



Das aktuelle Fachthema  
vorgestellt von

**Dr. Melanie Cordini**

systemischer Management Coach  
Expertin für Führung und  
Kommunikation  
[www.fuehrunggeber.de](http://www.fuehrunggeber.de)



Kontakt:  
[cordini@fuehrunggeber.de](mailto:cordini@fuehrunggeber.de)

## Wie Mirko Slomka seine Spieler coacht

und was das mit Lust zu tun hat

Egal ob Sie Fußballspieler oder Controller sind, je mehr Spaß Sie an Ihrem Job haben, desto besser werden Sie sein. Diesen Lustfaktor kann eine kluge Führungskraft nutzen, um punktgenau die Leistung zu steigern. Wie das geht?

Unsere Motive begleiten uns dauerhaft und beeinflussen, was wir brauchen, wozu wir Lust haben und was wir nie lernen werden, weil uns das Interesse fehlt. Herr Slomka analysiert die individuelle Motivstruktur seiner Spieler und stimmt seinen Führungsstil darauf ab (Diagnostik z. B. mittels Reiss-Profilen oder Motivstrukturanalyse). Ein Spieler mit Wettkampfmotiv will sich mit anderen messen, sonst verliert er die Lust. Ein Spieler mit Anerkennungsmotiv braucht Bestätigung von außen, selbst wenn seine Leistung für alle sichtbar ist.

### Was bewirken unsere Motive im Businessalltag?

Was im Sport funktioniert, wird auch im Business genutzt. Wer Motive kennt, kann Verhalten verstehen und vorhersagen. Das schafft Erfolge bei Mitarbeiterereinsatz und Teamführung. Passen Aufgabe und persönliche Antriebe optimal zusammen, wird der Mitarbeiter seine beste Leistung bringen. Kennen Teams die Motive ihrer Mitglieder, werden Konflikte minimiert.

#### Ein Beispiel: Frau Meier scheitert im Vertrieb

Frau Meier war absoluter Leistungsträger mit breiter Fachkenntnis im Vertriebsinnendienst als sie in den Vertrieb wechselte. Der permanente Kundenkontakt „strenge sie an“ (geringes Beziehungsmotiv) und es störte sie, „ihr Unternehmen anpreisen und gegen die Konkurrenz verteidigen zu müssen“ (geringes Kampfmotiv). Nach kurzer Zeit kündigte Frau Meier und ging zum Wettbewerb, zurück in den Innendienst.

### Kennen Sie Ihre Mitarbeiter?

Ein Mitarbeiter mit Machtmotiv wird gerne eine Führungsposition übernehmen, weil er Spaß an Verantwortung und am Treffen von Entscheidungen hat. Menschen mit Ordnungsmotiv freuen sich über strukturierte Arbeitsabläufe und sorgen für einen klaren Ablaufplan in Teambesprechungen. Das Motiv „Neugier“ braucht ständig neue Herausforderungen. Wer ein Unabhängigkeitsmotiv hat, braucht Freiräume bei der Arbeitsgestaltung. Das kann Ar-

beitsabläufe betreffen oder die persönliche Gestaltung des Büros. Einem Mitarbeiter mit Statusmotiv ist die Abgrenzung zu anderen wichtig. Das fängt bei der offiziellen Bezeichnung seiner Position an und hört bei der Firmenwagenmarke auf. Auch Parkplatz- und Bürolage können wirkungsvolle Hebel für Motivation sein und kosten nichts.

Motive beeinflussen, ob ein Mitarbeiter auf eine Position oder in ein Unternehmen passt. Wer seine Motivstruktur kennt, weiß genau, warum ihm sein aktueller Job Spaß macht oder kann gezielt neue Herausforderungen angehen. Auch Konflikte resultieren oft aus Motiven. Sind Motive gegensätzlich, ist das Verhalten des anderen meist nicht nachvollziehbar.

Kennen Sie die Gründe für Verhalten, können Sie bei der Ursache ansetzen und nicht bei Symptomen. Das ist wirksamer und oft einfacher.

### Wichtige Motive und ihre Befriedigung

