



spielend erleben

TEAMEVENT-ÜBUNGEN

nach den Tuckman-Phasen

Forming

Storming

Norming

Performing

Adjourning

5 detaillierte Übungsanleitungen
für deinen nächsten Workshop

praxiserprobt - kompakt - sofort einsetzbar

spielend-erleben.de

Kompakter Workshop-Guide Teamevent-Übungen nach den Tuckman-Phasen

Übersicht: Die 5 Phasen der Teamentwicklung

- Dieser Guide bietet dir fünf detaillierte, praxiserprobte Übungsanleitungen für dein nächstes Teamevent.
- Die Struktur orientiert sich an den fünf Phasen der Teamentwicklung nach Bruce Tuckman.
- Jede Phase erfordert spezifische Interventionen, um das Team optimal in seiner Entwicklung zu unterstützen.

PHASE	ÜBUNG	DAUER	GRUPPE	FOKUS
Forming	3-Fragen-Mingle	15–20 Min.	5–20	Kennenlernen
Storming	Was ich von dir brauche (WINFY)	45–60 Min.	4–12	Bedürfnisse klären
Norming	15%-Lösungen	20–30 Min.	4–15	Teamgeist stärken
Performing	Reflexion & Abschluss	Beliebig	4–15	Proaktivität fördern
Adjourning	Historienkarte (History Map)	45–60 Min.	5–20	Reflektion & Abschluss

So nutzt du diesen Guide:

Jede Übung enthält eine Kurzbeschreibung, eine Übersichtstabelle mit Dauer, Gruppengröße und benötigten Materialien sowie eine ausführliche Schritt-für-Schritt-Anleitung.

Drucke die Seiten aus, die zu deiner aktuellen Teamphase passen, und lege direkt los.

Tipp: Teams durchlaufen die Phasen nicht immer linear. Beobachte dein Team aufmerksam. Wähle die Übung, die am besten zur aktuellen Dynamik passt.

Orientierung & Kennenlernen

PHASE 1 · FORMING

- In der ersten Phase kommen die Teammitglieder zusammen.
- Es herrscht oft eine Mischung aus Vorfreude und Unsicherheit.
- Die Hauptaufgabe besteht darin, einander kennenzulernen und erste Beziehungen aufzubauen.



Übung: 3-Fragen-Mingle

Diese dynamische Übung bricht das Eis und ermöglicht es den Teilnehmenden, auf ungezwungene Weise miteinander ins Gespräch zu kommen. Anstatt vorgegebener Fragen entwickeln die Teammitglieder eigene Themen, was die Eigenverantwortung von Beginn an stärkt.

DAUER	GRUPPENGROSSE	MATERIALIEN
15–20 Min.	5–20 Pers.	Post-its, Stifte, Whiteboard

Schritt-für-Schritt-Anleitung

Zu Beginn erhält jedes Teammitglied drei Post-its und einen Stift. Die Moderation bittet die Teilnehmenden, auf jedes Post-it eine Frage zu schreiben, die sie gerne einem anderen Teammitglied stellen würden. Dies können berufliche Fragen sein, aber auch persönliche oder humorvolle Themen umfassen. Sobald alle Fragen notiert sind, bewegen sich die Teilnehmenden frei im Raum. Treffen zwei Personen aufeinander, stellen sie sich gegenseitig jeweils eine ihrer Fragen. Nach einem kurzen Austausch tauschen sie die verwendeten Post-its aus und suchen sich eine neue Gesprächsperson. Dieser Prozess wird fortgesetzt, bis die Zeit abgelaufen ist. Zum Abschluss werden alle Post-its an einem Whiteboard gesammelt, um im weiteren Verlauf des Workshops als Gesprächsanlässe zu dienen.

Moderations-Tipp: Ermutige die Teilnehmenden, auch ungewöhnliche oder lustige Fragen zu stellen – das lockert die Atmosphäre und sorgt für authentische Gespräche.

Konflikte konstruktiv nutzen

PHASE 2 · STORMING

- In der Storming-Phase treten erste Meinungsverschiedenheiten und Konflikte auf.
- Die anfängliche Höflichkeit weicht einer kritischeren Auseinandersetzung mit Rollen und Arbeitsweisen.
- Ziel ist es, Konflikte konstruktiv zu nutzen und Bedürfnisse klar zu kommunizieren



Übung: Was ich von dir brauche (WINFY)

Diese strukturierte Methode hilft Teammitgliedern, ihre essenziellen Bedürfnisse gegenüber anderen klar zu artikulieren und Missverständnisse abzubauen. Sie fördert Transparenz und Koordination über verschiedene Rollen hinweg.

DAUER	GRUPPENGROSSE	MATERIALIEN
45–60 Min.	4–12 Pers.	Papier, Stifte, Flipchart



Schritt-für-Schritt-Anleitung

Die Teilnehmenden werden gebeten, auf einem Blatt Papier zu notieren, was sie konkret von anderen Teammitgliedern oder bestimmten Rollen im Team benötigen, um ihre eigene Arbeit erfolgreich ausführen zu können. Die formulierten Bedürfnisse müssen klar, spezifisch und umsetzbar sein. Anschließend trägt jede Person ihre Liste in der Gruppe vor. Die adressierten Personen hören aufmerksam zu, ohne sich sofort zu rechtfertigen oder zu verteidigen. Nachdem ein Bedürfnis geäußert wurde, hat die angesprochene Person genau vier Antwortmöglichkeiten: „Ja“, „Nein“, „Ich werde es versuchen“ oder „Darüber müssen wir später sprechen“. Diese klare Struktur verhindert ausufernde Diskussionen und schafft verbindliche Vereinbarungen für die zukünftige Zusammenarbeit.

Moderations-Tipp: Achte darauf, dass die Bedürfnisse als Ich-Botschaften formuliert werden („Ich brauche...“) und nicht als Vorwürfe. Das schafft eine konstruktive Gesprächsatmosphäre.

Zusammenwachsen & Teamgeist

PHASE 3 · NORMING

- Das Team hat die Konflikte weitgehend überwunden und beginnt, gemeinsame Regeln und Normen zu etablieren.
- Der Zusammenhalt wächst, und die Zusammenarbeit wird effizienter.
- In dieser Phase ist es wichtig, den Teamgeist weiter zu stärken und positive Verhaltensweisen zu festigen.



Übung: Wertschätzungsrunde

Eine einfache, aber äußerst wirkungsvolle Methode, um das Selbstvertrauen der Einzelnen zu stärken und die Bindung innerhalb des Teams zu vertiefen. Sie lenkt den Fokus auf die Stärken und positiven Eigenschaften der Teammitglieder.

DAUER

20–30 Min.

GRUPPENGROSSE

4–15 Pers.

MATERIALIEN

Papier, Stifte



Schritt-für-Schritt-Anleitung

Die Teammitglieder setzen sich in einen Kreis. Jede Person schreibt ihren eigenen Namen oben auf ein leeres Blatt Papier. Auf ein Signal der Moderation hin geben alle ihr Blatt an die Person zu ihrer Rechten weiter. Jedes Teammitglied notiert nun einen kurzen, wertschätzenden Satz oder ein positives Stichwort über die Person, deren Name auf dem Blatt steht. Dies kann eine besondere Fähigkeit, eine geschätzte Charaktereigenschaft oder ein Dankeschön für eine konkrete Situation sein. Danach wird das Blatt erneut weitergegeben, bis es wieder bei der ursprünglichen Person ankommt. Zum Abschluss lesen alle ihre eigenen Blätter still durch. Wer möchte, kann ein besonders schönes Feedback mit der Gruppe teilen.

Moderations-Tipp: Spiele leise Hintergrundmusik während des Schreibens – das schafft eine angenehme Atmosphäre und nimmt den Druck, schnell fertig werden zu müssen.

Hochleistung & Eigeninitiative

PHASE 4 · PERFORMING

- Das Team arbeitet nun auf einem hohen Leistungsniveau.
- Die Mitglieder agieren autonom, sind hoch motiviert und auf das gemeinsame Ziel fokussiert.
- Die Rolle der Führungskraft tritt in den Hintergrund.
- Es gilt, diese Energie zu erhalten und kontinuierliche Verbesserungen zu fördern.



Übung: 15%-Lösungen

Selbst in hochleistenden Teams gibt es Raum für Verbesserungen. Diese Übung ermutigt die Teammitglieder, proaktiv kleine, sofort umsetzbare Veränderungen zu identifizieren, ohne auf zusätzliche Ressourcen oder Genehmigungen warten zu müssen.

DAUER	GRUPPENGROSSE	MATERIALIEN
20–30 Min.	Beliebig	Notizblöcke, Stifte



Schritt-für-Schritt-Anleitung

Die Moderation stellt dem Team folgende Frage: „Was sind eure 15 Prozent? Wo habt ihr den Handlungsspielraum und die Freiheit, sofort etwas zu verändern, ohne zusätzliche Ressourcen oder Erlaubnis einzuholen?“ Die Teilnehmenden reflektieren zunächst einzeln und notieren ihre Ideen. Anschließend tauschen sie sich in Kleingruppen von zwei bis drei Personen aus. Sie stellen ihre 15%-Lösungen vor und beraten sich gegenseitig, wie diese kleinen Schritte konkret umgesetzt werden können. Die Gruppenmitglieder unterstützen sich dabei, Hindernisse zu erkennen und zu überwinden. Zum Schluss werden die besten Ideen im Plenum kurz vorgestellt, um das gesamte Team zu inspirieren.

Moderations-Tipp: Halte die Ergebnisse auf einem Flipchart fest und vereinbare konkrete Umsetzungstermine – so wird aus der Übung echte Veränderung.

Reflexion & Abschluss

PHASE 5 · ADJOURNING

- Die letzte Phase tritt ein, wenn ein Projekt abgeschlossen ist oder das Team aufgelöst wird.
- Es ist die Zeit des Abschieds, der Reflexion und der Würdigung der gemeinsamen Leistung.
- Ein bewusster Abschluss ist entscheidend für die Motivation in zukünftigen Projekten.



Übung: Historienkarte (History Map)

Diese visuelle Methode hilft dem Team, die gemeinsame Reise nachzuzeichnen, Erfolge zu feiern und wichtige Lektionen für die Zukunft festzuhalten. Sie schafft einen runden und wertschätzenden Abschluss.

DAUER	GRUPPENGROSSE	MATERIALIEN
45–60 Min.	5–20 Pers.	Großes Papier, Marker, Post-its

Schritt-für-Schritt-Anleitung

Die Moderation bereitet ein großes Stück Papier vor, das an einer Wand befestigt wird. Darauf wird eine Zeitachse gezeichnet, die den gesamten Zeitraum der Teamarbeit oder des Projekts abdeckt. Wichtige Meilensteine können bereits vorab markiert werden. Die Teammitglieder werden eingeladen, die Zeitachse mit ihren Erinnerungen zu füllen. Sie nutzen Post-its und Marker, um Höhepunkte, Tiefpunkte, besondere Herausforderungen, lustige Momente und wichtige Erkenntnisse an den entsprechenden Stellen der Zeitachse zu platzieren. Während die Karte entsteht, tauschen sich die Teilnehmenden über ihre Erlebnisse aus. Abschließend betrachtet das Team das fertige Gesamtbild, reflektiert über die gemeinsame Entwicklung und feiert die erreichten Erfolge.

Moderations-Tipp: Fotografiere die fertige Historienkarte und teile sie anschließend mit dem gesamten Team – so bleibt die gemeinsame Geschichte lebendig.



spielend erleben

SPIELENDE LERNEN & FÖRDERN

Haptische Impulse für Therapie, Pädagogik und Coaching

Du möchtest mehr erfahren?

www.spielend-erleben.de

Anett Buddrus

mail@spielend-erleben.de

0177-50 22 601

spielend-erleben.de

Kompakter Workshop-Guide Teamevent-Übungen nach den Tuckman-Phasen