Gamechanger und Garant für wirtschaftlichen Erfolg?

Neue Arbeitsformen verlangen nach angepassten Führungsansätzen und einem neuen Führungsbewusstsein. Die nachfolgenden Punkte zeigen, warum Existential Leadership die richtige Antwort auf die das veränderte Arbeitsumfeld ist.

1. Mitarbeiterbindung durch Sinnstiftung

In der heutigen Arbeitswelt suchen Menschen nicht nur einen Job, sondern eine Arbeit, die Sinn und Erfüllung bietet. Existential Leadership stellt genau das in den Mittelpunkt, indem es den Mitarbeitern hilft, eine Verbindung zwischen ihren eigenen Werten und Zielen und den Aufgaben im Unternehmen zu finden. Sinnstiftende Arbeit führt zu höherer **Motivation, geringerer Fluktuation** und **stärkerer Mitarbeiterbindung** – alles wichtige Faktoren für langfristigen wirtschaftlichen Erfolg.

2. Authentizität schafft Vertrauen

Existential Leadership fördert authentisches Handeln, sowohl bei der Führungskraft als auch bei den Mitarbeitern. Authentische Führungskräfte gewinnen das Vertrauen ihrer Teams, was zu **besserer Zusammenarbeit, offener Kommunikation** und **höherer Leistungsbereitschaft** führt. **Vertrauen** ist nicht nur die Basis für ein gesundes Arbeitsklima, sondern auch für effiziente, ergebnisorientierte Zusammenarbeit.

3. Freiheit und Verantwortung führen zu mehr Innovation

Existential Leadership betont die individuelle Freiheit und Verantwortung. Wenn Mitarbeiter die Freiheit haben, eigenständig Entscheidungen zu treffen und ihre Kreativität einzubringen, entstehen **mehr Innovationen**. Die Mitarbeitenden sind bereit ihr **Potential zu entfalten**. Unternehmen, die auf diese Freiheit und Verantwortung setzen, schaffen eine Kultur, die neue Ideen und Ansätze fördert – entscheidend, um **sich in dynamischen Märkten zu behaupten** und **Wettbewerbsvorteile** zu sichern.

4. Annahme von Unsicherheit als Wettbewerbsvorteil

In einer komplexen, sich schnell verändernden Welt ist Unsicherheit normal¹. Viele traditionelle Führungsansätze versuchen, diese Unsicherheit zu kontrollieren oder zu vermeiden. Existential Leadership hingegen akzeptiert, dass Unsicherheit zum Leben und zur Arbeit gehört. Diese Führungskräfte entwickeln **Resilienz**, die sie und ihre Teams in die Lage versetzt, **in Krisen und schwierigen Zeiten ruhig und reflektiert zu agieren**. Dadurch können sie **flexibler auf Veränderungen reagieren** und das Unternehmen besser durch turbulente Zeiten steuern.

5. Langfristige Beziehungen und loyale Kunden

Ein Unternehmen, das existenziell führt, fördert authentische, aufrichtige Beziehungen – sowohl intern mit Mitarbeitern als auch extern mit Kunden. Kunden merken, wenn ein Unternehmen authentisch und wertebasiert agiert, und diese Verbindung schafft **langfristige Loyalität**. Unternehmen, die mit Authentizität und Sinn agieren, gewinnen nicht nur Kunden, sondern schaffen echte **Markenbindung**.

¹ VUCA-Welt (volatile, unsecure, complex, ambiguous)

6. Nachhaltigkeit und gesellschaftliche Verantwortung

Existential Leadership richtet sich oft an den langfristigen, größeren Sinn – und das schließt häufig auch ethische Überlegungen und Nachhaltigkeit ein. Unternehmen, die existenzialistisch geführt werden, haben eine stärkere **Verpflichtung gegenüber Umwelt und Gesellschaft**. Dies zieht nicht nur bewusste Konsumenten an, sondern kann auch **Investoren und Geschäftspartner anlocken**, die nach nachhaltigen und verantwortungsvollen Geschäftspraktiken suchen.

7. Emotionale Intelligenz und zwischenmenschliche Stärke

Führungskräfte, die nach dem existenzialistischen Ansatz arbeiten, legen großen Wert auf zwischenmenschliche Beziehungen und emotionale Intelligenz. Sie erkennen an, dass jeder Mensch einzigartig ist, und schaffen so eine Kultur, die auf Zusammenarbeit und Respekt basiert. Solche Teams arbeiten effizienter, kreativer und konfliktfreier, was sich direkt auf die Produktivität und den Erfolg des Unternehmens auswirkt.

Fazit: Warum Existential Leadership wirtschaftlich erfolgreich ist

Existential Leadership ist ein Gamechanger, weil das **menschliche Potenzial** im Mittelpunkt steht. Und das nicht nur oberflächlich, sondern auf einer tiefen, existenziellen Ebene.

Durch die **Förderung von Sinn, Authentizität und Verantwortung** werden Teams nicht nur **effizienter und kreativer**, sondern auch **resilienter und anpassungsfähiger**.

Das schafft eine dynamische und starke Unternehmenskultur, die nicht nur kurzfristigen Erfolg ermöglicht, sondern **langfristig für nachhaltiges Wachstum** sorgt.



Existential Leadership ist also eine Führung, die **Wirtschaftlichkeit mit Sinn verknüpft** – eine Kombination, die besonders in der heutigen Zeit immer wichtiger wird.

Wann ist Existential Leadership besonders sinnvoll?

Um es vorzuschicken: Existential Leadership ist in fast allen Firmen und Situationen sinnvoll. In den nachfolgend erwähnten Ausgangslagen empfehlen wir es aber besonders stark.

- **Start-Ups**

Ein Start-Up zeichnet sich durch eine hohe Pionier-Energie und Power aus. Die organisatorischen Strukturen sind in der Wachstumsphase oft noch mit Übergangscharakter. Einer der Erfolgsfaktoren in der diese Anfangsphase sind die Menschen und der Umgang miteinander. Existential Leadership unterstützt das Zusammenwachsen und das Wachstum.

- **In agilen Organisationen und Projekten**

In agilen Phasen oder Organisationsformen spielt der Umgang mit Unklarheit, Unsicherheit aber vor allem mit Innovation eine grosse Rolle. Menschen brauchen Orientierung und Struktur, um sich sicher zu führen. Existentielle Führung kann in einem agilen Umfeld diese Sicherheit und Orientierung zurückgeben.

- **Neue Organisationsformen (Holokratie, Soziokratie, Kreisorganisationen etc.)**

In Organisationsformen wie Holokratie, Soziokratie, Kreisorganisationen etc., fehlt ein Element, mit welchem Generation X und Y grossgeworden sind – Hierarchie. Alle diese neue Organisationsformen sind hochstrukturierte Gebilde, die Führung kann sich aber nicht mehr an hierarchischen Strukturen orientieren. Hier performt Existentielle Führung besonders gut, ja ist sogar gewissermassen die eine Voraussetzung.

- **Organisationen mit KI-Unterstützung**

Künstliche Intelligenz KI in verschiedenen Ausprägungen nehmen in Organisationen schnell zu. Noch ist nicht absehbar, wie weit die Entwicklung gehen kann und wird. Uns fehlen dazu schlicht Erfahrungswerte. Darum ist in einem KI-betroffenen / -geprägten Umfeld Existentielle Führung das Element, welches Orientierung und Stabilität zurück gibt.

**Hast Du Fragen zu Existential Leadership by Mindtrain?
Dann melde Dich bei uns für ein Informationsgespräch.**
<mailto:hallo@mindtrain.ch>

