

**DU, WIR
& UNSER
NETZWERK
SO GEHT
GRÜNDEN!**

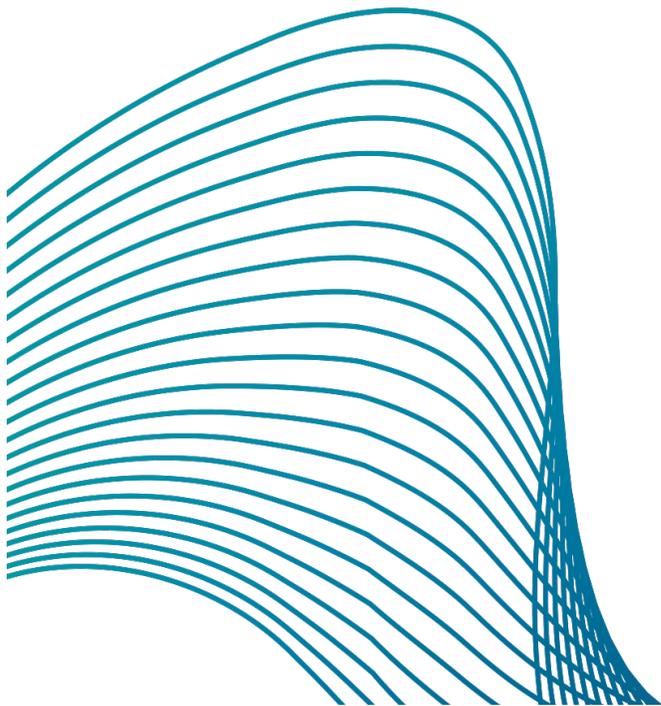
#30jahrebpw

**BPW
2025**

w w w . b - p - w . d e

BPW 2025

Seminarprogramm Berlin



Workshop

Gründen im Team - Wie erfolgreiche Kollaboration im Startup gelingen kann

Businessplan-Wettbewerb Berlin-Brandenburg
Online-Workshop am 21. Oktober 2024
14:00 – 17:00 Uhr

Diane Brüggemann M.A., MBA



Diane Brüggemann, M.A., MBA

Senior Consultant Malamut Team Catalyst GmbH
Co-Founder MATCH2B GmbH



+49 (0)176 389 552 09



kontakt@diane-brueggemann.de

Beraterin, Trainerin & Coach, Gründerin



MBA International Management



Mitglied eines Startup-Teams



Projektmanagerin im Stiftungswesen



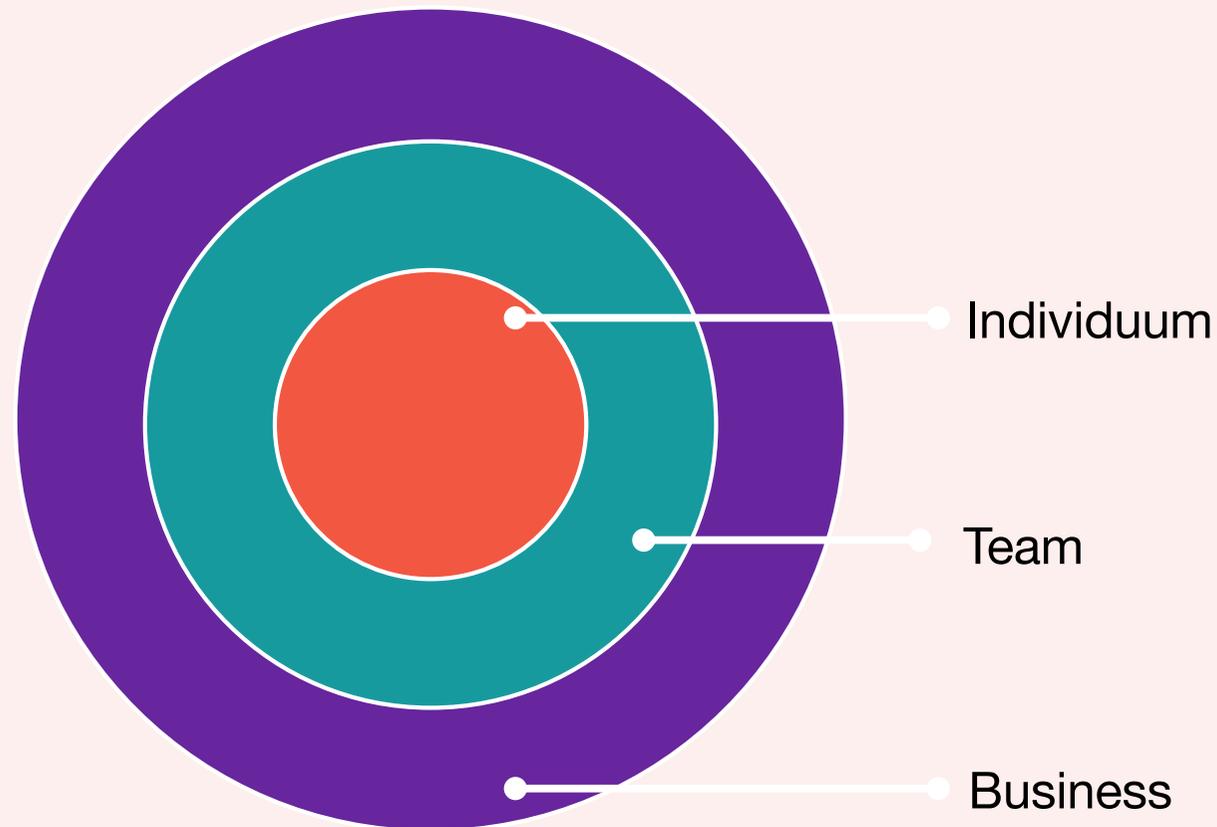
Magister in Linguistik, Pädagogik, Psychologie



#30 jahrebpw

Von der Person übers Team zum Geschäft

Die Ebenen unternehmerischen Wirkens



Pre-Startup

Startup

First Growth

Wer bin ich?

Was kann ich?

Was mag ich? Wofür brenne ich?

Was möchte ich erreichen?

Was kann und mag ich nicht?

Wer soll mit mir gemeinsam das Startup gestalten?

Wer sind die anderen im Gründerteam?

Wer bin ich im Verhältnis zu den anderen?

Was ist unsere Vision?

Wie wollen wir zusammenarbeiten? Wie wollen wir gemeinsam arbeiten? Wie wollen wir enge Kollaboration haben?

Welche Strukturen wollen wir etablieren?

Gewinne frühzeitig Klarheit, wer du als Gründerpersönlichkeit bist.

Was zeichnet dich aus? – Charakterzüge, Vorlieben, Abneigungen, Sehnsüchte, etc.

Wo liegen deine Stärken und Schwächen?

WAS NEUES BEGINNT
BEGEISTERUNG

KREATIVITÄT
CHARAKTER
ENTHUSIASMUS
ERNÜCHTERUNG

#30 jahrebpw

WHY?

PURPOSE-CHECK



ZIELE

„Wofür tue ich etwas?“



WERTE

„Warum tue ich etwas?“



PRIORITÄTEN

„Welche Prioritäten habe ich im Leben?“

1

WHAT?

**WISSEN
KNOW-HOW
ERFAHRUNGEN**

**FÄHIGKEITEN
FERTIGKEITEN**

RESSOURCEN-REVIEW

2

#30 jahrebpw

HOW?

WOLLEN MÖGEN KÖNNEN

Interne Sicht
*Was bringe ich mit?
Was ist mein Ziel?*

SOLLEN

Externer Anspruch
*Was verlangt, die erfolgreiche
Umsetzung des Startups?*

MINDSET-FIT

3

Born or made?

Was eine unternehmerische Persönlichkeit auszeichnet



Gründen im Team:

Wie erfolgt die Zusammenstellung des Teams?

BEKANNTHEIT

SYMPATHIE

ZEIT

Team-Design + Team-Building

#30 jahrebpw

Team-Design vs. Team-Building

Primärer Erfolgsfaktor

Zu einem bestimmten Zeitpunkt

Zu Beginn - Zusammenstellung, später -
Erweiterung

Füllen von Kompetenzlücken

Selektion der Person mit dem
bestmöglichen "Fit"

Gruppenbezogene Intervention

Im Zeitverlauf als flankierende Maßnahme

Effizienzsteigerung und
Leistungsverbesserung

Bewusster vs. unbewusster Prozess

Pre-Startup

Wer bin ich?
Was kann ich?
Was mag ich? Wofür brenne ich?
Was möchte ich erreichen?
Was kann und mag ich nicht?
Wer soll mit mir gemeinsam das Startup gestalten?

Startup

Wer sind die anderen im Team?
Wer bin ich im Verhältnis zu den anderen?
Was ist unsere Vision? Unser Ziel?
Wie wollen wir miteinander arbeiten?
Welche Strukturen wollen wir etablieren?

First Growth

Wie finden wir passende Mitarbeiter?
Wie müssen wir uns neu organisieren, um zu skalieren?
Wie können wir unsere Effizienz steigern?
Wie verändert sich mein Selbstverständnis als Co-Founder?

Von der Geschäftsidee zum skalierbaren Unternehmen

WAS NEUES BEGINNT
BEGEISTERUNG

KREATIVITÄT
CHAOS
ENTHUSIASMUS vs.
ERNÜCHTERUNG

ROUTINE
SKALIERUNG
OPTIMIERUNG

#30 jahrebpw

Zwischen Sach- und Beziehungsebene Wie entsteht gutes Teamwork?

Sachebene: Produktivität & Effektivität



Zweckgemeinschaft
Gute Ergebnisse, wenig Spirit



Top-Team
Gute Leistung, gutes Klima



Low Performer
Wenig Leistung, schlechtes Klima

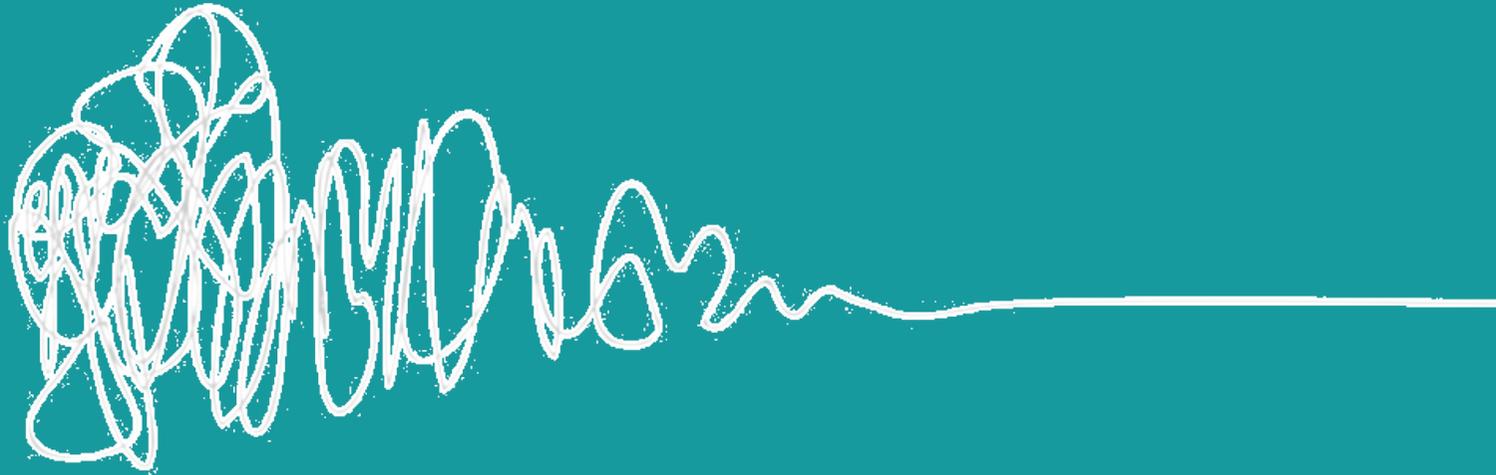


Kuschelteam
Wenig Leistung, gutes Klima

Beziehungsebene: Commitment & Kohäsion

Abbildung nach Paul Watzlawick

Die Reise einer Geschäftsidee



Konfusion und Chaos

⟨Zeit + Geld⟩

Validation

YAY!

Minimum
Viable
Product

Traktion

Wooooohoooo!

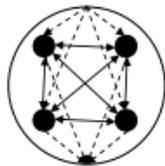
Die Reise einer Geschäftsidee

Level an
Aufgabenkomplexität
und -intensität

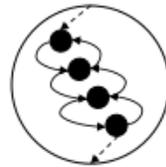
Level an Zusammenarbeit:
Kollaboration &
Kommunikation

HOCH

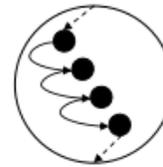
NIEDRIG



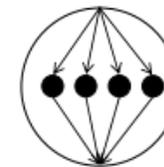
Intensiv



Reziprok



Sequentiell



Additiv

Die emotionale Reise eines Teams



Die Phasen der Teamentwicklung: Wie entwickeln sich Teams über die Zeit?



B. Tuckman, 1965

Worauf solltet ihr vorbereitet sein?

Die größten Herausforderungen in Startup-Teams



Gründungen scheitern nicht am Team, sondern im Team, Studie zu Herausforderungen für Startup-Teams, RKW 2016

Ein Team-Agreement kann helfen Herausforderungen zu minimieren

1. Adressiert die „verborgenen“ Aspekte und macht sie für alle im Team sichtbar.
2. Leitet daraus die Dos & Don'ts eurer Zusammenarbeit ab.



Sachebene

Sichtbar
Zahlen, Daten, Fakten
Prozesse, Strukturen, Strategie

Beziehungsebene

Nicht sichtbar
Motivation, persönliche Ziele und Prioritäten,
Erwartungen, Überzeugungen, Stressoren,
Haltungen, Werte, Bedürfnisse, Ängste

Team Performance
=
Team Roles Distribution

Unsere Präferenz bestimmt unser Tun

Teammitglieder haben unterschiedliche Rollen

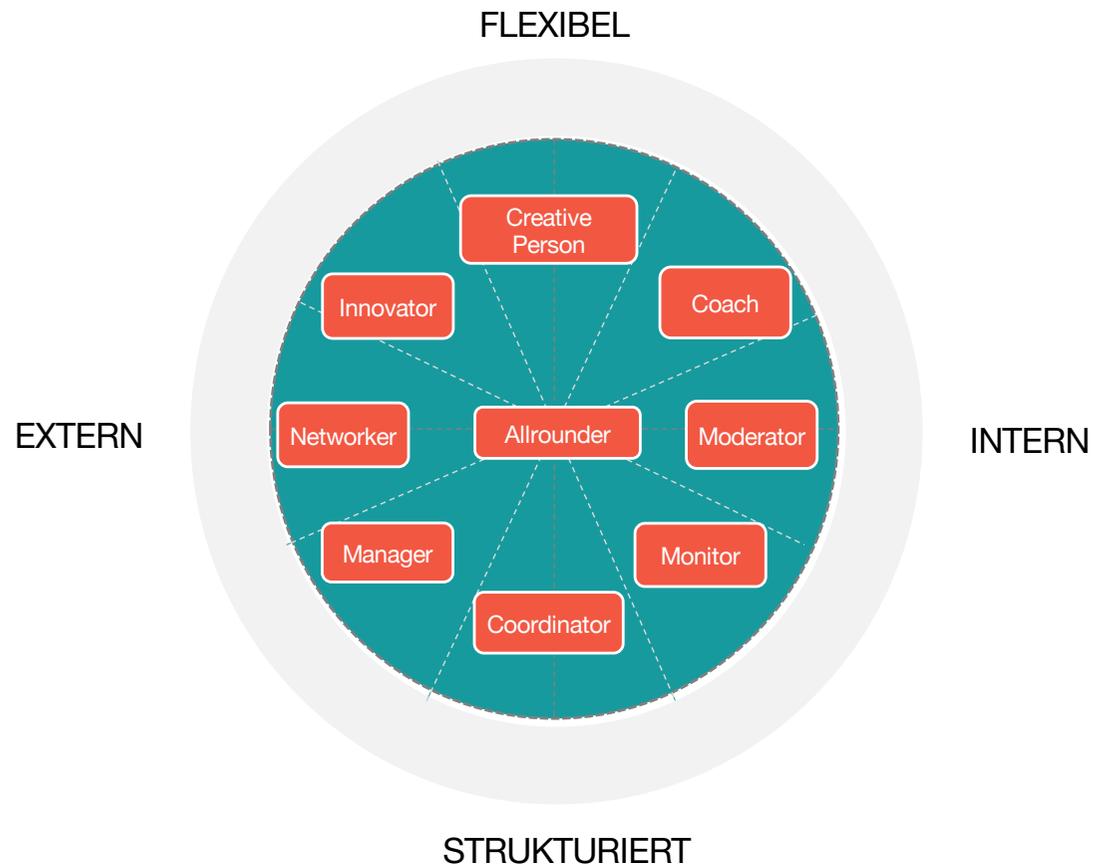


Bezieht sich auf die Arbeitsanforderungen, die eine Person erfüllen muss, indem sie die erforderlichen technischen Fähigkeiten und betrieblichen Kenntnisse mitbringt.

Tendenz/Präferenz, sich bei der Arbeit in einem Team auf eine bestimmte Weise zu verhalten, einen Beitrag zu leisten und mit anderen zusammenzuarbeiten.

Die Verhaltensmuster sind teilweise unabhängig von der funktionalen Rolle des Einzelnen.

Das Muster bestimmter Verhaltensmerkmale ist eher dauerhaft und konsistent.



Je nach Teamrollenpräferenz der anderen Teammitglieder kann sich die eigene Präferenz verändern.

Eine Weiterentwicklung zu benachbarten Teamrollen ist wahrscheinlicher als zu einer komplementären Rolle.

Sich gegenüberliegende Teamrollen bergen höheres Konfliktpotential als benachbarte.

Team Role Circle, Malamut Profilers

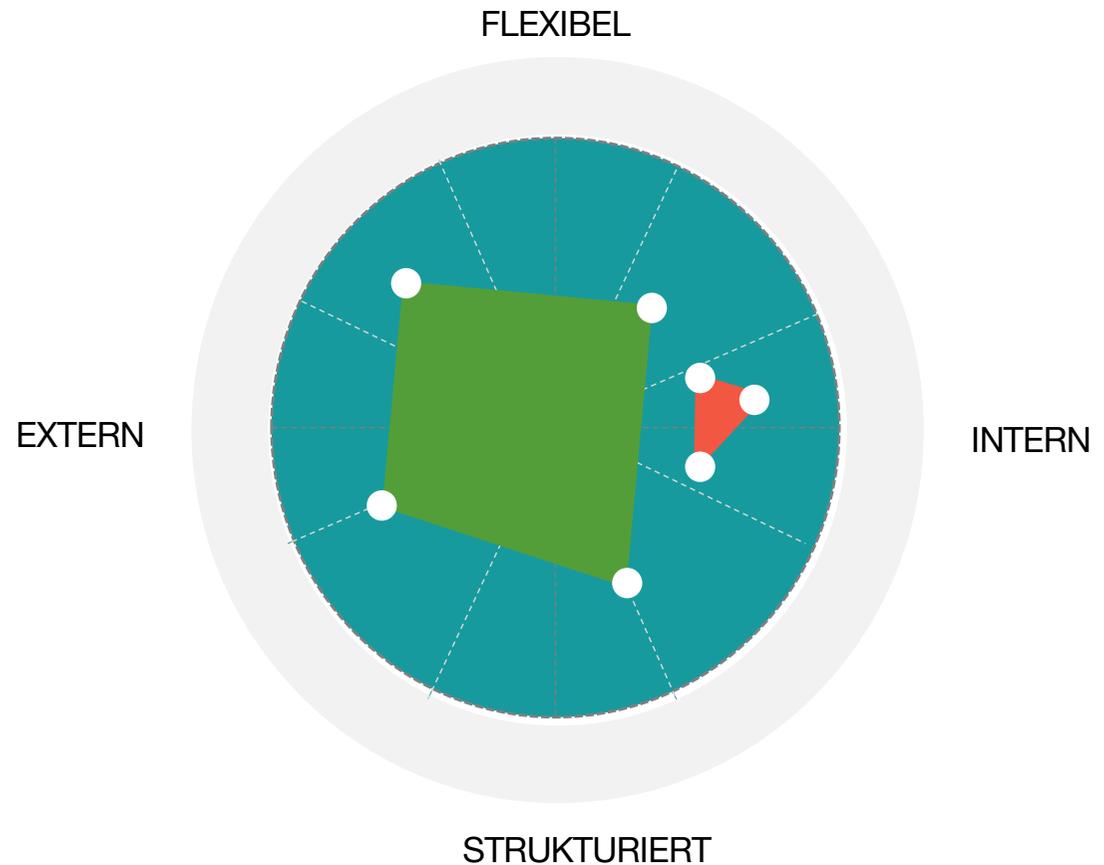
#30 jahrebpw

Teams mit heterogener Rollendistribution erfüllen Aufgaben in der Regel erfolgreicher.

Teams mit heterogener Rollendistribution haben in der Regel ein höheres Konfliktpotenzial.

Teams mit homogener Rollendistribution tendieren zu Performance-Gaps.

Teams tendieren zu Groupthink und Kompetenzgerangel.



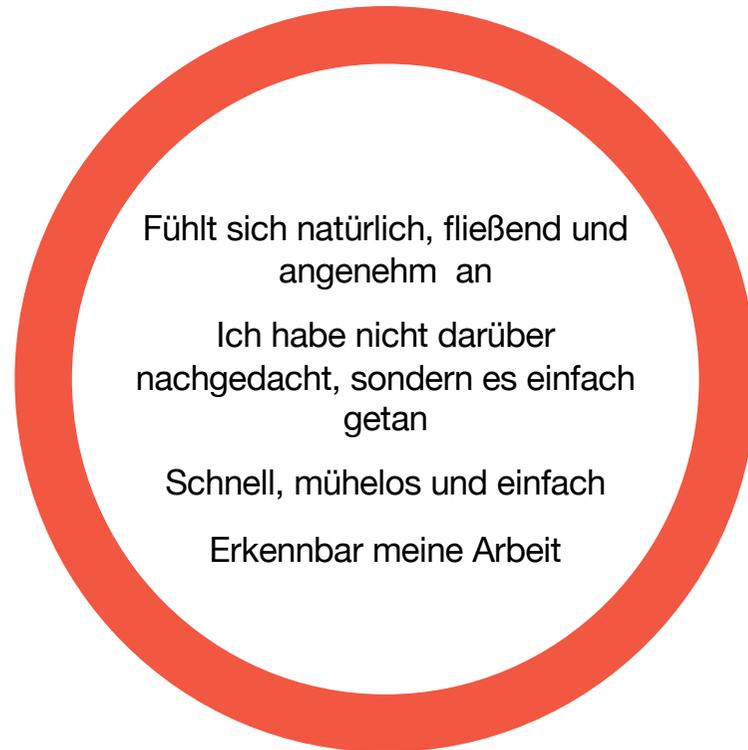
Team Role Circle, Malamut Profilers

#30 jahrebpw

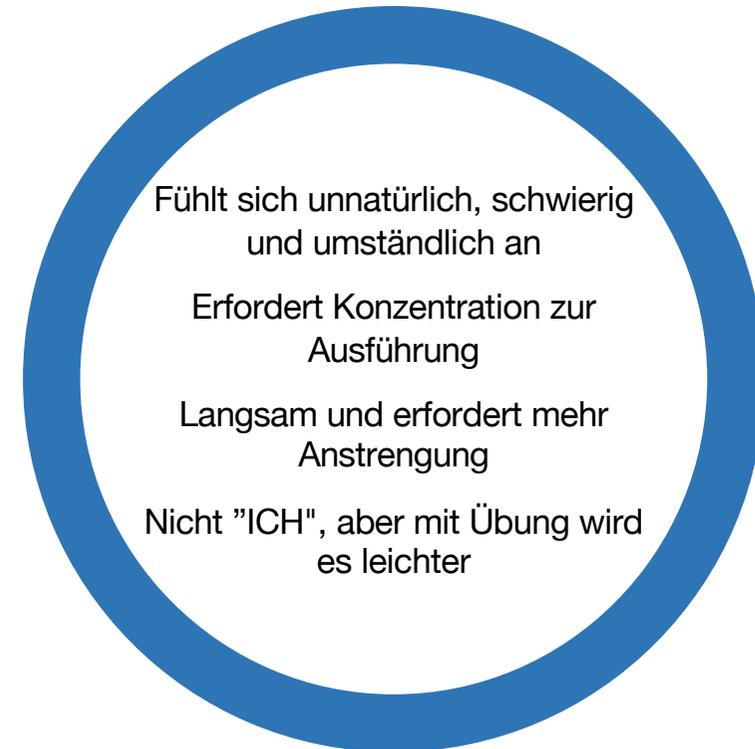
Die Zuweisung/Annahme von Rollen kann zu 5 Problemen führen

-  UNKLARHEIT ÜBER DIE ROLLE
-  MANGELNDE BEHERRSCHUNG DER ROLLE
-  WIDERSPRÜCHLICHE ROLLENERWARTUNG
-  AUSEINANDERSETZUNGEN ÜBER ROLLEN
-  DISKREPANZ ZWISCHEN ZUGESCHRIEBENER UND GEWÜNSCHTER ROLLE

Übernahme einer präferierten Teamrolle



Übernahme einer nicht bevorzugten Teamrolle



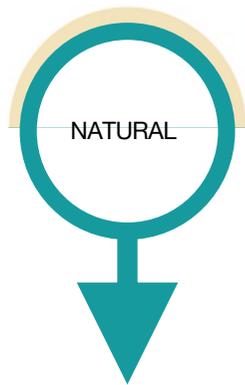
Konzentriere dich auf das, was du am Besten kannst und gerne machst.



#30 jahrebpw

Nicht jede Rolle und Aufgabe gefällt gleichermaßen

3 Abstufungen der Rollenpräferenz



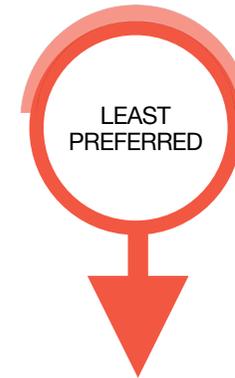
Natürliche oder bevorzugte Rollen

Was ich gerne tue



Beherrschbare Rollen

Was ich bei Bedarf tun kann



Am wenigsten bevorzugte Rollen

Was ich mir wünsche, dass jemand anderes tut

INNOVATOR

CREATIVE PERSON

COACH

MODERATOR

MONITOR

COORDINATOR

MANAGER

NETWORKER

ALLROUNDER

#30 jahrebpw

INNOVATOR

Zeichnet sich durch **HOHE KREATIVITÄT** und **AUFGESCHLOSSENHEIT** aus.

Reagiert **FLEXIBEL** auf Veränderungen.

Fördert die **ENTWICKLUNG VON UNKONVENTIONELLEN, NEUEN IDEEN** innerhalb eines Teams.

Ist zudem weitgehend unabhängig vom Team und **ORIENTIERT SICH AN EXTERNEN GEGEBENHEITEN.**

CREATIVE PERSON

Übernimmt eine EHER TEAMEXTERNE
PERSPEKTIVE.

Hohe REFLEXIONSFÄHIGKEIT.

Formuliert häufig unvoreingenommene MEINUNGEN
und IDENTIFIZIERT FEHLER.

Liefert neue IMPULSE ZUR PROBLEMLÖSUNG
oder zur IDENTIFIZIERUNG ALTERNATIVER
WEGE.

Verfügt über eine hohe
BEGEISTERUNGSFÄHIGKEIT.

Übernimmt häufig eine BERATENDE UND UNTERSTÜTZENDE FUNKTION.

Zeigt ausgeprägtes PRO-SOZIALES VERHALTEN und EMPATHISCHEN UMGANG mit anderen.

Trägt zur KONFLIKTPRÄVENTION im Team bei.

Unterstützt die Teammitglieder in ihrer Beteiligung an der INTERAKTION im Team.

COACH

MODERATOR

Stellt VERKNÜPFENDES BINDEGLIED im Team dar.

WAHRNEHMUNG ist AUF DAS TEAM ausgerichtet.

Fördert SOZIALEN ZUSAMMENHALT und die INTERAKTION.

Fördert TOLERANZ für unterschiedliche Meinungen.

MINIMIERT DIFFERENZEN innerhalb des Teams und MODERIERT KONFLIKTE.

Übernimmt gerne TEAMORIENTIERTE ORGANISATIONALE sowie VERWALTENDE Tätigkeiten.

Erschafft STRUKTUREN FÜR KOMMUNIKATION und KOORDINATION des Teams.

IDENTIFIZIERT häufig als Erster UNSTIMMIGKEITEN innerhalb eines Teams und versucht diese zu BESEITIGEN.

Zeichnet sich durch eine hohe VERLÄSSLICHKEIT, ENGAGEMENT und SOZIALE KOMPETENZ aus.

MONITOR

Übernimmt häufig die STRUKTURELLE
ÜBERPRÜFUNG von VERFAHRENSABLÄUFEN.

Achtet auf REIBUNGSLOSE ARBEITSABLÄUFE.

Hauptaugenmerk liegt auf KOORDINATION von
Arbeitsprozessen, das CONTROLLING und die
QUALITÄTSSICHERUNG.

Weißt hohe ZIELFOKUSSIERUNG und gute
PLANUNGSKOMPETENZ aufweist.

COORDINATOR

Ist stark **ERFOLGS-** und **ZIELORIENTIERT**.

Wirkt **LEITEND** und **LENKEND** auf andere Teammitglieder.

Legt Fokus auf **HOHE EFFEKTIVITÄT** und **EFFIZIENZ** und der Erreichung der **ZIELE**.

RATIONAL, REALISTISCHE, an ÖKONOMISCHEN MOTIVEN ausgerichtete Person, welche sich in leistungsorientierten, erfolgreichen Teams wohlfühlt.

MANAGER

NETWORKER

Übernimmt häufig die EXTERNE VERTRETUNG des Teams.

BAUT relevante NETZWERKE AUF und hält diese aufrecht.

Legt viel Wert auf POSITIVES IMAGE des Teams.

Besitzt hohes Maß an EXTRAVERTIERTHEIT,
KOMMUNIKATIONSFÄHIGKEIT,
ÜBERZEUGUNGSKRAFT und
VERHANDLUNGSGESCHICK

Kann KEINER ROLLE EINDEUTIG
ZUGEWIESEN werden.

Weißt ein hoch AUSBALANCIERTES
VERHÄLTNIS VON FÄHIGKEITEN ALLER
ROLLEN auf.

Ist sehr FLEXIBEL und in der Lage, jegliche
Teamrolle in Abhängigkeit zu den anderen
Teammitgliedern auszufüllen.

ALLROUNDER

BPW 2025

Deine Idee | Dein Konzept | Dein Unternehmen

Hotline: 030 / 21 25 - 21 21

E-Mail: info@b-p-w.de

Internet: www.b-p-w.de

Förderer



Kofinanziert von der
Europäischen Union



Der Businessplan-Wettbewerb Berlin-Brandenburg wird gemeinsam durch die Senatsverwaltung für Wirtschaft, Energie und Betriebe des Landes Berlin und durch das Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Energie des Landes Brandenburg unterstützt sowie aus Mitteln der Europäischen Union kofinanziert.