

Reifegradmodell nach Hersey und Blanchard

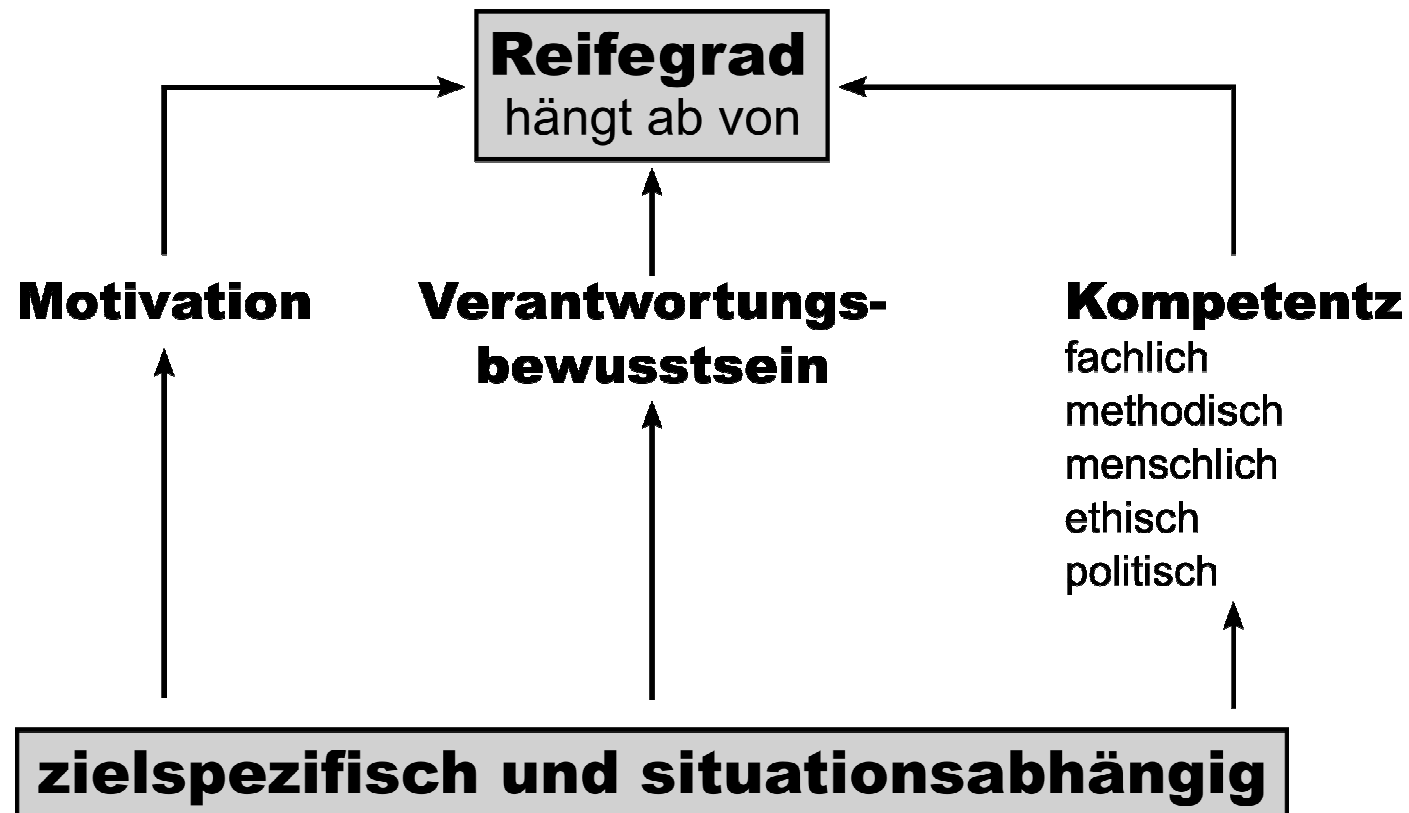
Frederik Kriewitz

Julian Knauer

Steffen Brandt

Sven Eisenhauer

Reifegradmodell nach Hersey und Blanchard

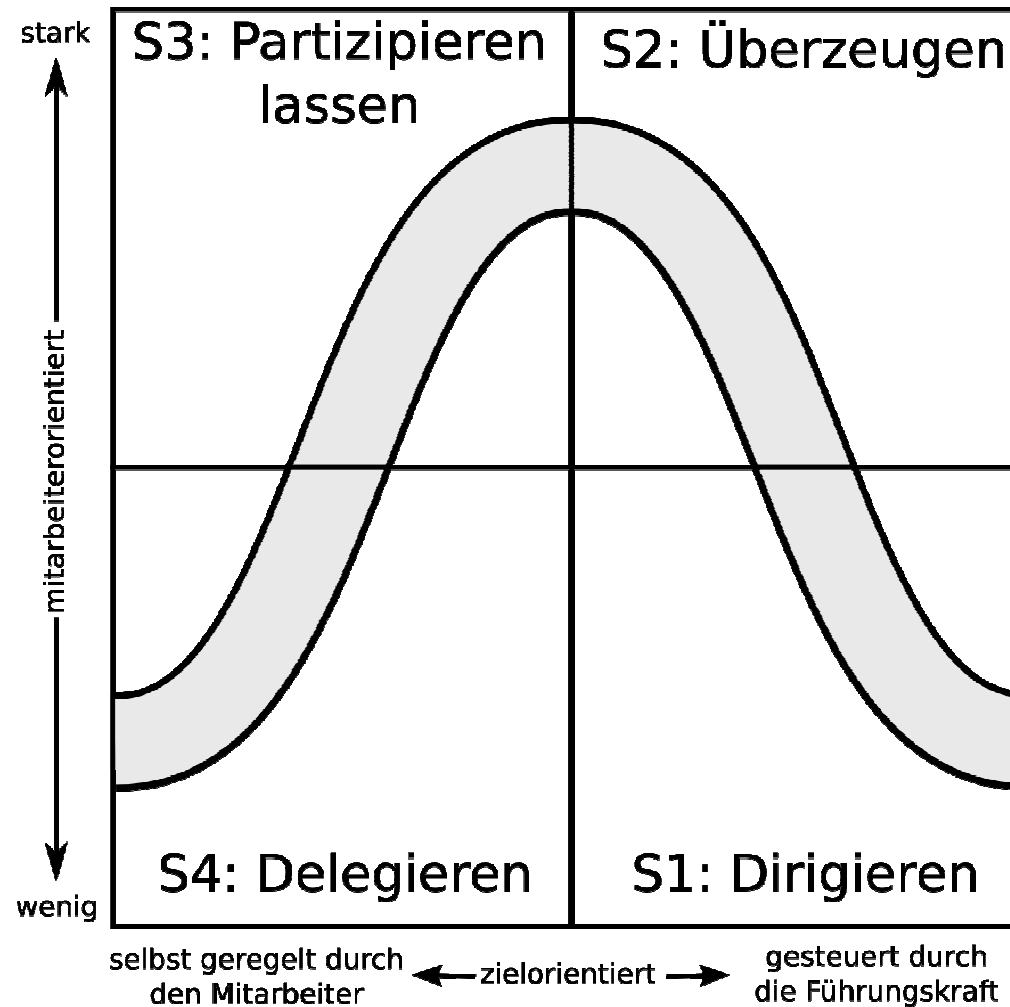


Reifegradmodell nach Hersey und Blanchard

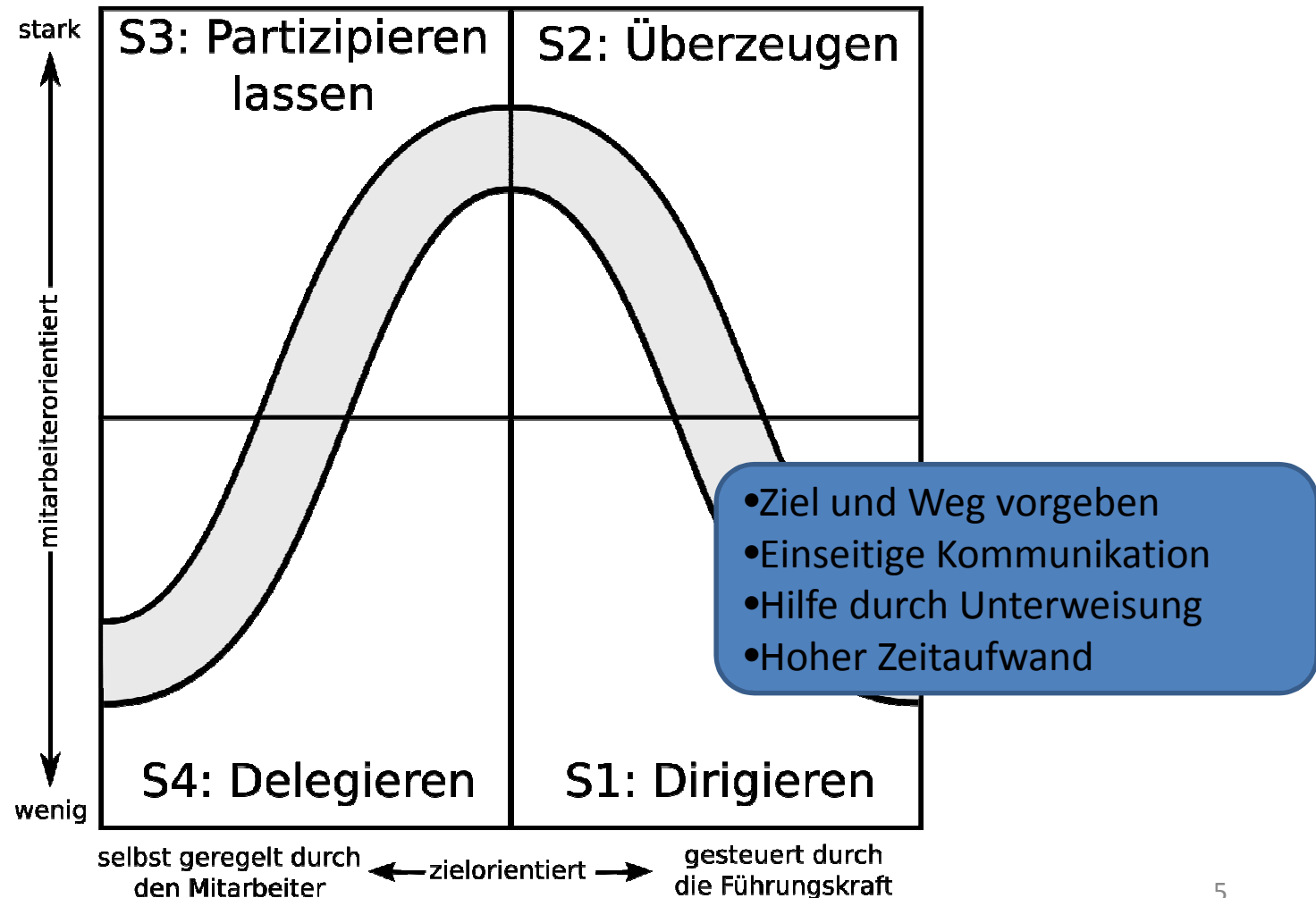
Hohe Kompetenz Hohe Motivation	Hohe Kompetenz Schwankende Motivation	Einige Kompetenz Geringe Motivation	Wenig Kompetenz Hohe Motivation
R4	R3	R2	R1

entwickelt ← ————— → entwicklungsfähig

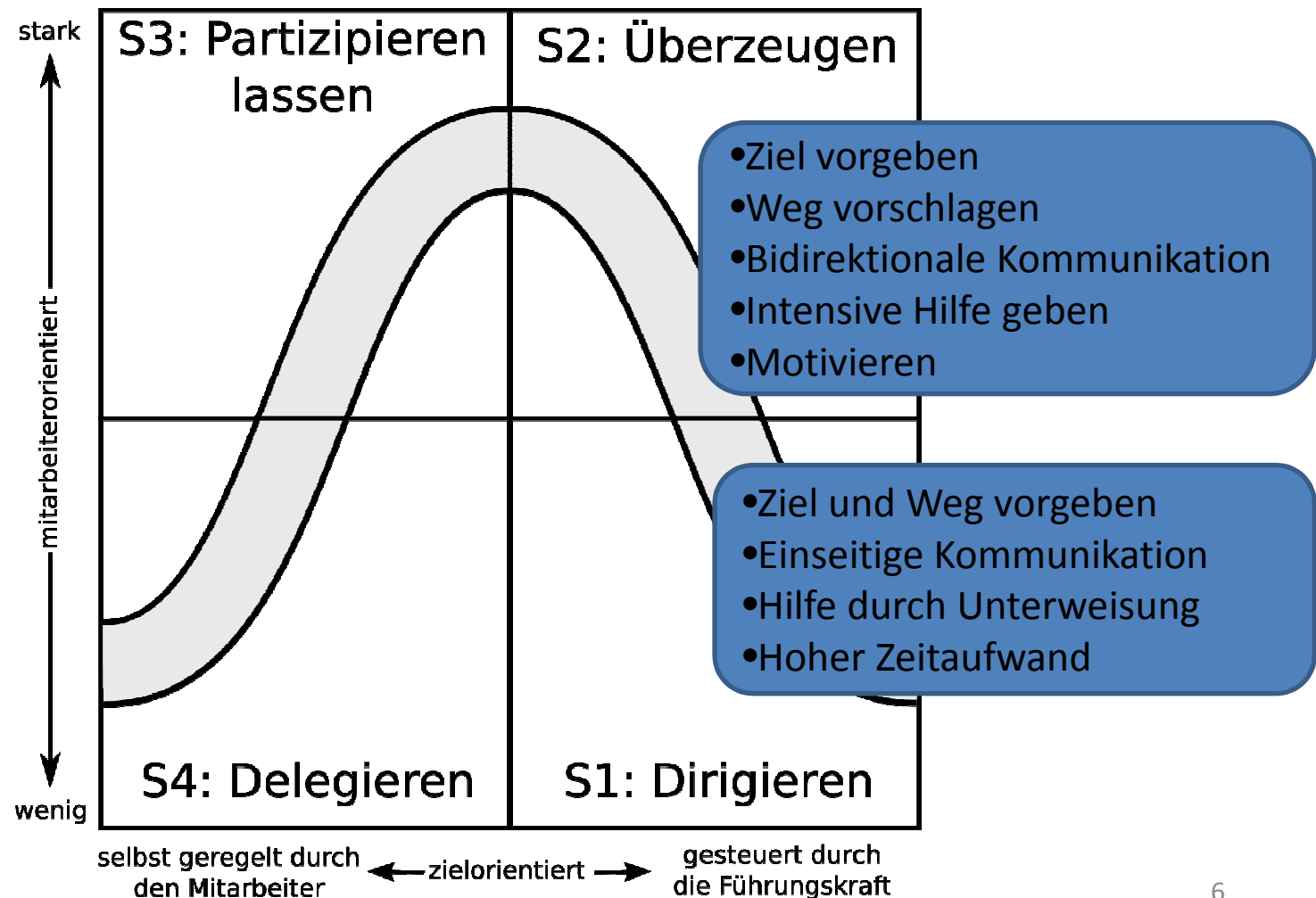
Reifegradmodell nach Hersey und Blanchard



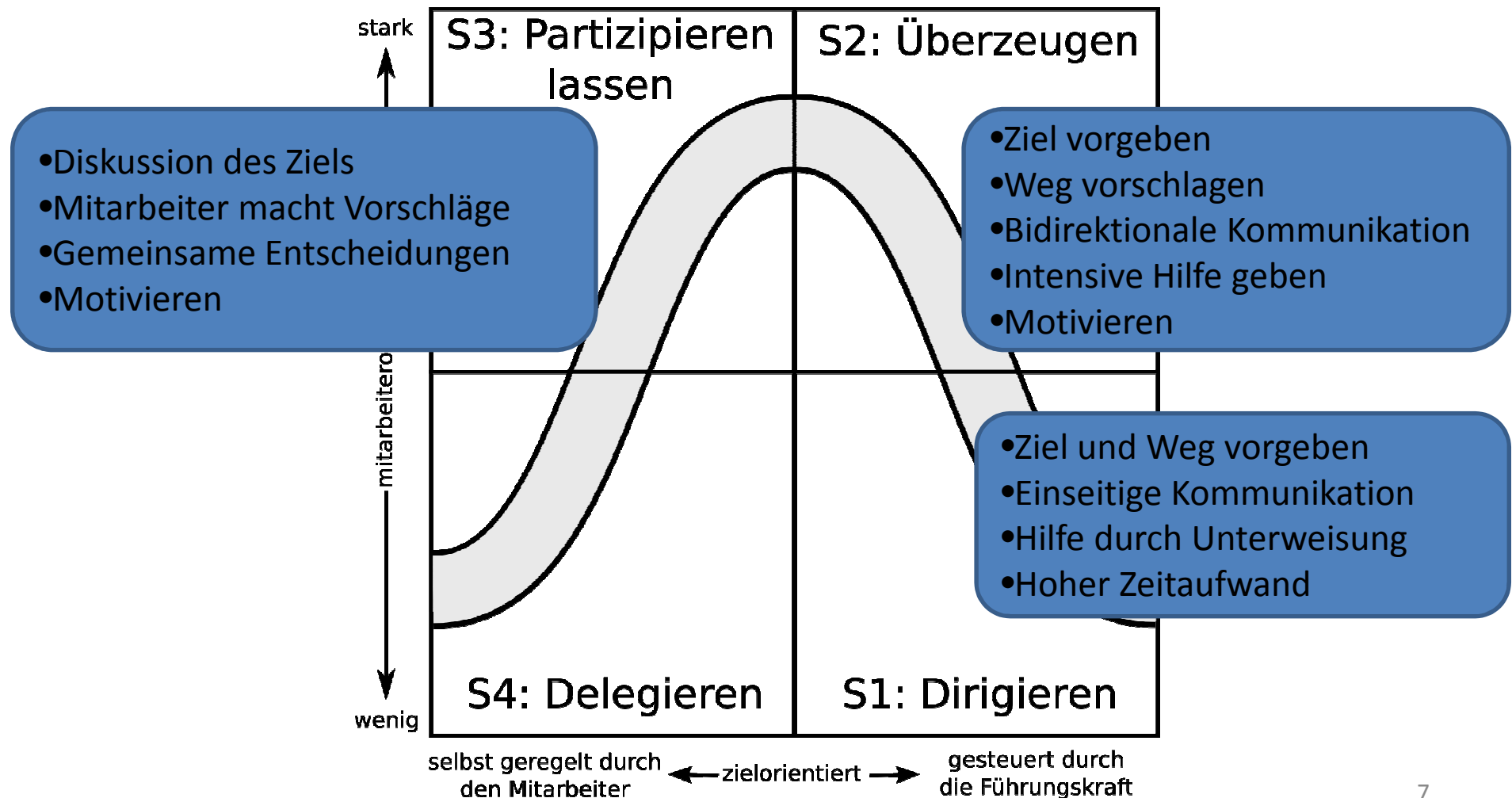
Reifegradmodell nach Hersey und Blanchard



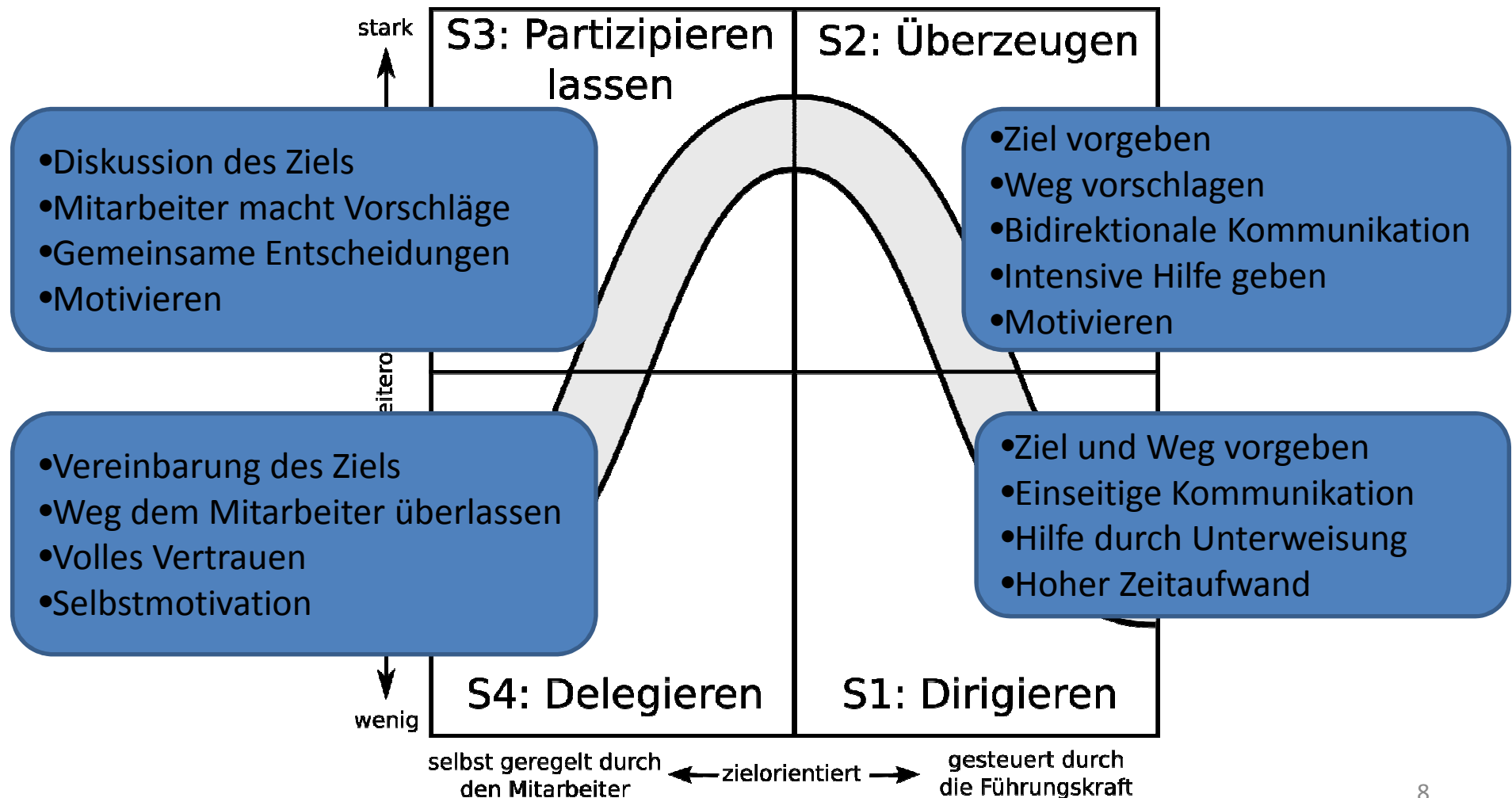
Reifegradmodell nach Hersey und Blanchard



Reifegradmodell nach Hersey und Blanchard

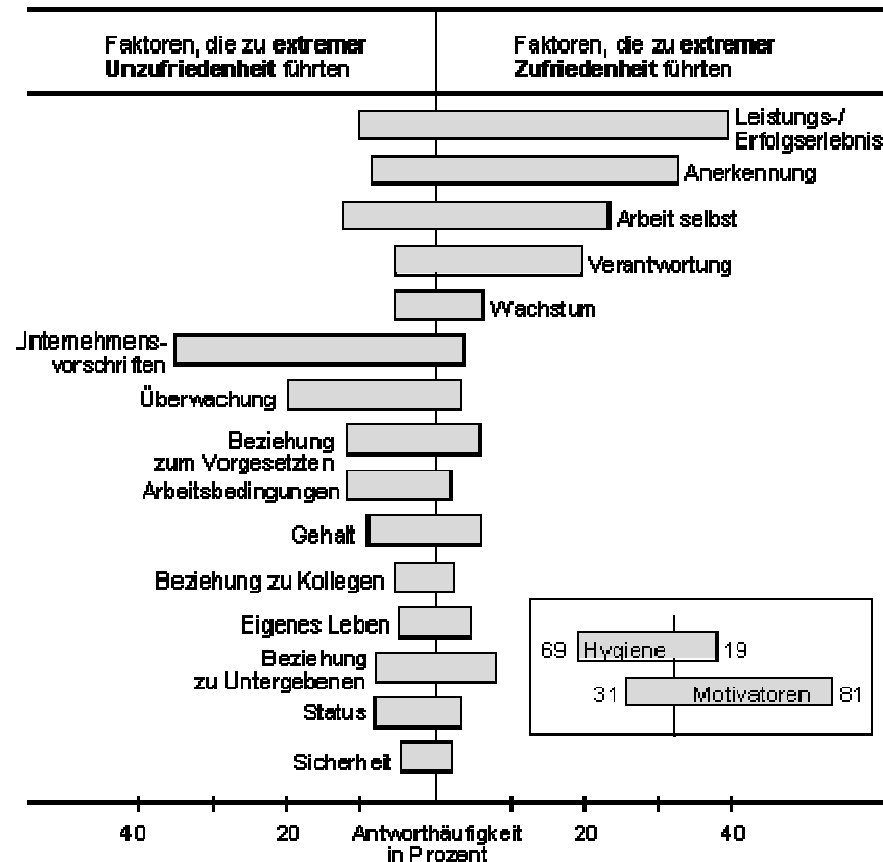


Reifegradmodell nach Hersey und Blanchard



Produktivität und Motivation steigern

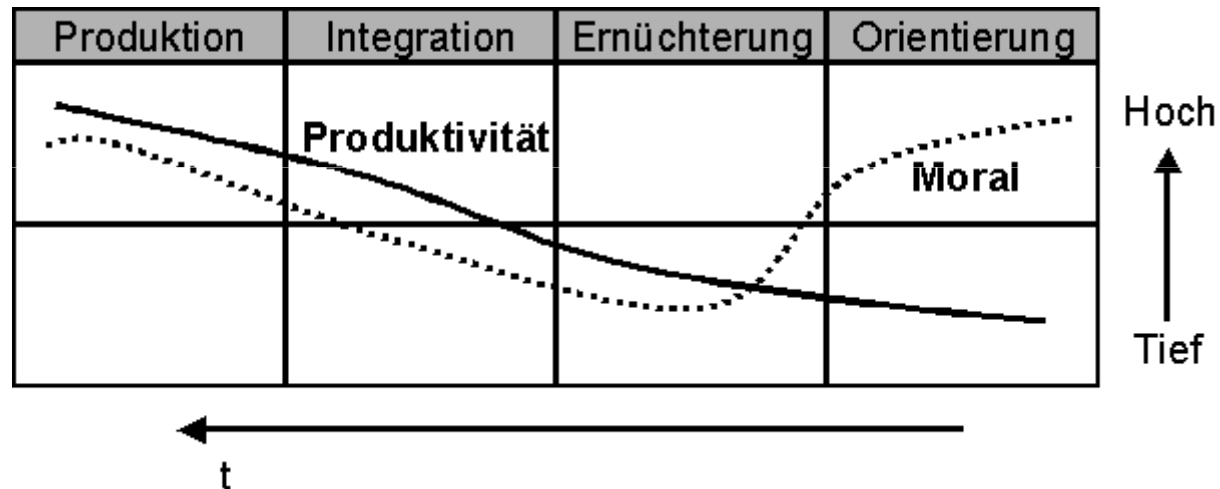
- Führungskraft muss Anreize schaffen
 → Herzbergs Zwei-Faktoren-Theorie



Fazit

- Theoretische Modelle sind nicht immer praktikabel
- Es gibt keinen optimalen Führungsstil
- Trend zu flachen Hierarchien, kompetente selbstständig arbeitende Mitarbeiter, Führungskräfte unterstützen und motivieren

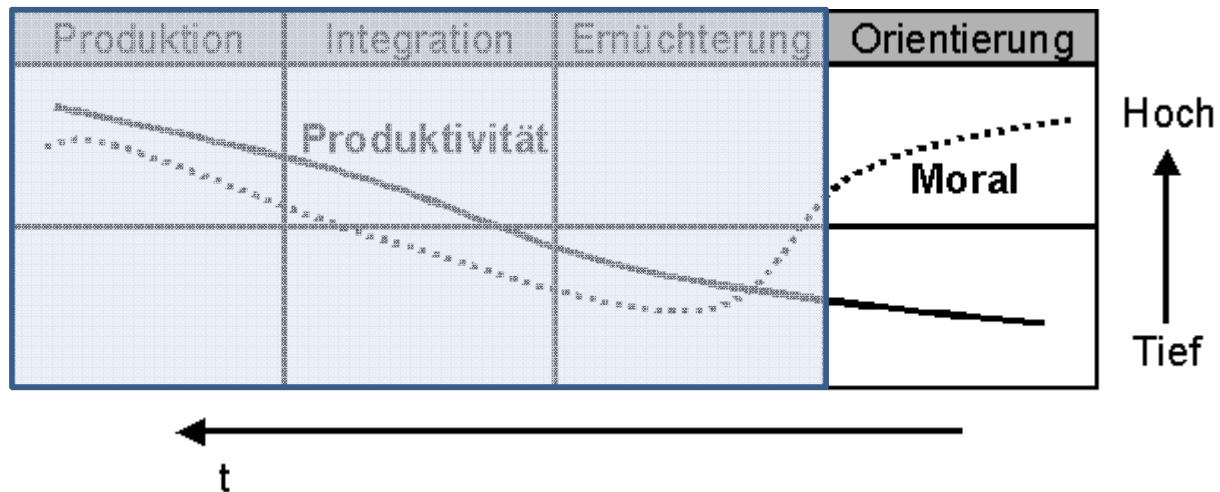
Entwicklungsstadien von Gruppen



[<http://www.tombuser.de/upload/files/images/teamentwicklung.jpg>]

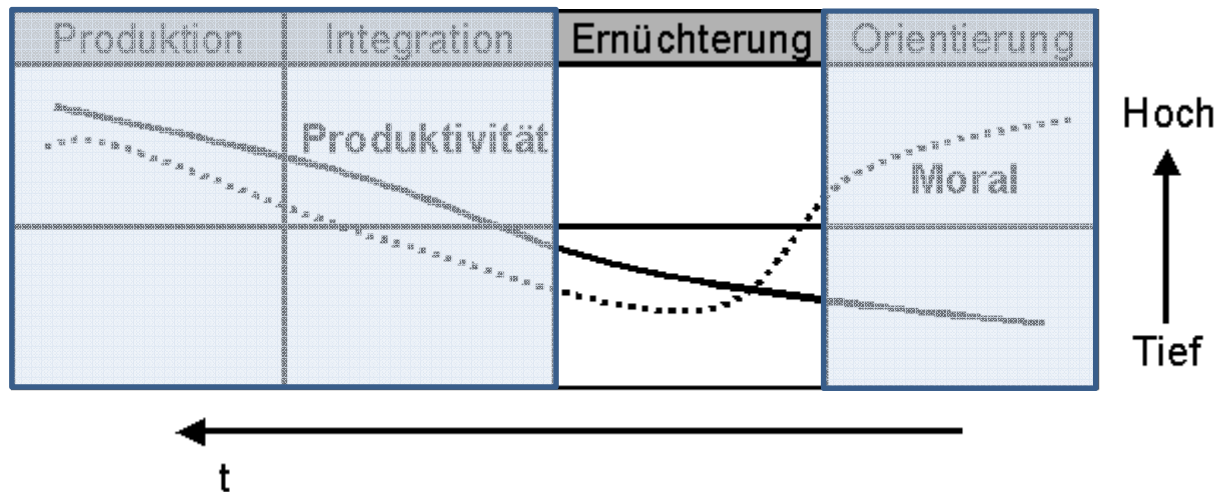
Phasen der Führung

- Dirigieren
- Das Team auf den richtigen Weg bringen



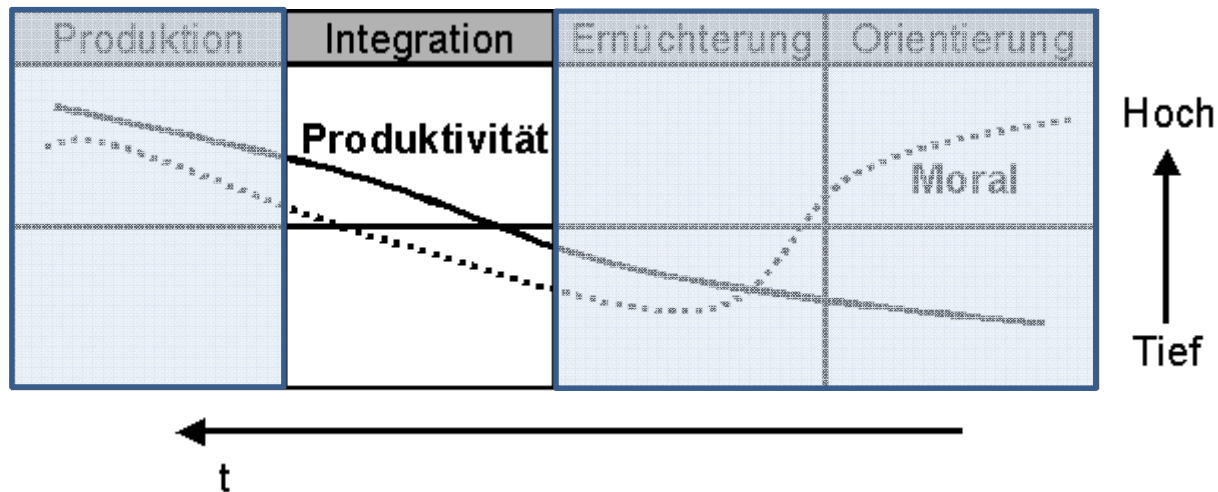
Phasen der Führung

- Trainieren
- Das Motivationstal überwinden



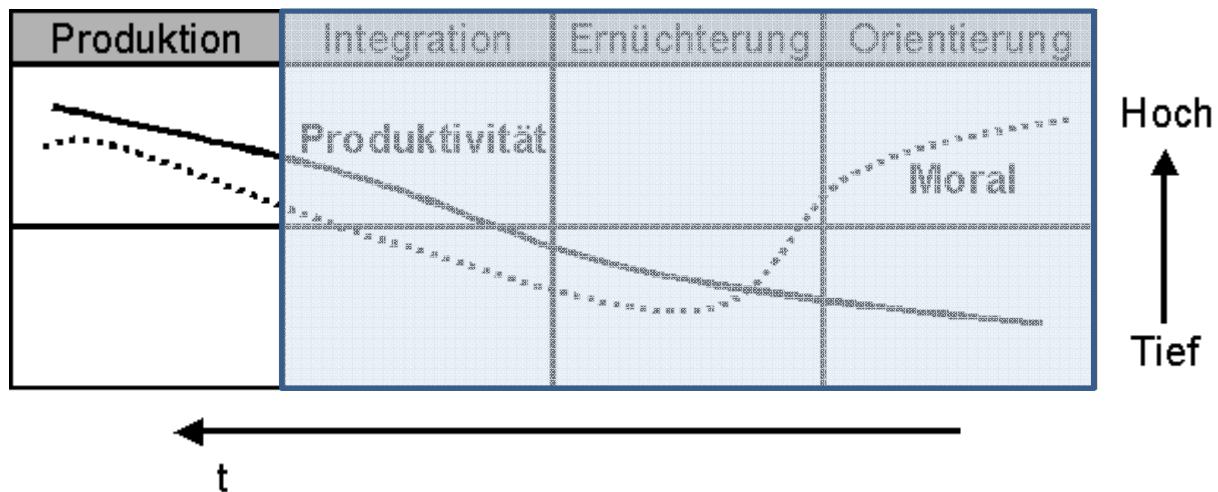
Phasen der Führung

- Sekundieren
- Unterstützen
- Ermutigen



Phasen der Führung

- Delegieren
- Bevollmächtigen



Kritikpunkte

- Nur zwei Bewertungskriterien
- Teams sind hoch komplex
- Menschliche Aspekte ausgeblendet
- Leader muss immer optimal agieren
- Leader hat Präferenzen