

INTEGRAL ERFOLGREICH · DESIGN YOUR TEAM

Was PENTA im Teamfeld sichtbar macht

Drei Beobachtungen aus unseren Workshops

Ein Impuls von

Ulrich Ege

integral-erfolgreich.de/penta

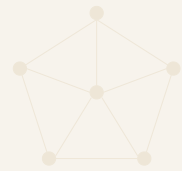
Was ihr in diesem Dokument findet

Wenn wir PENTA-Workshops moderieren, gibt es Momente, in denen Teams stutzen. Momente, in denen jemand sagt: „Das ist uns noch nie so klar geworden.“ Oder: „Warum haben wir das nicht vorher gesehen?“

Drei dieser Momente finden sich immer wieder. Nicht als Einzelfall, sondern als Muster — über Branchen, Teamgrößen und Organisationsformen hinweg.

Wir zeigen euch diese drei Beobachtungen nicht, damit ihr sie anwenden könnt — das ginge nur mit dem PENTA-Modell selbst. Sondern damit ihr erkennt, **ob euer Team gerade an einer dieser Stellen steht.**

Wenn ihr euch wiedererkennt, sagt das nichts darüber aus, ob euer Team „gut“ oder „schlecht“ ist. Es sagt etwas darüber, *woran ihr gerade gemeinsam wachsen könntet.*



Die lauteste Stimme ist selten die, die trägt

Im Alltag dominieren oft die extrovertiertesten Stimmen — die, die schnell reagieren, viel reden, Meetings prägen. Doch wenn ein Team auseinanderbricht oder Entscheidungen faktisch getroffen werden müssen, zeigt sich: Der Halt kommt woanders her.

Im PENTA-Workshop wird sichtbar, wer das Team energetisch wirklich trägt — und wer nur Raum einnimmt. Das hat nichts mit Hierarchie zu tun und nichts mit Leistung. Es hat mit Struktur zu tun. Manche Menschen sind gebaut, um Räume zu halten. Andere, um Impulse zu geben. Andere, um Entscheidungen zu treffen. **Wenn diese Rollen nicht sichtbar sind, übernehmen Stimmen Funktionen, für die sie nicht gebaut sind.**

Wir erleben das in fast jedem Workshop: Jemand, der sich bisher im Hintergrund hielt, wird im PENTA-Bild als zentraler Träger sichtbar. Jemand, der den Ton angab, erkennt, dass er bisher auf Kosten seiner eigenen Energie funktioniert hat.

IM PENTA-MODELL

PENTA betrachtet nicht Verhalten, sondern Struktur. Wer trägt energetisch? Wer braucht Sichtbarkeit? Wer ist gebaut für Entscheidung, wer für Reflexion?



Was im Team entsteht, wird nach außen oft nicht sichtbar

Wir arbeiten oft mit Teams, die intern hervorragend funktionieren. Die kreativ sind, präzise arbeiten, Lösungen entwickeln. Und die sich trotzdem wundern, warum ihre Wirkung nach außen begrenzt bleibt — warum Anerkennung fehlt, warum Einfluss nicht wächst.

Im PENTA-Modell sind innere Qualität und äußere Sichtbarkeit zwei unterschiedliche Dimensionen. Ein Team kann exzellent in dem sein, *was es tut*, und trotzdem schwach darin sein, *dass es wahrgenommen wird*. Das ist keine Marketingfrage. Es ist eine Frage der Rollenverteilung und der Energie, die nach außen fließt.

Wenn ein Team diese Lücke erkennt, verändert sich etwas: Es geht nicht mehr darum, mehr zu leisten — sondern darum, die vorhandene Leistung **auf die richtige Weise hörbar** zu machen. Das entlastet oft. Weil es nicht mehr bedeutet, dass man sich selbst verbiegen muss, um wahrgenommen zu werden.

IM PENTA-MODELL

Die Dimension „Sichtbare Leistung“ ist im PENTA-Feld eine eigene Ebene — nicht die Summe individueller Präsenz, sondern eine strukturelle Qualität des Teams.



Teams arbeiten viel — aber oft nicht an dem, wofür sie gebaut sind

Ressourcen werden eingesetzt. Kapazitäten verbraucht. Projekte angegangen. Und trotzdem entsteht am Ende das Gefühl: „Wir sind ständig beschäftigt, aber kommen nicht voran.“

In den meisten Fällen liegt das nicht an mangelndem Engagement — sondern an fehlender Orientierung. Teams setzen ihre Energie für Dinge ein, die nicht zu ihrer eigentlichen Ausrichtung passen. Oder sie investieren in Strukturen, die der Teamdynamik nicht gerecht werden.

PENTA macht diese Lücke zwischen **Was das Team tut** und **Wofür es eigentlich gebaut ist** sichtbar. Nicht als moralische Frage („Ihr solltet weniger arbeiten!“), sondern als strukturelle Einsicht: Was entspricht eurer kollektiven Energie — und was ist fremdbestimmter Aktivismus?

Oft ist der Moment, in dem ein Team das sieht, der Moment, in dem jemand sagt: „Okay — dann können wir das auch einfach lassen.“ Das ist Klarheit. Nicht Aufgabe.

IM PENTA-MODELL

Die Dimensionen „Innere Ordnung“ und „Äußere Ordnung“ zeigen, ob die Struktur eines Teams zu seiner Aufgabe passt — oder ob viel Kraft in Reibung verloren geht.

WENN IHR WEITERDENKEN WOLLT



Ein Gespräch. Keine Verpflichtung.

*Wenn eine dieser Beobachtungen euch betrifft — lasst uns 30 Minuten
sprechen.*

KLARHEITSGESPRÄCH VEREINBAREN

tidycal.com/ulrichege/penta

30 Minuten · kostenfrei · online

ULRICH EGE

Design your Team · PENTA-Workshops mit Human Design

integral-erfolgreich.de