

Systemische Coachinausbildung 2020

Alles Reden ist sinnlos,
wenn das Vertrauen fehlt.
Franz Kafka

Start: CA 2020 03./04.04.2020

Bernardstraße 112
63067 Offenbach am Main

Tel.: 069-9055999-0
Fax: 069-9055999-21
E-Mail: office@schwertl-partner.de
Internet: www.schwertl-partner.de

verantwortlich:
Prof. Dr. Walter Schwertl
Präsidiumsmitglied und Leiter des Sachverständigenrats des DBVC



Die Coaching -Ausbildung ist vom Deutschen Bundesverband
Coaching (DBVC) zertifiziert. Schwertl & Partner Beratergruppe
Frankfurt ist als Business-Coaching Unternehmen anerkannt.

Speziell die Orientierung an *Theorie geleiteter Praxis* war für mich sehr überzeugend. Die Ausbildung hat mir neue Perspektiven in der täglichen Arbeit aufgezeigt und Schritte der eigenen Entwicklung ermöglicht.

Dr. Simon Köbis
Dipl. Physiker

Die Coachingausbildung bei Schwertl & Partner war für mich als Leiter HR und Führungskraft unersetzlich. Eine stets konstruktive Lernkultur und das große Engagement der Dozenten waren in jedem Seminar spürbar.

Carsten Liede
Leiter HR

Bei Schwertl & Partner wird die Coachingausbildung von Lehrreferenten durchgeführt, die den Lernprozess und die Umsetzungskompetenz der Teilnehmer sorgfältig beobachten und gezielt unterstützen. Dies hat den individuellen Beratungsstil jedes Teilnehmers gefördert.

Michael Kamien
Director Group IT & Systems

Das theoretische Wissen verbunden mit praktischer Umsetzung mit großem Engagement waren herausragende Merkmale. Wir hatten mit Schwertl & Partner einen soliden und empfehlenswerten Dienstleister.

Dr. Freddy Santermans
Managing Director Rothapharma



Systemische Coachinausbildung

Die unmittelbare Weitergabe von Erfahrung ist nach alten Zunftregeln nicht nur vorgesehen, sondern sehr erfolgreich. Die Verbindung von Praxis, Theorie und Lehre zieht sich wie ein Fingerabdruck durch die Arbeit von Schwertl & Partner. Dies verknüpfen wir mit jahrzehntelanger Erfahrung.

In unserer systemischen Coachinausbildung bedeutet das für Sie: Sie lernen von erfahrenen Praktikern, die in ihrer Lehre auf ein fundiertes Theorie-Wissen zurückgreifen können.

Mit eigens dafür konzipierten Seminaren bieten wir Ihnen die Chance, bereits in der Ausbildung Ihre eigene Arbeitsweise und Ihren Stil zu finden. Dabei führen wir Sie schrittweise in die theoretischen Grundlagen (z.B. S.J. Schmidt, N. Luhmann) ein um wiederum Bögen zur Praxis zu schlagen.

Im unübersichtlichen Ausbildungsmarkt sind für uns Fundierung und Tiefe der Ausbildung dabei von zentraler Bedeutung. Diesem Anspruch tragen wir auf folgende Weise Rechnung:

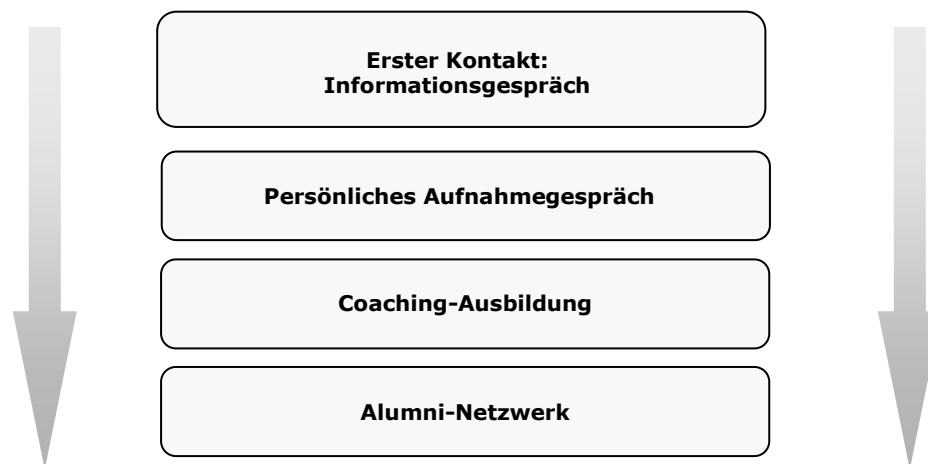
- Wir bauen auf eine umfassende Qualitätssicherung und kooperieren mit anspruchsvollen Partnern: Unsere Ausbildung ist beim größten deutschsprachigen Business-Coaching-Verband (DBVC) zertifiziert.
- Wir setzen ausschließlich auf Methoden und Techniken, die sowohl theoretisch fundiert als auch praktisch erprobt sind. In jedem unserer Seminare haben Sie die Möglichkeit, diese selbst zu versuchen. Hierfür stehen uns speziell eingerichtete Räume mit Einwegscheibe und Videokamera zur Verfügung, um ideale Lernbedingungen zu schaffen.
- Mit 300 Arbeitseinheiten¹ ist die Coachinausbildung bei Schwertl & Partner eine der gründlichsten auf dem gesamten deutschen Ausbildungsmarkt und liegt noch deutlich über den bereits anspruchsvollen Standards des DBVC.
- Stiftung Warentest hat 2013 einige Coachinausbildungen geprüft. Die zugrundeliegenden Kriterien erfüllt Schwertl & Partner mit seiner Coachinausbildung zur Gänze.

Für eine Weiterbildung bei Schwertl & Partner spricht:

Mehr als 30 Jahre *Kommunikative Exzellenz*

Gemeinsam mit dem *Institut für systemische Theorie und Praxis (ISTUP)* sind wir seit mehr als 30 Jahren erfolgreich im Ausbildungsbereich tätig. Dabei folgen wir dem Prinzip *theoriegeleiteter Praxis* und sind somit zu einem der wichtigsten Anbieter im deutschsprachigen Raum geworden.

Übersichtsdiagramm zum Ausbildungsverlauf:



Organisatorisches	
Seminarbeginn:	CA 2020:03./04.04.20209
Teilnehmerzahl:	mind. 10 bis max. 15 Personen
Ort:	Bernardstraße 112, 63067 Offenbach am Main
Kosten:	7.735,00 € (inkl. gesetzl. MwSt.)
Ihr Ansprechpartner	Prof. Dr. Walter Schwertl Geschäftsführender Inhaber

Übersicht über den Ausbildungsprozess zum *Systemischen Business-Coach* bei Schwertl & Partner
(DBVC zertifiziert)



Nr.	Datum	Titel	Name	Zeit
1.	03.-04.04.20	Start systemische Coaching Ausbildung	Dr. W. Schwertl	Fr. 10:00-19:00 Sa. 09:00-14:00
2.	29.-30.05.20	Anliegen und Auftrag	T. Erdmann	Fr. 10:00-19:00 Sa. 09:00-14:00
3.	10.-11.07.20	SP Kompetenzmodell für Business-Coaching (3)	Dr. M. Staubach	Fr. 10:00-19:00 Sa. 09:00-14:00
4.	07.-08.08.20	SP Kompetenzmodell für Business-Coaching (1+2)	Dr. W. Schwertl	Fr. 10:00-19:00 Sa. 09:00-14:00
5.	16.-20.09.20	V.E.R.B.	M. Braun, Dr. W. Schwertl	
6.1	23.10.20	Führung Business-Coaching und organisationale Veränderung (2)	Dr. W. Schwertl Dr. Krancher	Fr. 10:00-19:00
6.2	24.10.20	Zwischenbilanz	Dr. W. Schwertl	Sa. 09:00-14:00
7.1	20.11.20	Konfliktmanagement ein Format für Business-Coaching	Dr. W. Schwertl	Fr. 10:00-19:00
7.2	21.11.20	Kunstfehler - Misslungene Prozesse – Erfolglosigkeit	Dr. W. Schwertl	Sa. 09:00-14:00
8.1	05.02.21	Pathologie – Verrücktheiten – Grenzen von Coaching	Dr. T. Ketting	Fr. 10:00-19:00
8.2	06.02.21	Business-Coaching und organisationale Veränderung (3)	Dr. M. Staubach	Sa. 09:00-14:00
9.1	26.03.21	Interkulturelles Coaching	Dr. M. Krancher	Fr. 10:00-19:00
9.2	27.03.21	Business-Coaching und organisationale Veränderung (4)	T. Erdmann	Sa. 09:00-14:00
10.1	14.05.21	Methoden für Architekturen und Designs	Dr. M. Staubach	Fr. 10:00-19:00
10.2	15.05.21	Business-Coaching und organisationale Veränderung (5)	T. Erdmann	Sa. 09:00-14:00
11.1	18.06.21	Erfolgreich verhandeln – aber wie?	Dr. W. Schwertl	Fr. 10:00-19:00
11.2	19.06.21	Praxisreflexion – live Interview – Fallbesprechung	Dr. W. Schwertl	Sa. 09:00-14:00
12.1	30.07.21	Life-balance	T. Erdmann	Fr. 10:00-19:00
12.2	31.07.21	Praxisreflexion – live Interview – Fallbesprechungen	Dr. M. Staubach	Sa. 09:00-14:00
13.	27.-28.08.21	Abschlusskolloquium	Dr. W. Schwertl	

Beschreibungen der Module

1. Start der systemischen Coachinausbildung

Zum Start der Coachinausbildung stehen Gruppenfindung und ein erster inhaltlicher Einstieg im Fokus. Inhaltliches und die Etablierung einer passenden Lernkultur sind Bestandteil der ersten zwei Seminartage.

Weitere Inhalte sind: Organisatorische Belange, persönliche Zielsetzungen, die Organisation von V.E.R.B.

Ein erster inhaltlicher Einstieg bedeutet: Definition, Ziele, Einsatz und Grenzen von Coaching, Darstellung systemischer Prämissen, Grundpfeiler systemischen Denkens und *kommunikative Kompetenz*.

2. SP Kompetenzmodell für Business-Coaching (1+2)

Die Erfahrung von fast vierzig Jahren nutzend, hat Schwertl & Partner ein eigenes Coaching-Kompetenzmodell entwickelt. Dieses setzt sich zusammen aus einer handwerklichen Ebene (*kommunikative Kompetenz*), einer Prozessebene (*Co-Produktion*) und einer Beziehungsebene (*Vertrauen*).

Es bildet unseren Orientierungsrahmen.

Teil 1: Vertrauen; Teil 2: Kommunikative Kompetenz

3. SP Kompetenzmodell für Business-Coaching (3)

Business-Coaching lässt sich als Ergebnis zwischen mindestens zwei Aktanten modellieren. Kunden sind daher Teilhaber des Erfolgs. Dies hat erhebliche Konsequenzen auf die Gestaltung des Prozesses. Von Co-Produktion auszugehen hat deutliche Auswirkungen auf den Status des Coaches. Wenn der große Zampano ausgedient hat, wird der Ruf nach *relationiertem Expertentum* (Staubach 2007) unüberhörbar.

Teil 3: Co-Produktion

4. Anliegen und Auftrag

Business-Coaching legitimiert sich nicht aus einer Expertendiagnose sondern aus einem Auftrag. Kunde und Coach bringen meist unterschiedliche Anliegen mit. Durch einen Aushandlungsprozess entstehen Aufträge (oder auch nicht). Dieses Verhandlungsergebnis, genannt Auftrag, bildet den Rahmen des gesamten Prozesses. Diesem enorm wichtigen Teil widmen wir ein ganzes Seminar.

5. V.E.R.B.

Beratungsdienstleistungen wie Coaching machen den Coach als Persönlichkeit sichtbar. So arbeiten Coaches auf der einen Seite als Personen und stehen andererseits vor der Herausforderung der Zurücknahme der eigenen Person. Auf diesen Widerspruch können Selbsterfahrung und Selbstreflexion eine Antwort geben. Schwertl & Partner hat dazu ein eigenes Modell entwickelt: V.E.R.B.

6.1. Business-Coaching und organisationale Veränderung

Business-Coaching pendelt häufig zwischen den Belangen einer Person und den Forderungen der Organisation. Es entwickelt sein Innovationspotential, wenn es als Format im Kontext organisationaler Entwicklungen, als Dialogförderer zwischen Organisation und Person eingesetzt wird. Dieses Changieren macht den wesentlichen Unterschied zu anderen Beratungsformen. Diese Seminarreihe ist sehr an der Praxis orientiert. Der Fokus ist auf Kundenprozesse, Praxisfälle der Teilnehmer, SP Kundenprozesse, live Interviews, aktuelle Fragen und Interviewtechnik ausgerichtet. Eine inhaltliche Beschreibung im Voraus wäre daher nicht passend.

6.2. Führung

Führung ist eines der klassischen Themen von Business-Coaching. Die Zahl der Ratgeber steigt ins Unermessliche. Wie immer man auch Führung definiert, so ist sie in jedem Falle als Kommunikationsleistung zu verstehen. Dies bedeutet Paradoxien zu bewältigen und die Handhabung der Prämissen menschlicher Kommunikation. Hierzu braucht es Reflexionsbereitschaft, Fachwissen und vor allem soziale Kompetenz. Führung als eine soziale und keine technische Operation zu verstehen, bedeutet einen eigenen Beruf zu lernen.

6.3. Zwischenbilanz

7.1. Konfliktmanagement ein Format für Business-Coaching

Wir unterscheiden grundsätzlich zwischen *Dissens* (unterschiedliche Interessen) und *Konflikten* (nicht handhabbarer Dissens). Business-Coaches entscheiden durch ihr Tun(!), ob sie Konflikte erklären oder lösen wollen. Systemisches Business-Coaching erklärt keine Konflikte, sondern hilft Kunden bei der Suche nach praktikablen Lösungen. Dies gilt auch, wenn Coaches Lösungswege anbieten. Die Entscheidung bleibt bei den Kunden. Gerade hier gilt der leicht abgewandelte Satz: Zeige mir, was du tust, ich ahne, wie du denkst.

7.2. Kunstfehler – misslungene Prozesse – Erfolglosigkeit

Es gibt eine Menge an Publikationen über gelungene Beratungsprozesse. Ohne Zweifel kann man aus diesen Erfolgsmeldungen lernen. Aber aus Kunstfehlern, misslungenen Prozessen oder Erfolglosigkeit ist die Chance nachhaltig zu lernen am ertragreichsten. Die Geschichten der Praktiker sind voll von solchen ungewünschten Ausgängen, aber im offiziellen fachlichen Diskurs kommen sie nicht vor. In der Coachingausbildung von SP gewähren wir diesen Blick in die Werkstatt oder analysieren mit den Teilnehmern deren Fälle.

8.1. Pathologie – Verrücktheiten - Grenzen von Coaching

Die Grenzen zwischen Business-Coaching und Psychotherapie sind ein sehr wichtiges Thema. Sie sind fließend und werden nicht immer beachtet. Dieses Seminar soll Antworten darauf geben, welche Grenzen sinnvoll sind, wie ein psychotherapeutisch nicht ausgebildeter Coach diese erkennen kann und welche Parameter dabei relevant für die Praxis sind. Was ist zu tun, wenn sich die ursprüngliche Anfrage anders darstellt?

8.2. Praxisreflexion: Business-Coaching und organisationale Veränderung

Business-Coaching pendelt häufig zwischen den Belangen einer Person und den Forderungen der Organisation. Es entwickelt sein Innovationspotential, wenn es als Format im Kontext organisationaler Entwicklungen, als Dialogförderer zwischen Organisation und Person eingesetzt wird. Dieses Changieren macht den wesentlichen Unterschied zu anderen Beratungsformen. Diese Seminarreihe ist sehr an der Praxis orientiert. Der Fokus ist auf Kundenprozesse, Praxisfälle der Teilnehmer, SP Kundenprozesse, live Interviews, aktuelle Fragen und Interviewtechnik ausgerichtet. Eine inhaltliche Beschreibung im Voraus wäre daher nicht passend.

9.1. Interkulturelles Coaching

In einer global verschmelzenden Wirtschaft spielen in Coachings oft kulturelle Unterschiede eine Rolle. Entsendungen in andere Länder, das Arbeiten in interkulturellen Teams und international agierenden Unternehmen nehmen in unserer Arbeitswelt beständig zu. Dieses Seminar beschäftigt sich mit der Frage, welche Bedeutung diese kulturellen Unterschiede haben und wie eine Handhabung aussehen kann. Die Erfahrungen unseres *Expatriate Services* fließen hier ein.

9.2. Praxisfälle: Business-Coaching und organisationale Veränderung

Business-Coaching pendelt häufig zwischen den Belangen einer Person und den Forderungen der Organisation. Es entwickelt sein Innovationspotential, wenn es als Format im Kontext organisationaler Entwicklungen, als Dialogförderer zwischen Organisation und Person eingesetzt wird. Dieses Changieren macht den wesentlichen Unterschied zu anderen Beratungsformen. Diese Seminarreihe ist sehr an der Praxis orientiert. Der Fokus ist auf Kundenprozesse, Praxisfälle der Teilnehmer, SP Kundenprozesse, live Interviews, aktuelle Fragen und Interviewtechnik ausgerichtet. Eine inhaltliche Beschreibung im Voraus wäre daher nicht passend.

10.1. Methoden für Architekturen und Designs

Gestaltung und Form von Kommunikation beeinflussen das Gelingen oder Misslingen. Spezifische Prozessarchitekturen und Designs sind daher für Business-Coaching hoch relevante Faktoren.

In diesem Seminar können Sie diese Wirkmechanismen kennen lernen, selbst erproben, um dann den Praxistransfer leisten zu können.

10.2. Praxisfälle: Business-Coaching und organisationale Veränderung

Business-Coaching pendelt häufig zwischen den Belangen einer Person und den Forderungen der Organisation. Es entwickelt sein Innovationspotential, wenn es als Format im Kontext organisationaler Entwicklungen, als Dialogförderer zwischen Organisation und Person eingesetzt wird. Dieses Changieren macht den wesentlichen Unterschied zu anderen Beratungsformen. Diese Seminarreihe ist sehr an der Praxis orientiert. Der Fokus ist auf Kundenprozesse, Praxisfälle der Teilnehmer, SP Kundenprozesse, live Interviews, aktuelle Fragen und Interviewtechnik ausgerichtet. Eine inhaltliche Beschreibung im Voraus wäre daher nicht passend.

11. Erfolgreich verhandeln, aber wie?

Verhandeln ist zunächst ein alltäglicher Vorgang. Solche Prozesse zeigen aber auch hohe Kunst *Kommunikativer Kompetenz*. Theoretische Grundlagen, Praxisbeispiele und Übungen werden den roten Faden bilden. Hierbei wird immer wieder auf die zugrundeliegenden Denkprämissen (z.B. Siege erringen oder nachhaltige Ergebnisse erzielen) und entsprechende Operationen verwiesen. Die Vorbereitung oder Begleitung von Verhandlungsprozessen ist ein relevantes Thema für Business-Coaching mit erheblichem Benefit für Kunden.

12.1 Life Balance

Der Umgang mit unterschiedlichen, oft konkurrierenden Lebensbereichen und deren Herausforderungen ist ein Thema in Business-Coachings. In diesem Seminar werden zum Thema Life Balance inhaltliche Aspekte und Reflexionsmöglichkeiten angeboten. Des Weiteren werden viele Übungen zur Umsetzung und zum Nutzen für die eigene Person vorgestellt.

12.2. Praxisfälle: Business-Coaching und organisationale Veränderung

Business-Coaching pendelt häufig zwischen den Belangen einer Person und den Forderungen der Organisation. Es entwickelt sein Innovationspotential, wenn es als Format im Kontext organisationaler Entwicklungen, als Dialogförderer zwischen Organisation und Person eingesetzt wird. Dieses Changieren macht den wesentlichen Unterschied zu anderen Beratungsformen. Diese Seminarreihe ist sehr an der Praxis orientiert. Der Fokus ist auf Kundenprozesse, Praxisfälle der Teilnehmer, SP Kundenprozesse, Life Interviews, aktuelle Fragen und Interviewtechnik ausgerichtet. Eine inhaltliche Beschreibung im Voraus wäre daher nicht passend.

13 Abschlusskolloquium

Passend zum Einstieg in die Coachingausbildung besteht der Abschluss sowohl aus inhaltlichen als auch reflexiven Einheiten. Die Teilnehmer werden einen eigenen praktischen Coaching-Fall vorstellen und als Entwicklungs- und Lösungsprozess reflektieren. Außerdem wird die Coachingausbildung insgesamt abschließend reflektiert.

Unsere Coachingausbildung endet mit der Übergabe der Zertifikate und einem feierlichen Dinner.

Fragen zur Auswahl einer passenden Coachinausbildung

Eine fundierte systemisch orientierte Coachinausbildung kann sehr wertvoll für unterschiedlichste Tätigkeiten sein. Der Ausbildungsmarkt ist leider sehr unübersichtlich und für Interessenten wenig transparent. Seriöse Anbieter sind ohne fundierte Kenntnisse kaum von anderen Anbietern zu unterscheiden. Wir bedauern dies und versuchen, Ihnen Ihre Orientierung mit dieser Checkliste zu erleichtern. Hierbei folgen wir konsequent unserer Leitidee, der Intransparenz des Marktes durch Information und Kommunikationsstärke zu begegnen.

0 - nicht gut 1 - mittel 2 - gut 3 - sehr gut				Fragen
0	1	2	3	Wie beurteilen Sie die Seriosität des Anbieters?
0	1	2	3	Besitzt der Anbieter ausreichend Erfahrung auf dem Markt?
0	1	2	3	Wie viele Ausbildungsgänge wurden bisher abgeschlossen?
0	1	2	3	Passt der Anbieter mit seiner Darstellung zu Ihnen?
0	1	2	3	Haben Sie transparenzschaffende Informationen erhalten?
0	1	2	3	Gibt es einen ansprechbaren Ausbildungsleiter?
0	1	2	3	Erhielten Sie ein verbindliches Curriculum?
0	1	2	3	Ist das Curriculum von Sekten abgegrenzt?
0	1	2	3	Wurden Ihre Fragen passend beantwortet?
0	1	2	3	Hat der Anbieter ein schlüssiges Konzept?
0	1	2	3	Welche Art von Qualitätssicherung praktiziert der Anbieter?
0	1	2	3	Wurde ihnen die Kostenstruktur deutlich und transparent?
0	1	2	3	Haben Sie eine Publikationsliste des Anbieters?
0	1	2	3	Wie hoch ist Anzahl der eigenen Ausbilder (nicht Gasttrainer)?
0	1	2	3	Über welche Qualifikationen verfügen die Ausbilder?
0	1	2	3	Vergibt der Anbieter eine Zertifizierung, wenn ja welche?
0	1	2	3	Wie beurteilen Sie den Geschäftsbetrieb (Sekretariat, Ansprechbarkeit, Räume etc.)?

0–20 Punkte
21–40 Punkte
41–51 Punkte

Empfehlung: Sie sollten Abstand von dem Anbieter nehmen.
Empfehlung: Überlegen und vergleichen Sie nochmals.
Empfehlung: Es spricht vieles für den Anbieter.

Ihre internen Begleiter sind



Prof. Dr. Walter Schwertl

Geschäftsführender Inhaber
Senior Coach, Leiter des Sachverständigenrat des DBVC

Schwerpunkte:

Business Coaching für Führungskräfte
Begleitung von Veränderungsprozessen
Beratung von Familienunternehmen



Dr. Maria L. Staubach

Geschäftsführende Inhaberin
Geschäftsfeldleiterin Non-Profit-Organisationen

Schwerpunkte:

Business Coaching für Führungskräfte
Coaching für interne Dienstleistungseinheiten
Spezialistin für Konflikt- und Mediationscoaching



Teresa Erdmann

Geschäftsfeldleiterin Coaching
Coach, DBVC

Schwerpunkt:

Führungskräftecoaching
Selbstmanagement
Stressbewältigung, Lebensbalance, Burn-out

Eigene Publikationen zum Thema Coaching

Schwertl, W. (2016)	Kommunikative Kompetenz im Business Coaching – Reflexionen über eine oft missverstandene Dienstleistung	Springer Fachmedien, Wiesbaden, 2016
Schwertl, W. (2016)	„In manchen Coachings geht es zu wie beim TÜV“	Manager Seminare, Heft 219, Juni 2016
Schwertl, W. (2015)	Beratung + Coaching von Familienunternehmen	Coaching Magazin 1/2015 S. 28
Schwertl, W. (2011)	Menschen verändern zu wollen ist ein Anspruch den man nutzen kann.	Coaching Magazin 2/2011
Schwertl, W. (2013)	Vom Homeo oeconomicus zum Homeo communicaticus	Coaching Magazin 2/2013 S. 20
Schwertl, W. (2013)	Havarie in der Coaching-Ausbildung	Coaching Magazin 4/2013 S. 44
Schwertl, W. (2014)	Realsatire oder Abgründiges	Coaching Magazin 1/2014 S. 45
Teresa Erdmann (2012)	Rapunzel lass` dein graues Haar herunter!	Coaching Magazin 2/2012 S. 43
Staubach, Maria L. (2010)	Fokussiertes Teamcoaching. Ein wirkungsvolles Zusammenspiel zwischen Experten	Systemische Geschichten für Praktiker, Vandenhoeck & Ruprecht, Göttingen 2010, S.: 213-236
Schwertl, W. (2010)	Qualitätssicherung systemischer Therapie. Zum Stand der Dinge	Systemische Geschichten für Praktiker, Vandenhoeck & Ruprecht, Göttingen 2010, S.: 101-134
Schwertl, W. (2010)	Konfliktcoaching am Beispiel eines konkreten Prozesses: Reflexionen eines Business-Coachs	Coaching-Magazin, 4/2010, Osnabrück, S. 26-30
S.J. Schmidt, Schwertl, W. (2010)	Über die Kunst des Beobachtungsmanagements	Coaching-Magazin, 1/2010, S. 52-57
Schwertl, W. (2008)	Business-Coaching – Der Coach als Mountain Guide und Hofnarr	VS Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden, 2008

Schwertl, W. (2008)	Gastherausgabe Thema „Coaching“	Zeitschrift für systemische Therapie und Beratung, Dieter Borgmann, Dortmund, 26. Jahrgang, Heft 1, Januar 2008
Schwertl, Walter (2007)	Das Thema und sein Referenzrahmen	Coaching-Tools II, Christopher Rauen, Manager Seminare Verlags GmbH, Bonn, 2007, S. 83-87
Staubach, Maria L. (2007)	Der Coaching-Dummy	Coaching-Tools II, Christopher Rauen, Manager Seminare Verlags GmbH, Bonn, 2007, S. 128-132
Staubach, Maria L. (2007)	Relationiertes Expertentum: Qualifizierung von Organisationsberatern mit Fokus Co-Produktion von Beratung	VDM Verlag Dr. Müller, Saarbrücken, 2007
Schwertl, W. (2005)	Vertrauen wäre gut, aber Kontrolle können wir besser	Zeitschrift für systemische Therapie und Beratung, 2005
Schwertl, W. (2003)	Generationswechsel in Familienunternehmen – ein Wechsel der Kommunikationsformen	GWS-Tagungsband 2003
Schwertl, W. (2002)	Tu Gutes und lass andere darüber sprechen!	Gustav Bergmann / Gerd Meurer (Hrsg.): Best Patterns Marketing Hermann Luchterhand Verlag, GmbH, Neuwied und Kriftel, 2002
Schwertl, W. (2001)	Kommunikative Kompetenz. Eine Notwendigkeit für Berater und ihre Kunden	Gustav Bergmann / Gerd Meurer (Hrsg.): Best Patterns, Luchterhand Verlag GmbH, Neuwied und Kriftel, 2001, S. 313 - 325
Schwertl, W. (2001)	Muster des Gelingens in einem Teamentwicklungsprozess	Gustav Bergmann / Gerd Meurer (Hrsg.): Best Patterns - Erfolgsmuster für zukunftsfähiges Management Hermann Luchterhand Verlag, GmbH, Neuwied und Kriftel, 2001, S. 353-363
Schwertl, W. (2000)	Teams, ihre Ver- und Entwicklungen.	In: Vogt-Hillmann et al. (Hrsg.). Gelöst und los! Dortmund: Borgmann, 2000,

Schwertl, W. (2000)	Wandel zwischen Wendepunkten In: G. Rusch & S.J. Schmidt: Konstruktivismus in Psychiatrie und Psychologie	In: G. Rusch & S.J. Schmidt: Konstruktivismus in Psychiatrie und Psychologie, Suhrkamp 1503 Taschenbuch, Frankfurt am Main,
Staubach, M.L., Schwertl, W. Zwingmann, E. Emlein, G. (2000)	Management von Dissens	Campus Verlag, Frankfurt am Main
Staubach, M.L. & Schwertl, W. (1997)	Dissens als Motor der Veränderung	Personalwirtschaft, 1/97, Köln, S. 30-33