





#### Workshop

# Gründen im Team - Wie erfolgreiche Kollaboration im Startup gelingen kann

Businessplan-Wettbewerb Berlin-Brandenburg Online-Workshop am 30. Oktober 2025 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

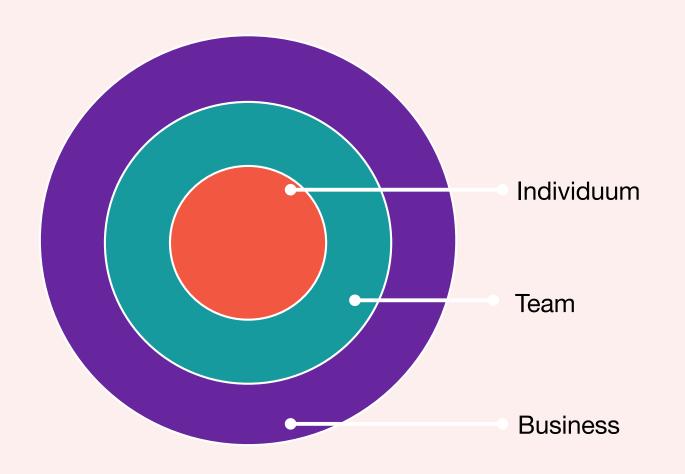
#Gründerin

#EntrepreneurshipEnthusiastin

#TeamArchitektin



## Von der Person übers Team zum Geschäft Die Ebenen unternehmerischen Wirkens



# **Pre-Startup**

# Startup

# **First Growth**

Reflektiere frühzeitig, wer du als Gründerpersönlichkeit bist. Reflektiert mit wem und wie ihr zusammenarbeitet.

Reflektiert wie ihr Effizienz und Effektivität steigern könnt.

Von der Geschäftsidee zum skalierbaren Unternehmen

WAS NEUES BEGINNT BEGEISTERUNG KREATIVITÄT
CHAOS
ENTHUSIASMUS vs.
ERNÜCHTERUNG

ROUTINE SKALIERUNG OPTIMIERUNG



# **PURPOSE-CHECK**

# 大 上 人 上 人



## **ZIELE**

"Wofür tue ich etwas?"



## **WERTE**

"Warum tue ich etwas?"



## **PRIORITÄTEN**

"Welche Prioritäten habe ich im Leben?"





WISSEN
KNOW-HOW
ERFAHRUNGEN
FÄHIGKEITEN
FERTIGKEITEN

# RESSOURCEN-REVIEW

2

# S M O H

# WOLLEN MÖGEN KÖNNEN

Interne Sicht

Wie sehe ich meine unternehmerische Persönlichkeit? Welche Eigenschaften und Überzeugungen bringe ich mit?

## **SOLLEN**

Externer Anspruch

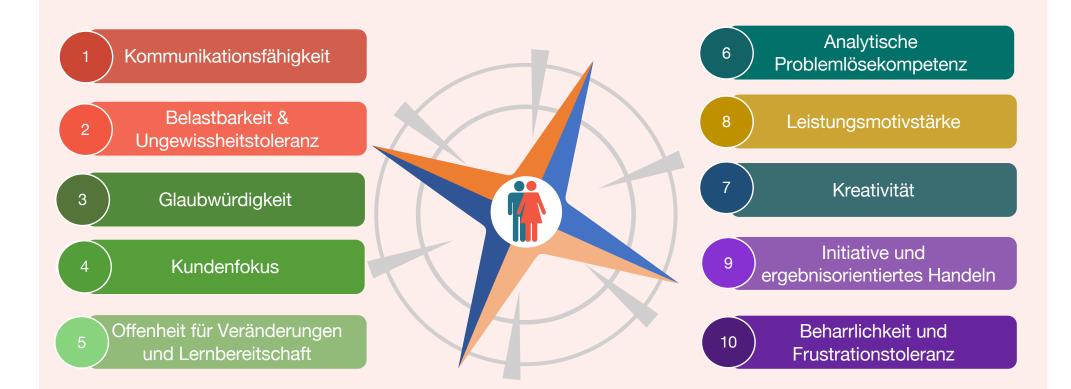
Was verlangt die erfolgreiche Umsetzung einer Geschäftsidee von Gründer\*innen und Unternehmer\*innen?

# **MINDSET-FIT**



#### Born or made?

## Was eine unternehmerische Persönlichkeit auszeichnet



## Wie entsteht das richtige Gründungsteam?

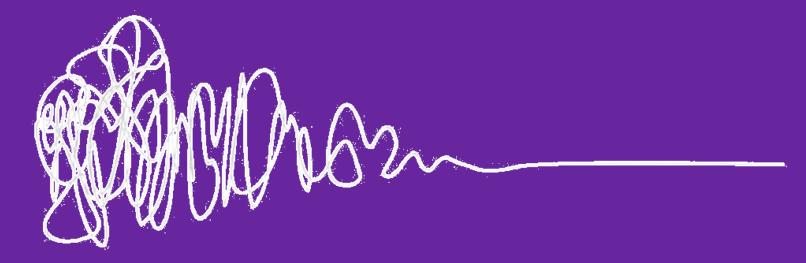
# Team-Design vs. Team-Building

Selektion der Person mit dem bestmöglichsten "Fit"

Effizienzsteigerung und Leistungsverbesserung



# Die Reise einer Geschäftsidee



Konfusion und Chaos

⟨Zeit + Geld⟩

Validation

YAY!

Minimum Viable

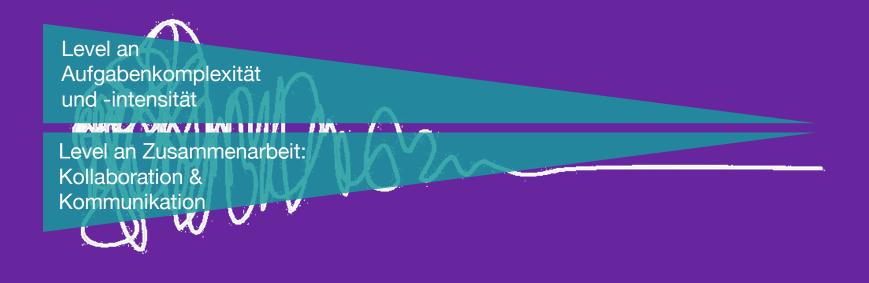
Product

Traktion

Wooooohoooo!

## Die Reise einer Geschäftsidee

**HOCH** 



#wirgründen

**NIEDRIG** 

# 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



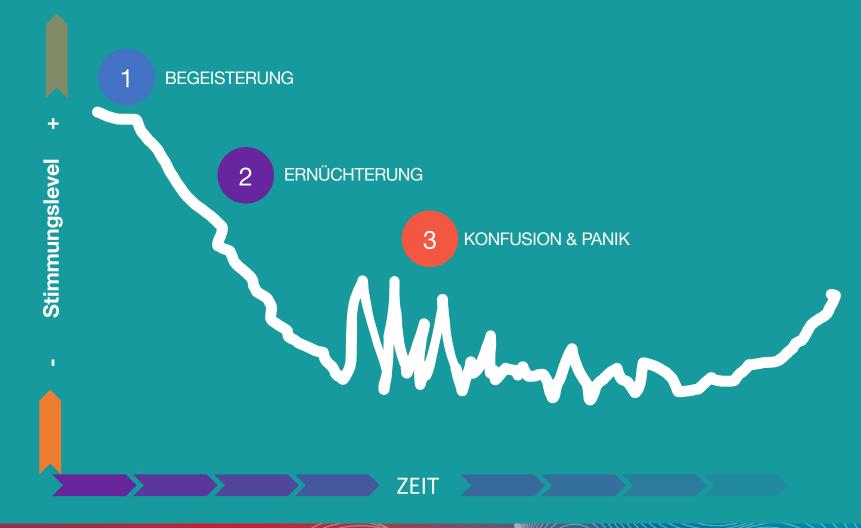
Kuschelteam
Wenig Leistung, gutes Klima

Beziehungsebene: Commitment & Kohäsion

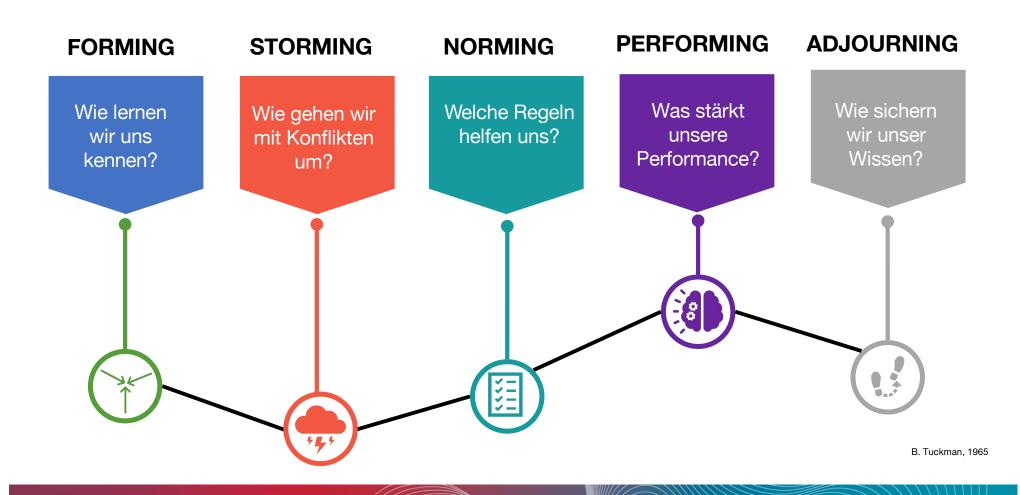
Abbildung nach Paul Watzlawick



# Die emotionale Reise eines Teams



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



#### 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

- Adressiert die "verborgenen" Aspekte und macht sie für alle im Team sichtbar.
- 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

# Die richtige Mischung von Rollen – nicht die besten Einzelspieler – entscheidet über Teamleistung.

Team Performance entsteht durch kluge Rollendistribution.

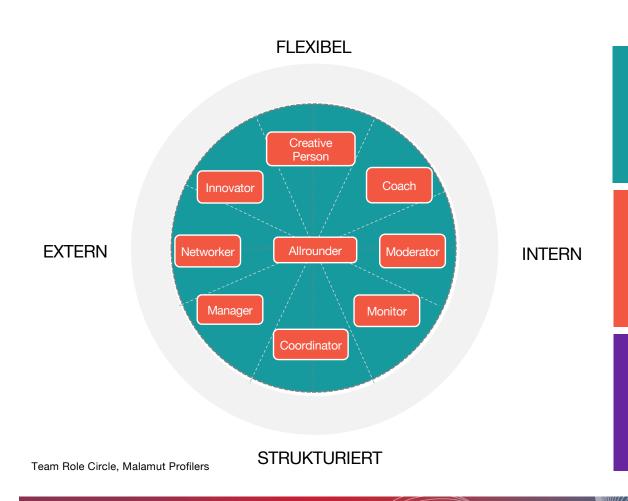
# Unsere Präferenz bestimmt unser Tun Teammitglieder haben unterschiedliche Rollen



Beschreibt die Rolle, die jemand mit seinem Fachwissen und Können erfüllt.

Zeigt, wie jemand im Team arbeitet – unabhängig von seiner Rolle – und welche Verhaltensmuster bei ihm dauerhaft typisch sind.





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

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

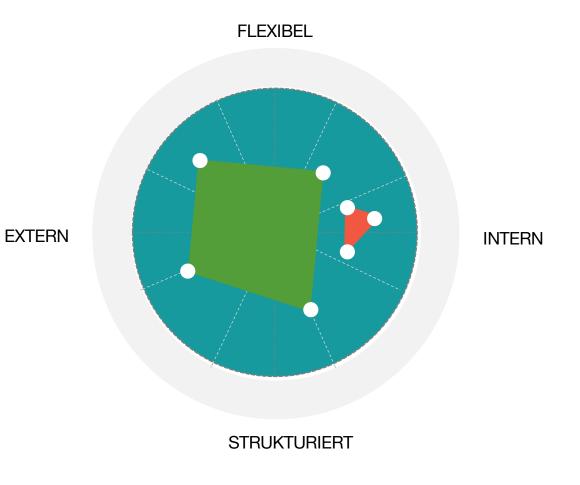
Sich gegenüberliegende Teamrollen birgen höheres Konfliktpotential als benachbarte.

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



## Übernahme einer präferierten Teamrolle

### Übernahme einer nicht bevorzugten Teamrolle

Fühlt sich natürlich, fließend und angenehm an

Ich habe nicht darüber nachgedacht, sondern es einfach getan

Schnell, mühelos und einfach

Erkennbar meine Arbeit

Fühlt sich unnatürlich, schwierig und umständlich an

Erfordert Konzentration zur Ausführung

Langsam und erfordert mehr Anstrengung

Nicht "ICH", aber mit Übung wird es leichter



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



# 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
		#wirgründen

## 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 beiträgt.

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**

# Key Take-Aways

- Teambuilding ist keine Einmal-Aufgabe und es geschieht in der Regel auch nicht eben mal so über die Zeit.
- Teamentwicklung dient einer verbesserten Effizienz, was wiederum einen Wettbewerbsvorteil bedeuten kann.

Teamentwicklung ist Teil des unternehmerischen Risikomanagements.

# Key Take-Aways

Auch die Zusammenarbeit im Team sollte, ebenso wie das Geschäftsmodell, ständig reflektiert werden und ggf. iteriert werden.

Ein Team lebt von der Verschiedenartigkeit seiner Individuen.

Bei der Bearbeitung von Teamthemen sollten Business-Themen außen vor bleiben.



## **BPW 2026**

#### **Deine Idee | Dein Konzept | Dein Unternehmen**

Hotline: 030 / 21 25 - 21 21

E-Mail: bpw@ibb-business-team.de

Internet: <a href="www.b-p-w.de">www.b-p-w.de</a>

#### Förderer







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, Energie und Klimaschutz des Landes Brandenburg unterstützt sowie aus Mitteln der Europäischen Union kofinanziert.

