

Tabelle und Zusammenstellung von Svenja Hofert, www.svenja-hofert.de und www.teamworks-gmbh.de

	Führungsinterpretation	Teamverständnis	Sprache	Typische Begriffe	Kritik	Ideale Führungsrolle
Expert (bei Cook-Creuter Experte und bei Rooke Diplomat)	Die Führungskraft weiß mehr als das Team, muss ansonsten vor allem für Strukturen sorgen. Für Leistung ist jeder selbst verantwortlich. Sieht sich als Vorgesetzter.	Ein gutes Team macht seine Arbeit. Dann und wann ein privates Wort schadet nicht.	Gebrauch von näheren Bestimmungen und Konditionalsätzen, einfache zeitliche Bezüge (vorher/nachher)	Kompetenz, Wissen, Know-how und how-to	Fordert sie nicht ein und gibt sie auch ungern	Fach-Input, keine Menschenführung oder Strategie
Achiever (Leistungsmensch bei Cook-Greuter, Achiever bei Rooke)	Die Führungskraft gibt Ziele vor und kann darüber zu Leistung motivieren. Sieht sich als Vorreiter und Taktgeber.	Gute Zusammenarbeit heißt auch mal gemeinsame Ziele verfolgen können.	Viele auf Zeit bezogene und komplexere Begriffe, Konzentration auf Folgen von etwas sowie Prioritätensetzung.	Strategie, Ziele, Pläne, Maßnahmen	Integration, das Beste daraus machen	Strategie und Menschenführung bei Planbarkeit
Catalyst (Pluralist bei Cook-Greuter und Individualist bei Rooke)	Die Führungskraft bindet ein und bevorzugt Konsens mit dem Team, sieht sich aber eher als Coach.	Ein gutes Team arbeitet gern zusammen.	Und ersetzt oder/aber, viele persönlich Informationen, Integration von Sichtweisen	Entwicklung, Prozesse, Flexibilität	Annehmen, daraus lernen	Coach mit Fokus Motivation
Co-Creator (Synthetiker bei Cook-Greuter und X bei Rooke)	Die Führungskraft sieht sich als Moderator, der die anderen befähigt, sich selbst zu organisieren.	Ein gutes Team besteht aus unterschiedlichen Individuen, die sich zusammen selbst verbessern wollen.	Versuchen Komplexität durch komplexe Sprache zu bewältigen	Systemisch, Komplexität, Innovation	Einfordern	Coach mit Fokus Entwicklung
Synergist (Synergist bei Cook-Greuter und Alechmist bei Rooke)	Die Führungskraft sieht sich als Treiber von (sozialer) Transformation und will sich überflüssig machen.	Ein gutes Team organisiert sich selbst und braucht keine Führungskraft.	Wie Gedankenfluss, breites Feld an Gedanken und Themen sowie Fragen	Holistisch, große Ganze, Balance	Die Perspektive sehen, aus der die Kritik kommt	Fühlen sich erfolgreich, wenn sie sich überflüssig gemacht haben