GRÜNDE
MIT
PLAN
BPW
2024
www.b-p-w.de

BPW
#wirgründen

BPW 2024

Seminarprogramm Berlin

Investitionsbank Berlin

Investitionsbank des Landes Brandenburg ILB

Gründe mit Plan!

Workshop

Gründen im Team - Wie erfolgreiche Kollaboration im Startup gelingen kann

Businessplan-Wettbewerb Berlin-Brandenburg
Online-Workshop am 02. November 2023
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

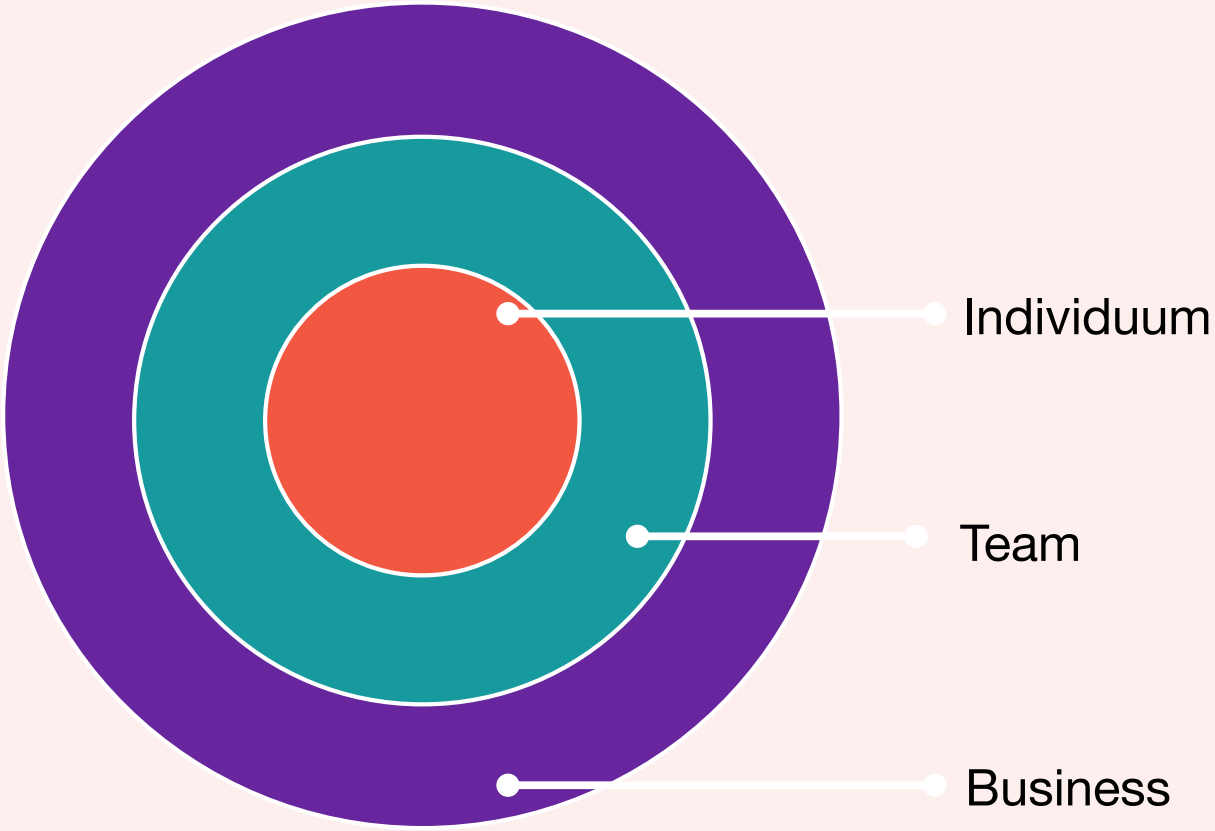
Mitglied eines Startup-Teams

Projektmanagerin im Stiftungswesen

Magister in Linguistik, Pädagogik, Psychologie

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 i
Gründerteam?

Wer bin ich im Verh
anderen?

Was ist unsere Vi

Wie wollen wir
gemeinsam ar
enge Kollabo

Welche Stru
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

KREAT

CHA

ENTHUSIAS

ERNÜCHTERUNG

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

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

1. Kommunikationsfähigkeit
2. Belastbarkeit & Ungewissheitstoleranz
3. Glaubwürdigkeit
4. Kundenfokus
5. Offenheit für Veränderungen und Lernbereitschaft

6. Analytische Problemlösekompetenz
8. Leistungsmotivstärke
7. Kreativität
9. Initiative und ergebnisorientiertes Handeln
10. Beharrlichkeit und Frustrationstoleranz

Gründen im Team:

Wie erfolgt die Zusammenstellung des Teams?

BEKANNTHEIT

SYMPATHIE

ZEIT

Team-Design
+
Team-Building

Team-Design vs. Team-Building

Primärer Erfolgsfaktor

Zu einem bestimmten Zeitpunkt

Zu Beginn - Zusammenstellung, später - Erweiterung

Füllen von Kompetenzlücken

Selektion der Person mit dem bestmöglichsten “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 Selbst-verständnis als Co-Founder?

Von der Geschäftsidee zum skalierbaren Unternehmen

WAS NEUES BEGINNT
BEGEISTERUNG

KREATIVITÄT
CHAOS
ENTHUSIASMUS vs. ERNÜCHTERUNG

ROUTINE
SKALIERUNG
OPTIMIERUNG

Zwischen Sach- und Beziehungsebene

Wie entsteht gutes Teamwork?

Sachebene: Produktivität & Effektivität

Zweckgemeinschaft
Gute Ergebnisse, wenig Spirit

Top-Team
Gute Leistung, gutes Klima

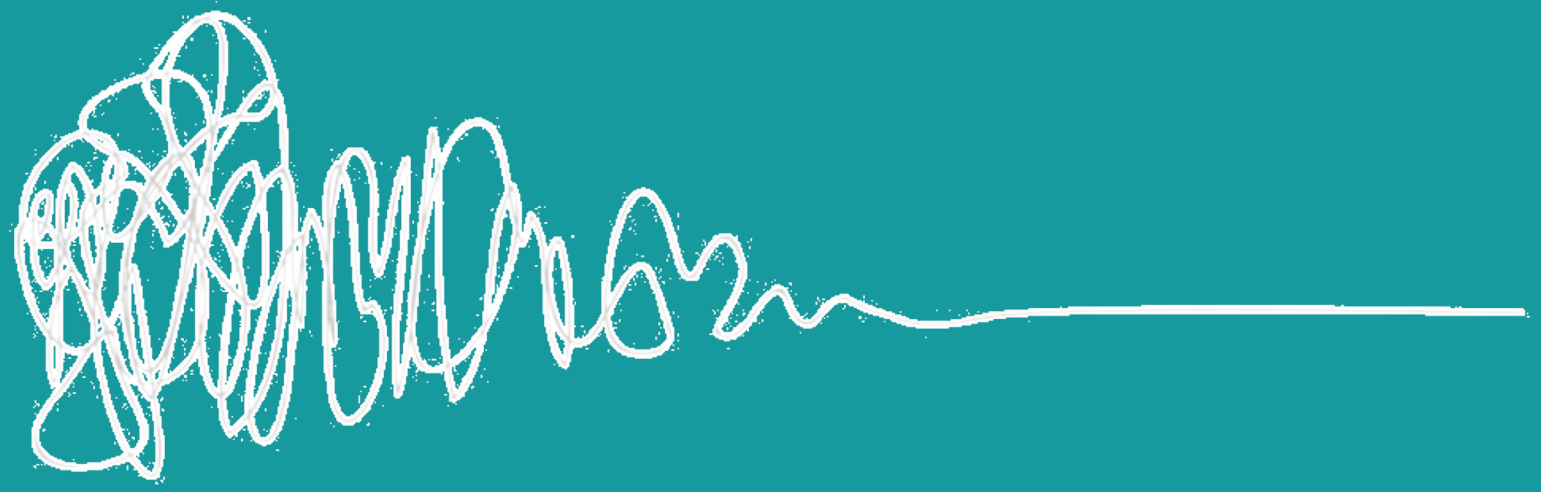
Low Performer
Wenig Leistung, schlechtes Klima

Kuschelteam
Wenig Leistung, gutes Klima

Beziehungsebene: Commitment & Kohäsion

Abbildung nach Paul Watzlawick

Die Reise einer Geschäftsidee



Konfusion und Chaos

⟨Zeit + Geld⟩

Validation

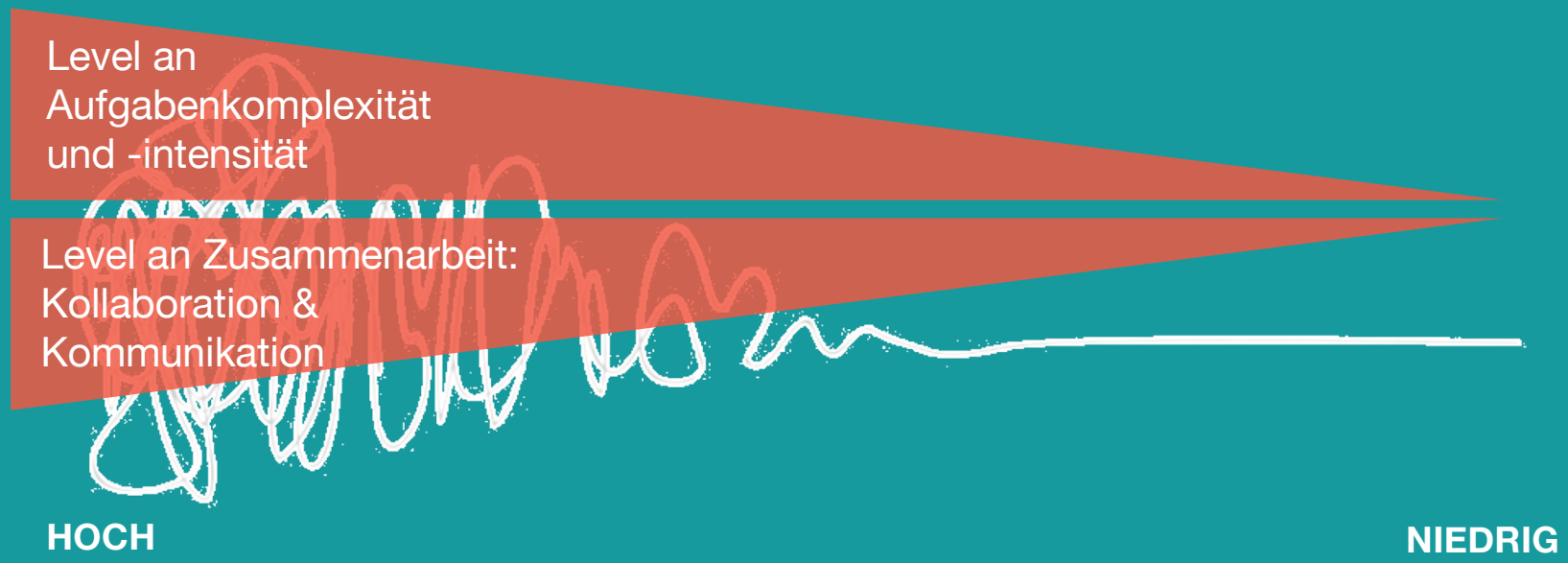
YAY!

Minimum Viable Product

Traktion

Wooooohoooo!

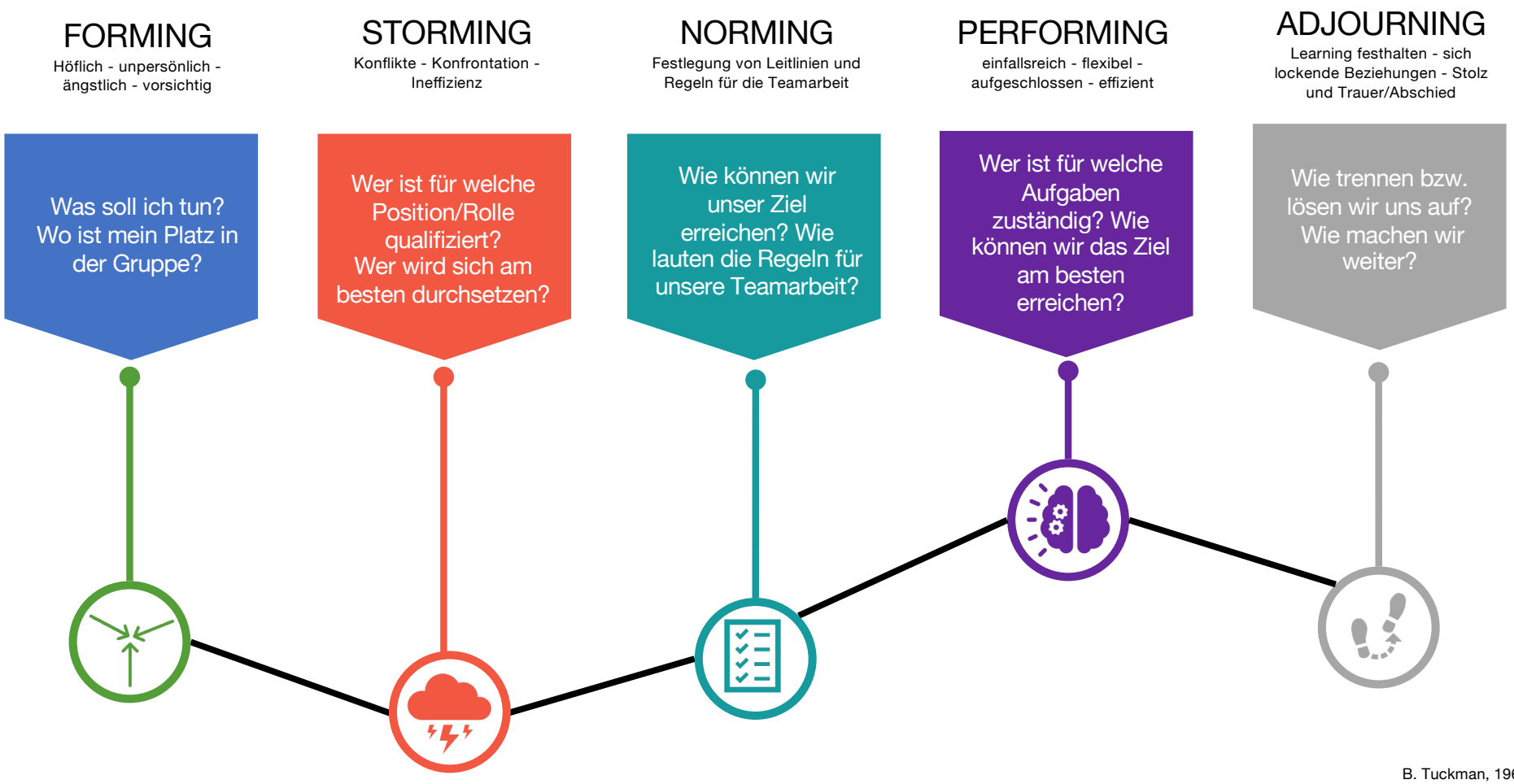
Die Reise einer Geschäftsidee



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

- Verantwortung
- Zielsetzung
- Kompensation fehlender Kompetenzen und Erfahrungen
- Kommunikation und Koordination
- Entscheidungsfindung und Durchsetzung
- Persönliche Konflikte
- Anteilsverteilung

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

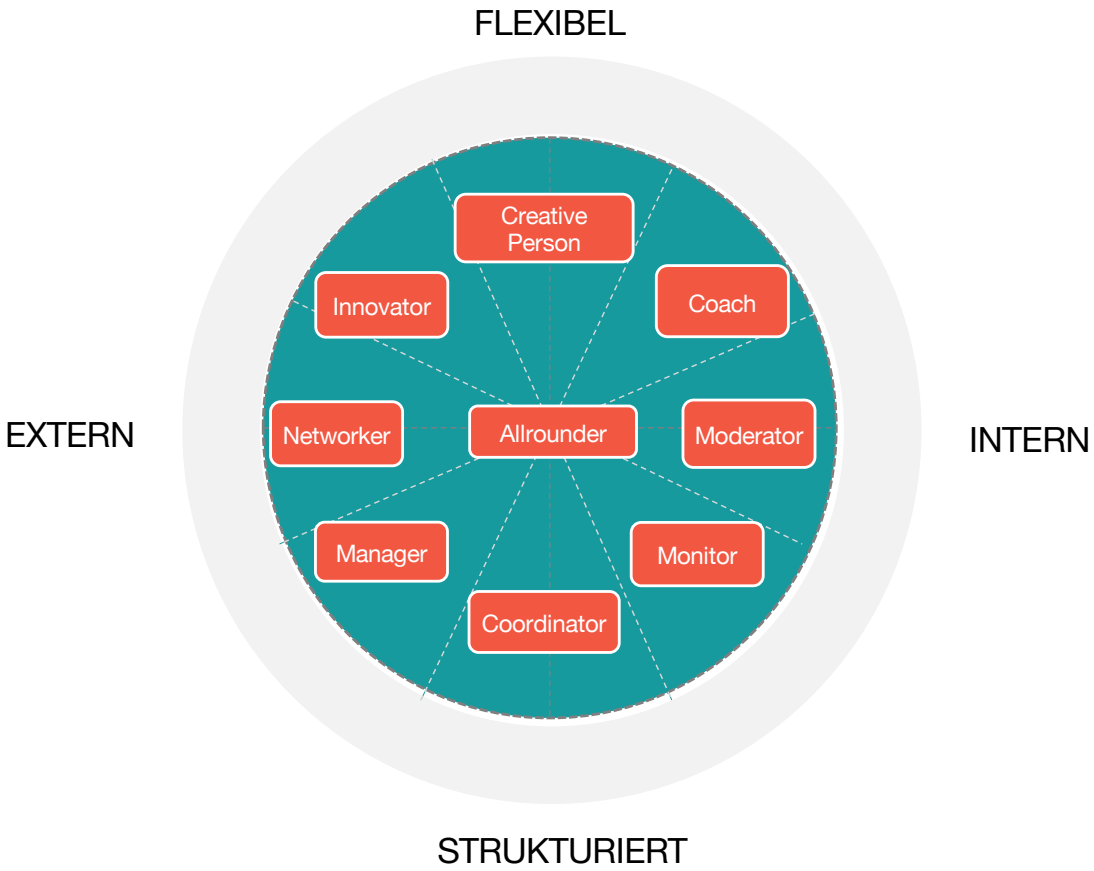
Teammitglieder haben unterschiedliche Rollen

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.



Team Role Circle, Malamut Profilers

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

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

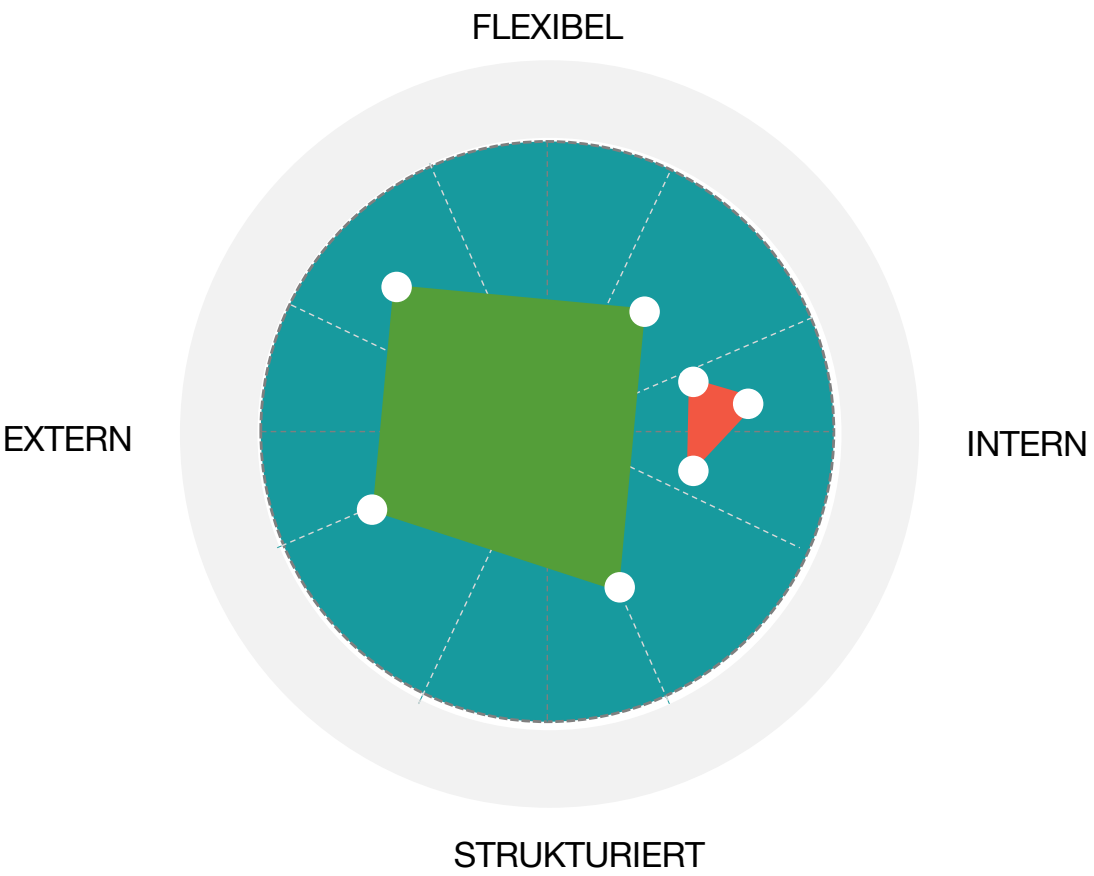
Sich gegenüberliegende Teamrollen birgen höheres Konfliktpotential als benachbarte.

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

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

Fühlt sich natürlich, fließend und angenehm an

Ich habe nicht darüber nachgedacht, sondern es einfach getan

Schnell, mühelos und einfach

Erkennbar meine Arbeit

Übernahme einer nicht bevorzugten Teamrolle

Fühlt sich unnatürlich, schwierig und umständlich an

Erfordert Konzentration zur Ausführung

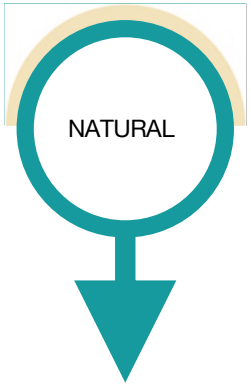
Langsam und erfordert mehr Anstrengung

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

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.

MONITOR

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.

COORDINATOR

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.

MANAGER

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.

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

ALLROUNDER

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.

BPW 2024

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

BERLIN
Senatsverwaltung für Wirtschaft, Energie und Betriebe

LAND BRANDENBURG

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.

Gründe mit Plan!