

Anhang

Anhang 1: Liste der angesprochenen Outdoor-Teambuilding-Anbieter

Anbieter	Homepage	Antwort erhalten? / Ansprechpartner
Allgäu Incentives / Spirits of Nature	http://www.allgaeu-incentive.de/teamtraining/	Nein
BITOU GmbH	http://www.bitou.eu/teamtraining?gclid=CLqHsong-MQCFa_LtAodRRoA_w	Nein
BONNATOURS	http://www.bonnatours.de/teamtraining	Nein
Die Outdoortrainer	http://www.die-outdoortrainer.de/texte/seite.php?id=10900	Ja / Bernd Trempler
die schrittmacher GbR	http://www.dieschrittmacher.de/de/17/teamprogramme.html	Nein
e.a.s.i.® Teamtraining GmbH & Co. KG	http://www.easi-teamtraining.de/de/Teambuilding-Teamtraining/	Ja / Jürgen Frasch
Eisberg-Seminare GmbH	http://www.eisberg-seminare.de/seminare/teamtrainings/outdoor-teamtraining.html	Nein
erlebniswelten E.O.T. GmbH	http://www.ew-gruppe.com/outdoorevent/blog/outdoor-teamspiel/	Nein
EVINTA GmbH	http://www.evinta.de/de/Teambuilding/Teamspiele-M%C3%BCnchen_35-67.html?gclid=C12LpM7h-MQCFQbItAodDHcA9Q	Nein
Hasenöhrh-Hof	http://www.hasenoehrl-hof.de/Teamsentwickeln-und-begeistern.html	Ja / Andreas Panitz
Hirschfeld Touristik Event GmbH & Co. KG	http://www.hirschfeld.de/events/22960/teamtraining---teammodule.html	Nein
InCompany GmbH	http://www.incompany-gmbh.de/outdoor-training/outdoor-training/index.html	Nein
KAP-INSTITUT – Kooperative Abenteuer Projekte Institut für Outdoor Teamtraining und Erlebnispädagogik	http://www.kap-outdoor.de/Outdoor-Teamtraining.330.0.html	Nein
kraxelmaxel Kletterparks	http://www.kraxelmaxel.de/content/teamtraining	Nein
OUTDOOR UNLIMITED TRAINING GmbH	http://www.outdoor-training.de/Teambildung	Nein
Richter & Sommer Trainings und Eventmanagement GmbH & Co.KG	http://www.richter-sommer-trainings.de/TeamKompakt.html#id0815	Nein

Sandra Masemann train.perform.in- spire!	http://www.sandra-masemann.de/team-training.html	Nein
Seenrausch GmbH & Co. KG	http://www.seenrausch.de/outdoor-events/teamtraining	Nein
SHOW WORLD Event GmbH & Co. KG	http://www.muenchenteambuilding.com/de/	Nein
simply outdoor e.K.	http://www.simply-outdoor.de/	Nein
Teamgeist GmbH	http://www.teamgeist.com/teamtraining/	Nein
TeamTraining GmbH	http://www.teamtraining-gmbh.de/html/sidenav/team_performance.html	Nein
Tiefblick Training, Coaching und Be- ratung GmbH	http://www.tiefblick-training.com/#!outdoor-training/cxjl	Ja / Erwin Mayer
Wolf i.O. Group GmbH	http://1stoutdoortraining.de/outdoor-team-development/	Ja / Monika Omri-Pack
X-Sense	http://www.x-sense.de/teamtraining/	Nein

Anhang 2: E-Mail-Text zur Ansprache der Outdoor-Trainer

Sehr geehrte Damen und Herren,

mein Name ist Tanja Spielberger und ich schreibe derzeit meine Masterarbeit im Fach Arbeits- und Organisationspsychologie an der Fakultät für Wirtschafts- und Organisationswissenschaften der Universität der Bundeswehr in München. Meine Arbeit befasst sich mit dem Thema „Erfolgreicher Einsatz von Outdoor-Teambuilding-Maßnahmen in verschiedenen Phasen der Teamentwicklung“. Dabei möchte ich gerne untersuchen, welche Outdoor-Teambuilding-Aktivitäten in welchen Phasen der Teamentwicklung (angelehnt an das Phasenmodell von B.W. Tuckman) sinnvoll einzusetzen sind, um einen optimalen Lerneffekt zu erzielen. Darin möchte ich unter anderem 10 Outdoor-Aktivitäten/-Übungen kurz vorstellen, diese auf ihre Zielsetzung und Anforderungen untersuchen um diese dann den phasenspezifischen Merkmalen bzw. Problemen eines Teams nach dem Phasenmodell gegenüberzustellen.

Um nun diese 10 Aktivitäten/Übungen sinnvoll zu bestimmen, bin ich auf Ihre Hilfe angewiesen. Wäre es Ihnen möglich, mir eine Liste Ihrer „Top 10 Outdoor-Teambuilding/Teamentwicklungs-Übungen“ zukommen zu lassen, die Sie am häufigsten in den von Ihnen angebotenen Outdoor-Teamtrainings für Unternehmen verwenden? Es geht dabei rein um derartige erlebnisorientierte Übungen, die das Ziel haben, die teaminternen Prozesse zu verbessern bzw. die Arbeit des Teams effektiver zu machen und die zivilisationsnah stattfinden. Nicht betrachtet werden also beispielsweise Incentive-Events, Survival Trainings und Hochseilgärten. Zudem

liegt der Fokus auf den Unternehmenskontext, wie z.B. Abteilungsteams. Es werden Teams betrachtet, die interagierend zusammenarbeiten, integraler Bestandteil der Organisation sind und in ihrer personellen Zusammensetzung über einen längeren Zeitraum stabil sind.

Für Ihre Unterstützung wäre ich Ihnen sehr dankbar. Für Rückfragen stehe ich Ihnen natürlich jederzeit gerne zur Verfügung.

Viele Grüße,

Tanja Spielberger

Anhang 3: Zusammenfassung der Ergebnisse der Umfrage zu den „Top 10“-Outdoor-Team-Übungen

Übungsname	Anzahl Nennungen	Genannt von
Blinde Mathematiker / Quadrat / Pythagoras	4	e.a.s.i. Teamtraining / Hasenöhrl-Hof / Tiefblick / Wolf I.O. Group
Find the tree / Blindenparcours / Trustwalk	4	Die Outdoortrainer / e.a.s.i. Teamtraining / Tiefblick / Wolf I.O. Group
Spinnennetz	4	e.a.s.i. Teamtraining / Hasenöhrl-Hof / Tiefblick / Wolf I.O. Group
Bauprojekte (Floß, Tipi, Strandbar etc.)	3	Die Outdoortrainer / e.a.s.i. Teamtraining / Wolf I.O. Group
Niedrigseilparcours / Mohawk-Walk	3	Die Outdoortrainer / e.a.s.i. Teamtraining / Tiefblick
Blatt-Wenden / Flip the tarp	2	Tiefblick / Wolf I.O. Group
Pipeline	2	Hasenöhrl-Hof / Wolf I.O. Group
Schlucht überqueren	2	e.a.s.i. Teamtraining / Tiefblick
Trapez / Vertrauensdreieck	2	e.a.s.i. Teamtraining / Hasenöhrl-Hof
Vertrauensfall	2	Die Outdoortrainer / Wolf I.O. Group
ABC Buchstabensuppe	1	Hasenöhrl-Hof
Abseilen	1	e.a.s.i. Teamtraining
Acid River	1	Hasenöhrl-Hof
Bergtour	1	Tiefblick
Blind einen best. Weg finden	1	e.a.s.i. Teamtraining
Bogenschießen	1	Die Outdoortrainer
Bomben entschärfen	1	Tiefblick
Bull Ring	1	Hasenöhrl-Hof
Capture the Flag	1	Die Outdoortrainer
Geocaching	1	Wolf I.O. Group
Internet	1	Tiefblick
Kanutour mehrtägig	1	Die Outdoortrainer

Klettern mit Sprung	1	Die Outdoortrainer
Laufendes A	1	Die Outdoortrainer
neues Land	1	Hasenöhrl-Hof
Pamper Pole	1	Wolf I.O. Group
Rafting / Drachenbootfahren	1	Wolf I.O. Group
Scherbenlauf / Feuerlauf	1	e.a.s.i. Teamtraining
Seilbahn über Schlucht	1	e.a.s.i. Teamtraining
Space-Steps	1	Tiefblick
Sternlauf	1	Hasenöhrl-Hof
Teambalken	1	Wolf I.O. Group
Teamwippe	1	Wolf I.O. Group
Zauberstab	1	Hasenöhrl-Hof

Anhang 4: Anwendung des Matrixmodells zur Beurteilung des phasenspezifischen Übungseinsatzes auf die „Top 10“-Outdoor-Team-Übungen

a) Pythagoras		Lernziele				
		Rein Verbale Kommunikation, Formulieren & Zuhören	Koordination, Einbindung aller	Unterordnung unter Gruppenentscheidung	Zeigen von Anführer-, Führungsqualitäten	Umgang mit Fehlern
Forming	Mitglieder kennen sich nicht	✗	✓	⚠	✗	✗
	Unsicherheit & Orientierungssuche	✗	✓	✗	✓	✗
	Untergehen zurückhaltender Mitglieder	✗	✓	✗	✗	⚠
	Zusammenarbeit noch unerprobt	✓	✓	⚠	✓	✗
	keine Verantwortungsübernahme	✗	✓	✗	✓	✗
	Vorteile des Teams unerkannt	⚠	✓	⚠	✓	⚠
Storming	Gruppenkompetenzen noch unbekannt	⚠	✓	⚠	✓	⚠
	Einzelämpfertum	⚠	✓	✓	⚠	⚠
	kein Gemeinschaftsgefühl	⚠	✓	✓	⚠	⚠
	emotionale Auseinandersetzungen	✓	⚠	✓	✓	✓
	Aufgabenkonflikte	⚠	✓	✓	⚠	✓
Performing	Polarisierung	⚠	✓	✓	⚠	⚠
	Übermäßiges Harmoniestreben	⚠	⚠	✗	✓	✓
	Klärung der Rollenverteilung	⚠	✓	⚠	✓	⚠
	Übersteigerte Selbstwahrnehmung	⚠	⚠	⚠	✓	✓
Norming	Starre Rollenverteilung	⚠	⚠	✗	✓	✓
	Vernachlässigung der Beziehungsebene	⚠	⚠	⚠	⚠	⚠

b) Trustwalk		Lernziele				
		Untersch. Information, Informations-teilung	Unterschiedliche Wahrnehmung	Verantwortungs-übernahme und -abgabe	Fehler anderer "ausbaden"	Einfühlvermögen bzgl. Schwächen anderer
Forming	Mitglieder kennen sich nicht	✓	✓	!	✗	✗
	Unsicherheit & Orientierungssuche	✓	✗	✓	✗	✗
	Untergehen zurückhaltender Mitglieder	!	!	✓	!	✗
	Zusammenarbeit noch unerprobt	✓	✓	✓	!	✗
	keine Verantwortungsübernahme	✓	!	✓	✓	!
	Vorteile des Teams unerkannt	✓	!	!	✗	✗
Storming	Gruppenkompetenzen noch unbekannt	!	!	!	!	✗
	Einzelämpfertum	✓	✓	✓	✗	✗
	kein Gemeinschaftsgefühl	!	!	✓	✗	✓
	emotionale Auseinandersetzungen	!	✓	✓	✗	✓
	Aufgabenkonflikte	✓	!	✓	✗	✓
Norming	Polarisierung	!	!	!	!	!
	Übermäßiges Harmoniestreben	!	✓	!	!	!
Performing	Klärung der Rollenverteilung	!	!	✓	✓	✓
	Übersteigerte Selbstwahrnehmung	!	✓	✓	✓	✓
	Starre Rollenverteilung	!	!	✓	!	!
	Vernachlässigung der Beziehungsebene	!	✓	✓	✓	✓

c) Spinnennetz		Lernziele					
		Planung, Aufgabenzuweisung	Einbindung aller	Aufgabenspezifische Kompetenzbündelung	Umgang mit eigenen Schwächen	Umgang mit Schwächen anderer	Unterstützung geben & annehmen
Forming	Mitglieder kennen sich nicht	!	✓	✗	✗	✗	!
	Unsicherheit & Orientierungssuche	!	✓	!	✗	✗	!
	Untergehen zurückhaltender Mitglieder	✗	✓	✓	✗	✗	✓
	Zusammenarbeit noch unerprobt	✓	✓	✓	!	✗	✓
	keine Verantwortungsübernahme	✓	✓	✓	!	!	✓
	Vorteile des Teams unerkannt	✓	!	!	!	✗	✓
Storming	Gruppenkompetenzen noch unbekannt	✗	✓	✗	✗	✗	!
	Einzelämpfertum	✓	✓	✓	✓	✗	✓
	kein Gemeinschaftsgefühl	✓	✓	✓	!	✓	✓
	emotionale Auseinandersetzungen	✓	!	✓	!	✓	!
	Aufgabenkonflikte	✓	✓	✓	!	!	✓
Norming	Polarisierung	!	!	!	!	!	!
	Übermäßiges Harmoniestreben	!	!	!	!	!	!
Performing	Klärung der Rollenverteilung	!	!	!	!	!	!
	Übersteigerte Selbstwahrnehmung	!	!	!	!	!	!
	Starre Rollenverteilung	!	!	!	!	!	!
	Vernachlässigung der Beziehungsebene	!	!	!	!	!	!

d) Floßbau		Lernziele			
		gemeinsame Planung	Koordination, zielorientierter Kompetenzeinsatz	Diskussion & Konsolidierung unterschiedlicher Lösungsansätze	Aufgabe nur als Gruppe lösbar
Forming	Mitglieder kennen sich nicht	!	✗	✓	✓
	Unsicherheit & Orientierungssuche	!	!	✗	✓
	Untergehen zurückhaltender Mitglieder	✗	✓	✗	✓
	Zusammenarbeit noch unerprobt	✓	✓	✓	
	keine Verantwortungsübernahme	✓	✓	✓	!
	Vorteile des Teams unerkannt	✓	✓	✓	✓
Storming	Gruppenkompetenzen noch unbekannt	✗	✗	✓	✓
	Einzelkämpfertum	✓	✓	✓	✓
	kein Gemeinschaftsgefühl	✓	✓	✓	✓
	emotionale Auseinandersetzungen	✓	✓	✓	!
	Aufgabenkonflikte	✓	✓	✓	!
Norming	Polarisierung	!	!	✓	✓
	Übermäßiges Harmoniestreben	!	!	✓	!
Performing	Klärung der Rollenverteilung	✓	✓	✓	!
	Übersteigerte Selbstwahrnehmung	!	✓	!	!
	Starre Rollenverteilung	✓	✓	✓	!
	Vernachlässigung der Beziehungsebene	!	!	!	!

e) Mohawk-Walk		Lernziele			
		Gegenseitige Motivation & Mut-Machen	Sicherheitsgefühl in der Gruppe	Lernen aus Fehlern	Aufgabe nur als Gruppe lösbar
Forming	Mitglieder kennen sich nicht	✓	!	!	✓
	Unsicherheit & Orientierungssuche	✓	✓	!	✓
	Untergehen zurückhaltender Mitglieder	!	✓	!	✓
	Zusammenarbeit noch unerprobt	✓	!	✓	✓
	keine Verantwortungsübernahme	✓	✓	✓	!
	Vorteile des Teams unerkannt	✓	!	!	✓
Storming	Gruppenkompetenzen noch unbekannt	!	!	!	✓
	Einzelkämpfertum	✓	✓	!	✓
	kein Gemeinschaftsgefühl	✓	✓	✓	✓
	emotionale Auseinandersetzungen	✓	✓	✓	!
	Aufgabenkonflikte	✓	✓	✓	!
Norming	Polarisierung	✓	!	!	✓
	Übermäßiges Harmoniestreben	!	✗	✓	!
Performing	Klärung der Rollenverteilung	!	!	!	!
	Übersteigerte Selbstwahrnehmung	!	✗	✓	!
	Starre Rollenverteilung	!	!	✓	!
	Vernachlässigung der Beziehungsebene	✓	✓	✓	!

f) Blatt-Wenden		Lernziele	
		Reorganisation bzw. Überdenken von Lösungswegen	Unterstützung der Gruppe auch nach eigener Zielerreichung
Forming	Mitglieder kennen sich nicht	🚩	🚩
	Unsicherheit & Orientierungssuche	🚩	🚩
	Untergehen zurückhaltender Mitglieder	🚩	🚩
	Zusammenarbeit noch unerprobt	✅	✅
	keine Verantwortungsübernahme	✅	✅
	Vorteile des Teams unerkannt	🚩	❌
	Gruppenkompetenzen noch unbekannt	✅	🚩
Storming	Einzelkämpfertum	🚩	✅
	kein Gemeinschaftsgefühl	🚩	🚩
	emotionale Auseinandersetzungen	✅	✅
	Aufgabenkonflikte	✅	🚩
	Polarisierung	🚩	✅
Norming	Übermäßiges Harmoniestreben	✅	🚩
	Klärung der Rollenverteilung	🚩	✅
Performing	Übersteigerte Selbstwahrnehmung	✅	🚩
	Starre Rollenverteilung	✅	🚩
	Vernachlässigung der Beziehungsebene	🚩	✅

g) Pipeline		Lernziele			
		Planung, Absprache von Prozessen	Schnittstellen- kommunikation	Umgang der Gruppe mit Fehlern einzelner	Angewiesenheit auf jedes Mitglied
Forming	Mitglieder kennen sich nicht	🚩	✅	❌	✅
	Unsicherheit & Orientierungssuche	🚩	🚩	❌	✅
	Untergehen zurückhaltender Mitglieder	❌	✅	❌	✅
	Zusammenarbeit noch unerprobt	✅	✅	❌	✅
	keine Verantwortungsübernahme	✅	🚩	❌	✅
	Vorteile des Teams unerkannt	✅	🚩	❌	✅
	Gruppenkompetenzen noch unbekannt	❌	🚩	❌	🚩
Storming	Einzelkämpfertum	✅	✅	❌	✅
	kein Gemeinschaftsgefühl	✅	✅	🚩	✅
	emotionale Auseinandersetzungen	✅	✅	✅	🚩
	Aufgabenkonflikte	✅	✅	🚩	🚩
	Polarisierung	🚩	✅	🚩	✅
Norming	Übermäßiges Harmoniestreben	🚩	🚩	✅	🚩
	Klärung der Rollenverteilung	✅	🚩	✅	✅
Performing	Übersteigerte Selbstwahrnehmung	🚩	🚩	✅	🚩
	Starre Rollenverteilung	✅	🚩	🚩	🚩
	Vernachlässigung der Beziehungsebene	🚩	🚩	✅	🚩

h) Schluchtüberquerung		Lernziele			
		Gegenseitige Motivation & Mut-Machen	Offenbarung eigener Ängste	Umgang mit bzw. Befreiung von Gruppendruck	Gegenseitige Anerkennung zeigen
Forming	Mitglieder kennen sich nicht	✓	✗	✗	✓
	Unsicherheit & Orientierungssuche	✓	✗	✗	✓
	Untergehen zurückhaltender Mitglieder	!	✗	✗	✓
	Zusammenarbeit noch unerprobt	✓	✗	✗	!
	keine Verantwortungsübernahme	✓	!	!	!
	Vorteile des Teams unerkannt	✓	✓	!	✓
	Gruppenkompetenzen noch unbekannt	!	✗	!	!
Storming	Einzelkämpfertum	✓	!	!	✓
	kein Gemeinschaftsgefühl	✓	!	!	✓
	emotionale Auseinandersetzungen	✓	!	!	✓
	Aufgabenkonflikte	✓	!	!	✓
	Polarisierung	✓	!	!	!
Norming	Übermäßiges Harmoniestreben	!	✓	✓	!
	Klärung der Rollenverteilung	!	!	!	!
Performing	Übersteigerte Selbstwahrnehmung	!	✓	✓	✗
	Starre Rollenverteilung	!	!	!	!
	Vernachlässigung der Beziehungsebene	✓	✓	!	✓

i) Trapez		Lernziele					
		Unterteilung, Beachtung verschiedener Leistungsgrade	Unterstützung geben	Vertrauen zeigen	Schrittweises Vorgehen, abgestimmte Kommunikation	Umgang mit Missverständnissen	Lernen durch Beobachten
Forming	Mitglieder kennen sich nicht	✗	!	✗	!	✗	✓
	Unsicherheit & Orientierungssuche	!	✓	✗	!	✗	✓
	Untergehen zurückhaltender Mitglieder	✓	✓	!	!	✗	!
	Zusammenarbeit noch unerprobt	✓	✓	✗	✓	✗	!
	keine Verantwortungsübernahme	✓	✓	✓	✓	!	!
	Vorteile des Teams unerkannt	✓	✓	!	!	✗	✓
	Gruppenkompetenzen noch unbekannt	✗	✓	✗	!	✗	✓
Storming	Einzelkämpfertum	✓	✓	✓	✓	✗	!
	kein Gemeinschaftsgefühl	✓	✓	✓	✓	✗	!
	emotionale Auseinandersetzungen	✓	✓	✓	✓	!	✓
	Aufgabenkonflikte	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Polarisierung	Polarisierung	!	!	!	!	!	!
Norming	Übermäßiges Harmoniestreben	!	!	!	!	!	!
	Klärung der Rollenverteilung	✓	✓	✓	!	!	!
	Übersteigerte Selbstwahrnehmung	✓	✓	!	!	!	!
	Starre Rollenverteilung	✓	✓	!	!	!	!
Performing	Vernachlässigung der Beziehungsebene	!	✓	✓	!	!	!

j) Vertrauensfall		Lernziele				
		Vertrauensfestigung	Klare Absprachen	Umgang mit Zweifeln	Verständnis für Schwächen anderer	Gegenseitige Motivation & Mut-Machen
Forming	Mitglieder kennen sich nicht	✘	✓	✘	✘	✓
	Unsicherheit & Orientierungssuche	✘	↓	✘	✘	✓
	Untergehen zurückhaltender Mitglieder	↓	✓	✘	✘	↓
	Zusammenarbeit noch unerprobt	✘	✓	↓	✘	✓
	keine Verantwortungsübernahme	✓	✓	↓	↓	✓
	Vorteile des Teams unerkannt	↓	↓	↓	✘	✓
Storming	Gruppenkompetenzen noch unbekannt	✘	↓	↓	✘	↓
	Einzelkämpfertum	✓	✓	✘	✘	✓
	kein Gemeinschaftsgefühl	✓	✓	✘	✓	✓
	emotionale Auseinandersetzungen	✓	✓	↓	✓	✓
	Aufgabenkonflikte	✓	✓	↓	✓	✓
	Polarisierung	↓	✓	✘	↓	✓
Norming	Übermäßiges Harmoniestreben	↓	↓	✓	↓	↓
	Klärung der Rollenverteilung	✓	↓	↓	✓	↓
Performing	Übersteigerte Selbstwahrnehmung	↓	↓	✓	✓	↓
	Starre Rollenverteilung	↓	↓	↓	↓	↓
	Vernachlässigung der Beziehungsebene	✓	↓	✓	✓	✓

Literaturverzeichnis

- Antoni, C.H. (1994). Gruppenarbeit – mehr als ein Konzept: Darstellung und Vergleich unterschiedlicher Formen der Gruppenarbeit. In C.H. Antoni (Hrsg.), *Gruppenarbeit in Unternehmen: Konzepte, Erfahrungen, Perspektiven* (S. 19-48). Weinheim: Beltz.
- Antoni, C.H. & Bungard, W. (2004). Arbeitsgruppen. In H. Schuler (Hrsg.), *Organisationspsychologie – Gruppe und Organisation* (S. 129-192). Göttingen: Hogrefe.
- Ardelt-Gattinger, E. & Gattinger, E. (1998). Gruppenarten und Gruppenphasen. In E. Ardelt-Gattinger, H. Lechner & W. Schlögl (Hrsg.), *Gruppendynamik: Anspruch und Wirklichkeit der Arbeit in Gruppen* (S. 2-9). Göttingen: Hogrefe.
- Beck, D. & Fisch, R. (2003). Teamdiagnose und –entwicklung im Rahmen des SYMLOG-Ansatzes. In S. Stumpf & A. Thomas (Hrsg.), *Teamarbeit und Teamentwicklung* (S. 341-355). Göttingen: Hogrefe.
- Becker, M. (2002). *Personalentwicklung: Bildung, Förderung und Organisationsentwicklung in Theorie und Praxis* (3., überarb. und erw. Aufl.). Stuttgart: Schäffer-Poeschel.
- Belbin, R.M. (2010). *Team Roles at Work* (2. Aufl.). Oxford: Butterworth-Heinemann.
- Bellary, G., Venugopal, P. & Ganesan, P. (2014). Executive's Perception on the Outcomes of In-House and Outdoor Training Programmes. *Asian Social Science*, 10 (8), S. 222-229.
- Biemann, T. & Weckmüller, H. (2012). Wie man erfolgreich Teams zusammenstellt. *Personal Quarterly*, 69 (3), S. 46-49.
- Brodbeck, F.C. (2004). Analyse von Gruppenprozessen und Gruppenleistung. In H. Schuler (Hrsg.), *Lehrbuch der Organisationspsychologie* (3., vollst. überarb. und erw. Aufl., S. 415-438). Bern: Huber.
- Bornemann, E. (1953). Auslesemethoden zur Ermittlung der Führerbefähigung. *Soziale Welt*, 4 (4), S. 331-340.
- Buchner, D. (1995a). Team-Coaching: „Zielorientierte Team-Ressourcen-Programmierung TRP“. In D. Buchner (Hrsg.), *Team-Coaching: Gemeinsam zum Erfolg* (S. 13-82). Wiesbaden: Gabler.
- Buchner, D. (1995b). Vorwort. In D. Buchner (Hrsg.), *Team-Coaching: Gemeinsam zum Erfolg* (S. 7-12). Wiesbaden: Gabler.
- Buchner, D. (1996a). Outdoor: Aufbruch zur Veränderung. In D. Buchner (Hrsg.), *Outdoor-Training: Wie Manager und Teams über Grenzen gehen* (S. 13-24). Wiesbaden: Gabler.
- Buchner, D. (1996b). Vorwort. In D. Buchner (Hrsg.), *Outdoor-Training: Wie Manager und Teams über Grenzen gehen* (S. 9-11). Wiesbaden: Gabler.

- Buchner, D. & Homma, N. (1996). Wie Sie Outdoor-Trainings für Ihr Unternehmen planen und beurteilen. In D. Buchner (Hrsg.), *Outdoor-Training: Wie Manager und Teams über Grenzen gehen* (S. 182-193). Wiesbaden: Gabler.
- Bungard, W. & Antoni, C.H. (2004). Gruppenorientierte Interventionstechniken. In H. Schuler (Hrsg.), *Lehrbuch der Organisationspsychologie* (3., vollst. überarb. und erw. Aufl., S. 439-474). Bern: Huber.
- Campion, M.A., Medsker, G.J. & Higgs, A.C. (1993). Relations between work group characteristics and effectiveness: Implications for designing effective work groups. *Personnel Psychology*, 46 (4), S. 823-850.
- Campion, M.A., Papper, E.M. & Medsker, G.J. (1996). Relations between work group characteristics and effectiveness: A replication and extension. *Personnel Psychology*, 49 (2), S. 429-452.
- Comelli, G. (1985). *Training als Beitrag der Organisationsentwicklung*. München: Hanser.
- Comelli, G. (2000). Teamentwicklung – Training von „family groups“. In L.M. Hofmann & E. Regnet (Hrsg.), *Innovative Weiterbildungskonzepte: Trends, Inhalte und Methoden der Personalentwicklung in Unternehmen* (2., unveränd. Aufl., S. 61-84). Göttingen: Hogrefe.
- Comelli, G. (2003). Anlässe und Ziele von Teamentwicklungsprozessen. In S. Stumpf & A. Thomas (Hrsg.), *Teamarbeit und Teamentwicklung* (S. 169-190). Göttingen: Hogrefe.
- Delise, L.A., Gorman, C.A., Brooks, A.M., Rentsch, J.R. & Steele-Johnson, D. (2010). The Effects of Team Training on Team Outcomes: A Meta-Analysis. *Performance Improvement Quarterly*, 22 (4), S. 53-80.
- Dick, R. & West, M.A. (2005). *Teamwork, Teamdiagnose, Teamentwicklung*. Göttingen: Hogrefe.
- Düppe, A. (2004). *Outdoor-Training als betriebliche Weiterbildungsmaßnahme – unter besonderer Berücksichtigung seiner historischen Entwicklung*. <http://athene-forschung.unibw.de/doc/85350/85350.pdf>, [13.04.2015].
- e.a.s.i Teamtraining GmbH & Co. KG (o.J.). e.a.s.i. *Methodik und Vorgehen: Erlebnisorientiertes Outdoor-Training für Teams und Führungskräfte*. Unveröffentlichtes Dokument, siehe Anhang 5.
- Eberhardt, D. (2013). Von der Gruppe zum Team: Anregungen zur methodischen Gestaltung der Anfangsphase in Gruppen. *PADUA*, 8 (1), S. 33-38.
- Elliot, P. (2012). Teambuilding Jackpot. *Successful Meetings*, 61 (9), S. 12-14.
- Fischer, T. & Ziegenspeck, J.W. (2000). *Handbuch Erlebnispädagogik: Von den Ursprüngen bis zur Gegenwart*. Bad Heilbrunn: Klinkhardt.

- Francis, D. & Young, D. (1996). *Mehr Erfolg im Team: ein Trainingsprogramm mit 46 Übungen zur Verbesserung der Leistungsfähigkeit von Arbeitsgruppen* (5. Aufl., aus dem Amerikanischen von H. Weber). Hamburg: Windmühle (Originalarbeit erschienen 1992).
- Franke, H. (1998). *Problemlösen in Gruppen: Veränderungen im Unternehmen zielwirksam realisieren* (3., überarb. und akt. Aufl.). Leonberg: Rosenberger.
- Frieling, E. & Sonntag, K. (1999). *Lehrbuch Arbeitspsychologie* (2., vollst. überarb. und erw. Aufl.). Bern: Huber.
- Gatt, S. (2004). Sicherheit bei Seminaren mit erlebnisorientierten Lernmethoden. In N. Schäd & W. Michl (Hrsg.), *Outdoor-Training. Personal- und Organisationsentwicklung zwischen Flipchart und Bergseil* (2. Aufl., S. 159-169). München: Reinhardt.
- Gebhardt, S.J. (1995). CAMP: Kinästhetische Teammetapher. In D. Buchner (Hrsg.), *Team-Coaching: Gemeinsam zum Erfolg* (S. 119-132). Wiesbaden: Gabler.
- Gebhardt, S.J. (1996). Ganzheitliches Lernen: Outdoor für Team- und Personalentwicklung. In D. Buchner (Hrsg.), *Outdoor-Training: Wie Manager und Teams über Grenzen gehen* (S. 75-82). Wiesbaden: Gabler.
- Gellert, M. & Nowak, C. (2005). Arbeit in und mit Teams – eine Begriffsklärung. *Zeitschrift für Psychodrama und Soziometrie*, 4 (1), S. 7-27.
- Göttenauer, M. (2004). Outdoor-Training im Kontext der Entwicklungen in der betrieblichen Weiterbildung. In N. Schäd & W. Michl (Hrsg.), *Outdoor-Training: Personalentwicklung und Organisationsentwicklung zwischen Flipchart und Bergseil* (2. Aufl., S. 58-73). München: Reinhardt.
- Graham, A. (2005). Teambuilding reveals its serious side. *Insurance Conference Planner*, 41 (3), S. 6-11.
- Großer, M. & Zaremba, W. (2000). *Outdoor für Indoors: Mit „harten“ Methoden zu „weichen“ Zielen*. Augsburg: Ziel.
- Gully, S.M., Devine, D.J. & Whitney, D.J. (1995). A Meta-Analysis of Cohesion and Performance: Effects of Level of Analysis and Task Interdependence. *Small Group Research*, 26 (4), S. 497-520.
- Guzzo, R.A. (1996). Fundamental Considerations about Work Groups. In M.A. West (Hrsg.), *Handbook of Work Group Psychology* (S. 3-21). Chichester: Wiley.
- Halligan, C. (2014). *Hands on, Minds on – Active Learning Strategies: Engaging the Student in Learning*. http://en.wikibooks.org/wiki/Foundations_of_Education_and_Instructional_Assessment/Classroom_Management/Engagement, [15.04.2015].
- Hardy, S. & Buchner, D. (1996). Outdoor-Übungen: Auf die Erfahrung abgezielt. In D. Buchner (Hrsg.), *Outdoor-Training: Wie Manager und Teams über Grenzen gehen* (S. 231-242). Wiesbaden: Gabler.

- Heckmair, B. & Michl, W. (2008). *Erleben und Lernen: Einführung in die Erlebnispädagogik* (6. Aufl.). München: Reinhardt.
- Högl, M. & Gemünden, H.G. (2005). Teamarbeit in Innovationsprojekten. In M. Högl & H.G. Gemünden (Hrsg.), *Management von Teams: Theoretische Konzepte und empirische Befunde* (3., überarb. und erg. Aufl., S. 93-126). Wiesbaden: Deutscher Universitätsverlag.
- Homans, G.C. (1960). *Theorie der sozialen Gruppe* (aus dem Englischen von R. Gruner). Köln: Westdeutscher Verlag (Originalarbeit erschienen 1950).
- Kaiser, R. (2012). *Outdoor-Training als Baustein von Teamentwicklung*. <http://www.mocentive.de/downloads/OutdoorProgrammeMocentive.pdf>, [05.04.2015].
- Katzenbach, J.R. & Smith, D.K. (1993). *Teams: der Schlüssel zur Hochleistungsorganisation* (aus dem Amerikanischen von A. Pumpernig & S. Gebauer). Wien: Ueberreuter (Originalarbeit erschienen 1993).
- Kauffeld, S. (2001). *Teamdiagnose*. Göttingen: Hogrefe.
- Kauffeld, S. (2002). Das Kasseler-Kompetenz-Raster (KKR) – ein Beitrag zur Kompetenzmessung. In U. Clement & R. Arnold (Hrsg.), *Kompetenzentwicklung in der beruflichen Bildung* (S. 131-151). Opladen: Leske + Budrich.
- Kauffeld, S. (2004). *Der Fragebogen zur Arbeit im Team (FAT)*. Göttingen: Hogrefe.
- Kauffeld, S. & Lehmann-Willenbrock, N. (2008). Teamdiagnose und Teamentwicklung. In I. Jöns (Hrsg.), *Erfolgreiche Gruppenarbeit: Konzepte, Instrumente, Erfahrungen* (S. 29-41). Wiesbaden: Gabler.
- Kirchler, E., Meier-Pesti, K. & Hofmann, E. (2011). Kapitel I: Menschenbilder. In E. Kirchler (Hrsg.), *Arbeits- und Organisationspsychologie* (3., akt. und überarb. Aufl., S. 16-197). Wien: Facultas.
- Kirkpatrick, D.L. (1976). Evaluation of Training. In R.L. Craig (Hrsg.), *Training and Development Handbook: A Guide to Human Resource Development* (2. Aufl., S. 301-319). New York: McGraw-Hill.
- Klein, C., Diaz-Granados, D., Salas, E., Burke, C.S., Lyons, R. & Goodwin, G.F. (2009). Does Team Building Work? *Small Group Research*, 40 (2), S. 181-222.
- Koch, U. (1983). Teamentwicklung im Unternehmen: Ansätze, Prozesse und Probleme eines gruppenorientierten Lernkonzeptes. Frankfurt am Main: Lang.
- Kohlmann, J. (o.J.). *Der Unterschied zwischen Incentive oder Teambuilding und Outdoor-Training*. http://www.incompany-gmbh.de/cms/upload/Unterschied_von_Incentives_und_Outdoor_Trainings-Veranstaltungen.pdf, [15.04.2015].
- Konfuzius (o.J.). o.T. o.O.

- König, S. & König, A. (2005). *Outdoor-Teamtrainings: Von der Gruppe zum Hochleistungsteam* (2., überarb. Aufl.). Augsburg: Ziel.
- Koppermann, H. (1996). Lernen: Der Körper geht voran. In D. Buchner (Hrsg.), *Outdoor-Training: Wie Manager und Teams über Grenzen gehen* (S. 109-116). Wiesbaden: Gabler.
- Krech, D., Crutchfield, R.S. & Ballachey, E.L. (1962). *Individual in Society: A Textbook of Social Psychology*. Tokyo: McGraw-Hill.
- Lehmann, D. (2004). Qualitätskriterien für Outdoor-Trainings unter die Lupe genommen. In N. Schad & W. Michl (Hrsg.), *Outdoor-Training: Personal- und Organisationsentwicklung zwischen Flipchart und Bergseil* (2. Aufl., S. 89-103). München: Reinhardt.
- Link, O. (1999). Wirgefühl in der Natur: Wenn's am Teamgeist fehlt, schicken Firmen ihre Mitarbeiter auf Schnitzeljagd. *Zeit vom 27. Mai 1999*, S. 71.
- Lowe, J. (1991). Teambuilding via Outdoor Training: Experiences from a UK Automotive Plant. *Human Resource Management Journal*, 2 (1), S. 42-59.
- Mohrman, S.A., Cohen, S.G. & Mohrman, A.M. (1995). *Designing team-based organizations: New forms of knowledge-work*. San-Francisco: Jossey-Bass.
- Molan-Grinner, S. (2002). *Bewegung, Abenteuer, Natur, Sprache: Die Pädagogik mit Outdoor-based-Training: Entwicklung individueller Kompetenzen durch das Konzept der Vierdimensionalität*. Augsburg: Ziel.
- Molan-Grinner, S. (2004). Natur und Outdoor-Training – Wie viel Natur ist im Training. In N. Schad & W. Michl (Hrsg.), *Outdoor-Training: Personal- und Organisationsentwicklung zwischen Flipchart und Bergseil* (2. Aufl., S. 74-88). München: Reinhardt.
- Mollenhauer, K. (2005). Erziehungswissenschaften. In D. Kreft & I. Mielenz (Hrsg.), *Wörterbuch Soziale Arbeit: Aufgaben, Praxisfelder, Begriffe und Methoden der Sozialarbeit und Sozialpädagogik* (5., vollst. überarb. und erg. Aufl., S. 253-258). Weinheim: Juventa.
- Moran, L., Musselwhite, E. & Zenger, J.H. (1997). *Effektives Team-Coaching: Teams managen und zum Erfolg führen* (aus dem Amerikanischen von I. v. Bredow). Düsseldorf: ECON (Originalarbeit erschienen 1996).
- Rehm, M. (1997). Didaktische Analyse zu Spielen und erlebnispädagogischen Aktivitäten: Einführung, Durchführung und Nachbereitung. *e&I – Zeitschrift für handlungsorientiertes Lernen*, 5 (3), S. 34-36.
- Roethlisberger, F.J. & Dickson W.J. (1970). *Management and the Worker: An Account of a Research Program Conducted by the Western Electric Company, Hawthorne Works, Chicago*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Rosenstiel, L. & Nerdinger, F.W. (2011). *Grundlagen der Organisationspsychologie* (7., überarb. Aufl.). Stuttgart: Schäffer-Poeschel.

- Santos, M.J.C., Fernández-Caparrós, M.R. & Gómez, J.M. (2010). Desarrollo de Competencias Emocionales en los Directivos de una Organización a través del "Outdoor-Training". *Encontros Científicos – Tourism & Management Studies*, 6, S. 190-197.
- Schad, N. (2004a). Outdoor-Training – Regenwürmer oder Spanferkel? In N. Schad & W. Michl (Hrsg.), *Outdoor-Training: Personal- und Organisationsentwicklung zwischen Flipchart und Bergseil* (2. Aufl., S. 19-57). München: Reinhardt.
- Schad, N. (2004b). Transfer 2: Was kann und muss im Training für den Transfer erfolgen? In N. Schad & W. Michl (Hrsg.), *Outdoor-Training: Personal- und Organisationsentwicklung zwischen Flipchart und Bergseil* (2. Aufl., S. 127-139). München: Reinhardt.
- Scharmann, T. (1972). *Teamarbeit in der Unternehmung: Theorie und Praxis der Gruppenarbeit*. Bern: Haupt.
- Scherm, M. (1998). Synergie in Gruppen – mehr als eine Metapher? In E. Ardelt-Gattinger, H. Lechner & W. Schlögl (Hrsg.), *Gruppendynamik: Anspruch und Wirklichkeit der Arbeit in Gruppen* (S. 61-69). Göttingen: Hogrefe.
- Schmidt, J.M., Köppen, H., Breimer-Haas, N. & Leppkes, B. (2011). Teamorientierte Personalentwicklungsansätze. In J. Ryschka, M. Solga & A. Mattenklott (Hrsg.), *Praxishandbuch Personalentwicklung: Instrumente, Konzepte, Beispiele* (3., vollst. überarb. und erw. Aufl., S. 199-222). Wiesbaden: Gabler.
- Schneider, H. & Knebel, H. (1995). *Team und Teambewertung: Neue Trends in der Arbeitsorganisation*. Köln: Bachem.
- Scholl, W. (2005). Grundprobleme der Teamarbeit und ihre Bewältigung – Ein Kausalmodell. In M. Högl & H.G. Gemünden (Hrsg.), *Management von Teams: Theoretische Konzepte und empirische Befunde* (3., überarb. und erg. Aufl., S. 33-66). Wiesbaden: Deutscher Universitätsverlag.
- Schomaker, T., Bernstorff, C. & Nachtwei, J. (2013). Aus dem Büro in den Wald: Konzeption eines Stresstoleranz-Trainings mit Outdoor-Elementen für Führungskräfte. *Organisationsberatung Supervision Coaching*, 20 (3), S. 319-332.
- Schuler, H. (2006). Gegenstandsbereich und Aufgaben der Personalpsychologie. In H. Schuler (Hrsg.), *Lehrbuch der Personalpsychologie* (2., überarb. und erw. Aufl., S. 3-14). Göttingen: Hogrefe.
- Schulz, S. & Frey, D. (1998). Wie der Hals in die Schlinge kommt: Fehlentscheidungen in Gruppen. In E. Ardelt-Gattinger, H. Lechner & W. Schlögl (Hrsg.), *Gruppendynamik: Anspruch und Wirklichkeit der Arbeit in Gruppen* (S. 139-158). Göttingen: Hogrefe.
- Seim, A. & Seim, I. (1996). Wahrheit: Outdoor-Erleben als kinästhetische Metapher. In D. Buchner (Hrsg.), *Outdoor-Training: Wie Manager und Teams über Grenzen gehen* (99-107). Wiesbaden: Gabler.

- Selg, M. & Glockner, H.J. (o.J.). *Kooperationsspiele: Miteinander spielen ohne Konkurrenzgedanken*. <http://www.pb.seminar-albstadt.de/bereiche/aesterzbewmsg/sport/kooperationsspiele.pdf>, [20.05.2015].
- Simmel, M. & Uhlenbrock, H.G. (2003). Teamentwicklung durch Outdoor Training: Verfremden, um zu erkennen. In S. Stumpf & A. Thomas (Hrsg.), *Teamarbeit und Teamentwicklung* (S. 623-634). Göttingen: Hogrefe.
- Simon, P. (2003). Wie sich Gruppen entwickeln: Modellvorstellungen zur Gruppenentwicklung. In S. Stumpf & A. Thomas (Hrsg.), *Teamarbeit und Teamentwicklung* (S. 35-56). Göttingen: Hogrefe.
- Skwiercz, S. (1996). Mehr Mut: Outdoor klärt Risikoverhalten. In D. Buchner (Hrsg.), *Outdoor-Training: Wie Manager und Teams über Grenzen gehen* (S. 127-137). Wiesbaden: Gabler.
- Sonntag, K. & Stegmaier, R. (2006). Verhaltensorientierte Verfahren der Personalentwicklung. In H. Schuler (Hrsg.), *Lehrbuch der Personalpsychologie* (2., überarb. und erw. Aufl., S. 281-305). Göttingen: Hogrefe.
- Staatliches Schulamt Bad Tölz-Wolfratshausen (2013). *Outdoor learning: Eine kleine Methodensammlung für das Lernen außerhalb des Klassenzimmers für Lehrkräfte und Erlebnispädagogen*. medienzentrum.lra-toelz.de/Outdoor-Learning-Web.d2056.pdf, [22.05.2015].
- Stumpf, S. & Thomas, A. (2003). Einleitung. In S. Stumpf & A. Thomas (Hrsg.), *Teamarbeit und Teamentwicklung* (S. IX-XXXV). Göttingen: Hogrefe.
- Stüwe, G. (2005). Erlebnispädagogik. In D. Kreft & I. Mielenz (Hrsg.), *Wörterbuch Soziale Arbeit: Aufgaben, Praxisfelder, Begriffe und Methoden der Sozialarbeit und Sozialpädagogik* (5., vollst. überarb. und erg. Aufl., S. 242-244). Weinheim: Juventa.
- Tannenbaum, S.I., Beard, R.L. & Salas, E. (1992). Team Building and its Influence on Team Effectiveness: an Examination of Conceptual and Empirical Developments. In K. Kelley (Hrsg.), *Issues, Theory and Research in Industrial/Organizational Psychology* (S. 117-153). Amsterdam: Elsevier Science Publishers B.V.
- Tannenbaum, S.I., Salas, E. & Cannon-Bowers, J.A. (1996). Promoting Team Effectiveness. In M.A. West (Hrsg.), *Handbook of Work Group Psychology* (S. 503-530). Chichester: Wiley.
- Topan, A. (2011). *Teamcoaching*. Stuttgart: Boorberg.
- Trebesch, K. (1980). Teamarbeit. In E. Grochla (Hrsg.), *Handwörterbuch der Organisation* (2., vollst. neu gest. Aufl., S. 2217-2227). Stuttgart: Poeschel.
- Tuckman, B.W. (1965). Developmental sequence in small groups. *Psychological Bulletin*, 63 (6), S. 384-399.
- Tuckman, B.W. & Jensen, M.A.C. (1977). Stages of Small-Group Development Revisited. *Group & Organization Management*, 2 (4), S. 419-427.

- Vialon, H. (1996). Synergie: Outdoor und Vernetzung in schnell wachsenden Unternehmen. In D. Buchner (Hrsg.), *Outdoor-Training: Wie Manager und Teams über Grenzen gehen* (S. 83-98). Wiesbaden: Gabler.
- Vieth, J. (2004). Schlüsselstellen – Schlüsselsituationen: Marksteine auf dem Weg zur Veränderung. In N. Schad & W. Michl (Hrsg.), *Outdoor-Training. Personal- und Organisationsentwicklung zwischen Flipchart und Bergseil* (2. Aufl., S. 140-148). München: Reinhardt.
- Wegge, J. (2006). Gruppenarbeit. In H. Schuler (Hrsg.), *Lehrbuch der Personalpsychologie* (2., überarb. und erw. Aufl., S. 579-610). Göttingen: Hogrefe.
- West, M.A. (1994). *Effective Teamwork*. Exeter: BPC Wheatons.
- Wilde, O. (1908). Der Kritiker als Künstler. In O. Wilde (Hrsg.), *Band 6: Ziele* (aus dem Englischen von P. Wertheimer, S. 95-150). Wien: Wiener Verlag (Originalarbeit erschienen 1890).
- Winkler, S. & Stein, F. (2000). Outdoor-Training: Ein Erfahrungsbericht. In M. Högl & H.G. Gemünden (Hrsg.), *Management von Teams: Theoretische Konzepte und empirische Befunde* (3., überarb. und erg. Aufl., S. 329-334). Wiesbaden: Deutscher Universitätsverlag.
- Wolf I.O. Group GmbH (2010a). *Beim Outdoor Teambuilding Vertrauen im Team trainieren*. <http://1stoutdoortraining.de/2010/11/beim-outdoor-teambuilding-vertrauen-im-team-trainieren/>, [25.05.2015].
- Wolf I.O. Group GmbH (2010b). *Beliebte Outdoor Module: Bau einer Pipeline*. <http://1stoutdoortraining.de/2010/07/beliebte-outdoor-module-bau-einer-pipeline/>, [25.05.2015].
- Wolf I.O. Group GmbH (2010c). *Beliebte Outdoor Module: Leadership Walk*. <http://1stoutdoortraining.de/2010/10/beliebte-outdoor-module-leadership-walk/>, [25.05.2015].
- Wolf I.O. Group GmbH (2010d). *Beliebte Outdoor Module: Mohawk Walk*. <http://1stoutdoortraining.de/2010/07/beliebte-outdoor-module-mohawk-walk/>, [25.05.2015].
- Wolf I.O. Group GmbH (2010e). *Beliebte Outdoor Training Module: Vertrauensfall*. <http://1stoutdoortraining.de/2010/11/beliebte-outdoor-training-module-vertrauensfall/>, [25.05.2015].
- Wolf I.O. Group GmbH (2011a). *Bei Veränderungsprozessen auf dem Boden bleiben: Blatt wenden*. <http://1stoutdoortraining.de/2011/04/veraenderungsprozesse-blatt-wenden/>, [25.05.2015].
- Wolf I.O. Group GmbH (2011b). *Beliebte Outdoor Training Module: Das Blatt wenden*. <http://1stoutdoortraining.de/2011/03/outdoor-training-change-management-blatt-wenden/>, [25.05.2015].
- Wolf I.O. Group GmbH (2011c). *Outdoor Team Training: Floßbau*. <http://1stoutdoortraining.de/2011/05/outdoor-team-training-flossbau/>, [25.05.2015].

- Wolf I.O. Group GmbH (2014a). *Outdoor Team Training für Projektteams: Auf den Spuren des Pythagoras*. <http://1stoutdoortraining.de/2014/06/outdoor-team-training-projektteams-pythagoras/>, [25.05.2015].
- Wolf I.O. Group GmbH (2014b). *Team Event Pythagoras*. <http://1stoutdoortraining.de/2014/05/team-event-pythagoras/>, [25.05.2015].
- Wolf, Y. (2011). *Outdoortraining*. http://1stoutdoortraining.de/wp-content/uploads/2011/08/100620_11_08_08_Outdoortraining.pdf, [13.04.2015].
- Woodcock, M. & Francis, D. (1981). *Organisation Development through Teambuilding: Planning a Cost Effective Strategy*. Aldershot: Gower.
- Woodward, N.H. (2006). Make the Most of Team Building. *HR Magazine*, 51 (9), S. 72-76.
- Ziegenspeck, J. (1994). Erlebnispädagogik. In F. Stimmer, H.v.d. Boogaart & G. Rosenhagen (Hrsg.), *Lexikon der Sozialpädagogik und der Sozialarbeit* (S. 149). München: Oldenbourg.
- Zysno, P.V. (1998). Die Klassifikation von Gruppenaufgaben. In E. Ardel-Gattinger, H. Lechner, W. Schlögl (Hrsg.), *Gruppendynamik: Anspruch und Wirklichkeit der Arbeit in Gruppen* (S. 10-24). Göttingen: Hogrefe.