

Mitarbeiter binden: Beginnen Sie mit dem WARUM!

Mitarbeiter binden – warum schaffen es einige Führungskräfte und andere nicht? Ein mögliches Geheimnis liegt in der Art der Argumentation. Der »Golden Circle« von Simone Sinek ist ein spannender Ansatz, der Ihnen dabei helfen kann, Ihre Mitarbeiter für sich und Ihre Ideen zu begeistern.

Die Golden-Circle-Theorie des amerikanischen Autors und Marketingexperten Simon Sinek beschreibt, wie man als Führungskraft Mitarbeiter überzeugt, motiviert und begeistert.

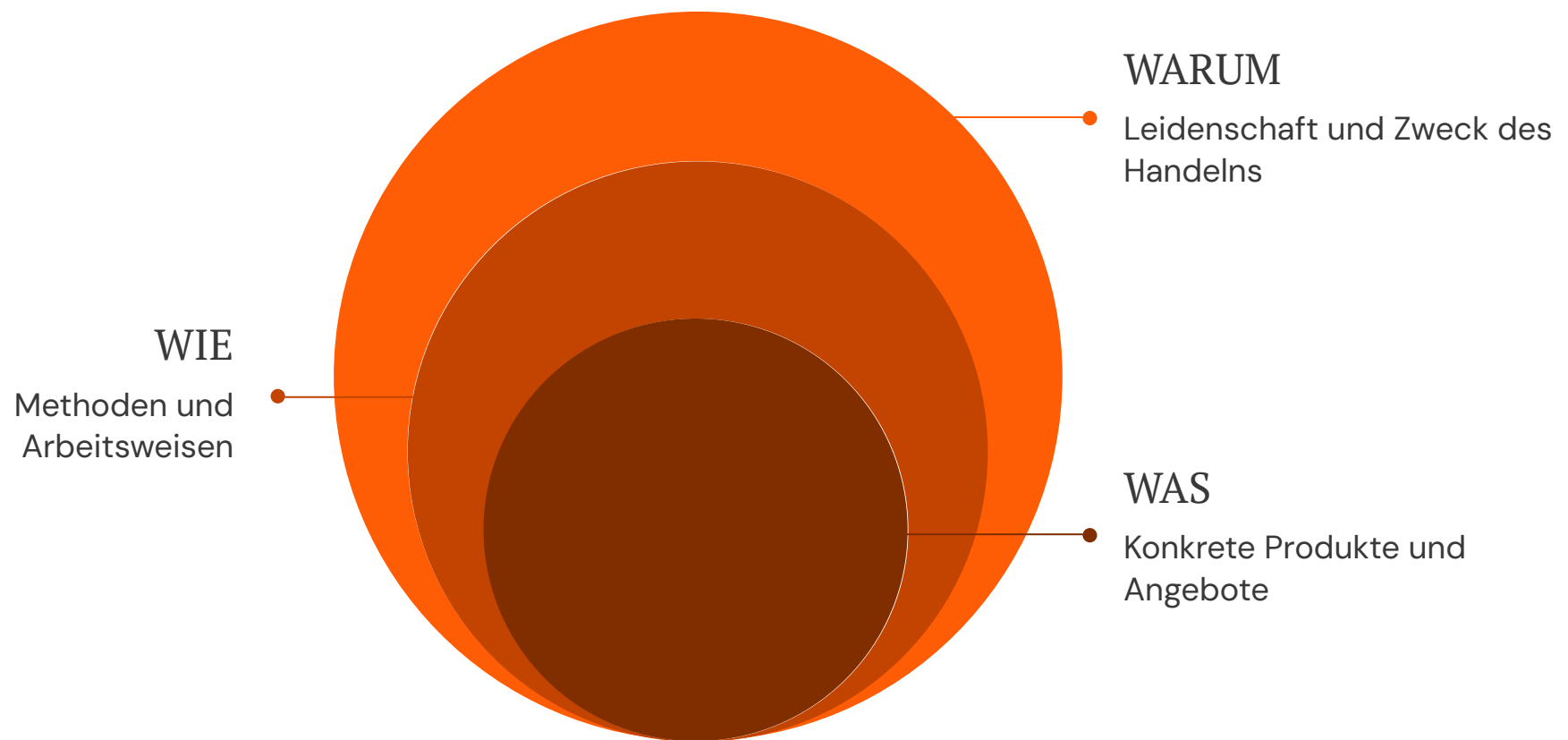
Wie alles begann

Als ich vor vielen Jahren auf seinen Online-Vortrag [How great leaders inspire action](#) stieß, war ich wie elektrisiert. So etwas bestechend Einfaches und Großartiges hatte ich schon lange nicht mehr gesehen.

In den darauf folgenden Tagen nahm ich diese Kommunikationstechnik in meinen Methodenkoffer mit auf und machte wirklich gute Erfahrungen.

Mitarbeiter gewinnen und binden – das steckt hinter dem Golden Circle

Weniger erfolgreiche Menschen, so Sinek, kommunizieren vom äußeren zum inneren Kreis. Sie beginnen mit dem Was und gehen über das Wie zum Warum. Begeisternde und damit erfolgreiche Menschen wählen genau den anderen Weg.



Der entscheidende Unterschied liegt darin, wo man in der Kommunikation beginnt – und erfolgreiche Führungskräfte starten immer beim WARUM.

Die drei Kreise im Detail

WAS

Das ist die Botschaft, die Sie Ihren Mitarbeitern vermitteln möchten.

Das WAS kennen Sie: **Jede Führungskraft weiß, was sie tut.**

WIE

Einige Führungskräfte haben eine Vorstellung vom WIE, das heißt, sie haben einen Plan davon, wie sie etwas tun. Sie wissen zum Beispiel, wie sie ihre Botschaften **rhetorisch geschickt verpacken und vermitteln** können.

WARUM

Das WARUM ist der innerste Kreis, der **Golden Circle**. Viel zu wenige Führungskräfte kommunizieren, WARUM sie etwas tun. Und damit ist nicht ein Ergebnis gemeint, also nicht die Erledigung der Aufgabe.

Was das WARUM wirklich bedeutet

WARUM bedeutet vielmehr, die tieferen Überzeugungen und Beweggründe offenzulegen. Konkret stellen sich dabei folgende Fragen:

→ Warum ist dem Unternehmen und Ihnen als Führungskraft dieses Projekt so wichtig, **welche Überzeugung steckt dahinter?**

→ Warum muss eine gewisse **Projektreihenfolge eingehalten** werden?

→ Warum ist es für jeden einzelnen Mitarbeiter so wichtig, gerade für dieses Projekt **die Extrameile zu gehen?**

Tipps: So setzen Sie die Theorie in der Praxis um

Der Logik von Simon Sinek folgend ist das Warum entscheidend, wenn Sie Ihre Mitarbeiter binden und für Ihre Ideen begeistern wollen. Konkret kann das für Sie als gute Führungskraft bedeuten:

Bieten Sie Ihren Mitarbeitern **Ihre Überzeugung an** in der Hoffnung, dass diese sie zu ihrer eigenen machen.

Sprechen Sie bei der nächsten Mitarbeiteransprache über Ihre **persönlichen Glaubenssätze und Überzeugungen**.

Warum ist Ihnen Positive Leadership im Unternehmen überhaupt so wichtig?

Warum stehen Sie jeden Morgen auf – oder **wofür?**

Warum wollen Sie überhaupt **Mitarbeiter binden?**

Wann sind Mitarbeiter überhaupt motiviert?

Motivation durch Sinn

Mitarbeiter sind dann motiviert und zu Höchstleistungen bereit, wenn sie das Warum und damit **einen Sinn in ihrer Tätigkeit erkennen**.

Führungskraft als Mensch

Mitarbeiter binden bedeutet, sich als Führungskraft zu zeigen. **Position zu beziehen als Mensch**. Greifbar und ein Stück weit auch kalkulierbar zu werden.



Menschen folgen Menschen – so einfach ist das.

Warum wir Menschen überhaupt nach dem WARUM fragen

Die Frage nach dem Warum ist so alt wie Sie und ich.

Auch Sie haben vielleicht als wissbegieriges Kind Ihre Eltern manchmal an den Rand eines Nervenzusammenbruchs gebracht mit Fragen wie »Warum ist der Himmel blau?«, »Warum muss man Zähne putzen?«, »Warum haben Kamele Höcker?«. Am besten noch in Dauerschleife.

Kinder stellen diese Fragen, weil sie neugierig sind und weil sie vom Erfahrungsschatz der Eltern profitieren wollen, ja müssen. Um das dritte Lebensjahr herum entwickelt sich das Interesse an den Ursachen, dem Zweck und Sinn von Erscheinungen, Geschehnissen und Abläufen.

Das WARUM – Teil unserer DNA

Die Frage nach dem Warum hat also eine lange Tradition in unserer eigenen Lebensgeschichte, sie ist sozusagen **Teil unserer DNA**. Und erst recht wichtig für die Generation Y und Z, wie viele Studien zeigen.

3

Lebensjahr

Ab dem dritten Lebensjahr entwickelt sich das Interesse an Ursachen, Zweck und Sinn von Erscheinungen und Abläufen.

2

Generationen

Besonders Generation Y und Z legen großen Wert auf das WARUM – wie viele Studien belegen.

1

Goldener Kern

Das WARUM ist der innerste und entscheidende Kreis – der Golden Circle jeder erfolgreichen Führungskommunikation.

Vom Kunden zum Fan – Nächste Schritte

Wenn Sie wissen möchten, wie man nicht nur Mitarbeiter binden, sondern auch **Kunden zu Fans des eigenen Unternehmens** machen kann, dann besuchen Sie eines der nächsten Seminare „Vom Kunden zum Fan“.

📄 Weitere Informationen und Termine finden Sie [hier](#). Ich freue mich auf Sie!



Überzeugung teilen

Beginnen Sie stets mit dem WARUM – bieten Sie Ihren Mitarbeitern Ihre Überzeugung an und begeistern Sie sie für Ihre Ideen.



Menschen folgen Menschen

Zeigen Sie sich als Mensch, beziehen Sie Position und werden Sie greifbar – das ist die Grundlage nachhaltiger Mitarbeiterbindung.



Sinn stiften

Mitarbeiter, die das WARUM erkennen, sind motiviert und zu Höchstleistungen bereit – der Golden Circle macht den Unterschied.