

## Systemische Weiterbildung Business-Coaching 2021

**Das Curriculum 2021 wird in einer Kombination von Präsenz- und Online Modulen angeboten.**

Alles Reden ist sinnlos,  
wenn das Vertrauen  
fehlt.

Franz Kafka

Start: CA 2021

5./6.3.2021

Geschäftsstelle:  
Schwertl & Partner  
Beratergruppe Rhein Main GbR  
Am Knuss 16  
63505 Langenselbold

Veranstaltungsort:  
Institut für systemische Theorie und Praxis  
ISTUP Frankfurt  
Steinweg 32  
63450 Hanau (Innenstadt)

Tel.: 06184.9002-78  
E-Mail: [office@schwertl-partner.de](mailto:office@schwertl-partner.de)  
Internet: [www.schwertl-partner.de](http://www.schwertl-partner.de)

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



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

## Mehr als 30 Jahre Kommunikative Exzellenz

Gemeinsam mit dem *Institut für systemische Theorie und Praxis (ISTUP)* sind wir seit 40 Jahren erfolgreich im Weiterbildungsbereich tätig. Wir folgen dem Prinzip *theoriegeleiteter Praxis* und sind zu einem der fundiertesten Anbieter im deutschsprachigen Raum geworden.

## In unserer Coachingausbildung sind Sie dann richtig, wenn

- Ihr Fokus auf Business-Coaching liegt.
- Sie sich für Menschen *und* Organisationen interessieren.
- Ihnen eine fundierte systemische Ausbildung wichtig ist.
- Sie unsere Jahrzehnte lange Ausbildungserfahrung zu schätzen wissen.
- Eine Kombination zwischen Präsenz- und Online Seminaren für Sie ein Passendes und spannendes Angebot ist.
- für Sie konstante Verbesserungen kein Lippenbekenntnis sind.
- für Sie eine klare Abgrenzung zu esoterischen Konzepten von Voraussetzung ist.

## Die Teilnehmer in unseren Ausbildungsgruppen kommen u.a. aus

- kleinen mittelständigen Unternehmen
- Organisationen des öffentlichen Dienstes
- eigenen Unternehmen
- großen Unternehmen, wie
  - Heraeus
  - Daimler
  - Deutsche Bank
  - Deutsche Bahn
  - Evonik
  - Europäische Zentralbank

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 Rottapharm

## Systemische Weiterbildung Business-Coaching

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 Coachingweiterbildung bedeutet das für Sie: Sie lernen von erfahrenen Praktikern, die in ihrer Lehre auf ein fundiertes Theorie-Wissen zurückgreifen können und sich durch Publikationen ausweisen.

Mit eigens dafür konzipierten Seminaren bieten wir Ihnen die Chance, bereits in der Weiterbildung 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 Weiterbildung dabei von zentraler Bedeutung. Diesem Anspruch tragen wir auf folgende Weise Rechnung:

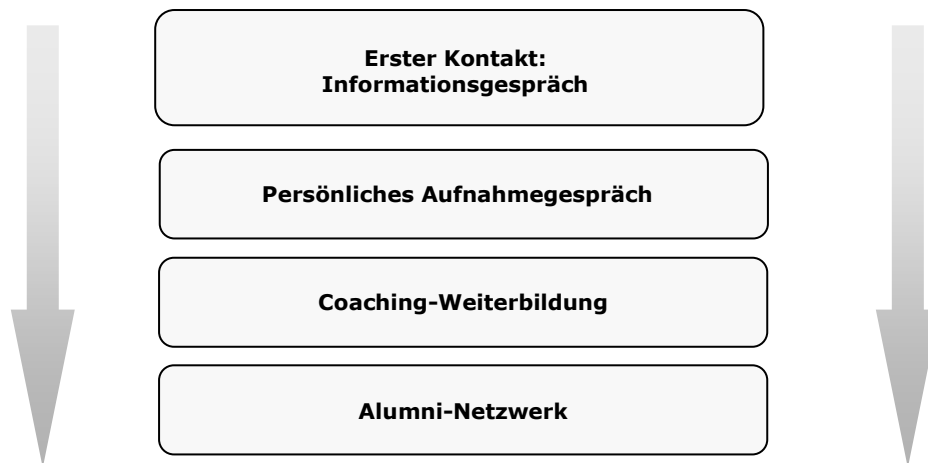
- Wir bauen auf eine umfassende Qualitätssicherung und kooperieren mit anspruchsvollen Partnern: Unsere Weiterbildung ist beim größten deutschsprachigen Business-Coaching-Verband (DBVC) zertifiziert.
- Wir setzen ausschließlich auf Methoden und Techniken, die sowohl theoretisch fundiert als auch praktisch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

## Für eine Weiterbildung bei Schwertl & Partner spricht:

### 40 Jahre *Kommunikative Exzellenz*

Gemeinsam mit dem *Institut für systemische Theorie und Praxis -ISTUP Frankfurt-* sind wir seit 40 Jahren erfolgreich im Weiterbildungsbereich 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 2021: 5./6.3.2021
Teilnehmerzahl:	mind. 10 bis max. 15 Personen
Ort:	Institut für systemische Theorie und Praxis Steinheimer Straße 32, 63450 Hanau (Innenstadt)
Kosten:	6.500,00 € (zzgl. 1.235,00 € MwSt.)
Ihre Ansprechpartner	Dr. Maria L. Staubach, Geschäftsführende Inhaberin Dr. Walter Schwertl, Geschäftsführender Inhaber

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



	<b>Datum</b>	<b>Titel</b>	<b>Name</b>	<b>Zeit</b>
1.	05.- 06.03.21	Start systemische Coaching Weiterbildung	Dr. W. Schwertl Frank Spieker	Fr. 10:00-19:00 Sa. 09:00-14:00
2.	21.- 22.05.21	Anliegen und Auftrag	T. Erdmann	Fr. 10:00-19:00 Sa. 09:00-14:00
3.	02.- 03.07.21	SP Kompetenzmodell für Business-Coaching (1+2)	Dr. W. Schwertl	Fr. 10:00-19:00 Sa. 09:00-14:00
4	20.- 21.08.21	SP Kompetenzmodell für Business-Coaching (3)	Dr. M. Staubach	Fr. 10:00-19:00 Sa. 09:00-14:00
5.	15.- 19.09.21	V.E.R.B.	M. Braun, Dr. W. Schwertl	
6.1	29.10.21	Führung / Business-Coaching und organisationale Veränderung (2)	Dr. W. Schwertl	Fr. 10:00-19:00
6.2	30.10.21	Zwischenbilanz	Dr. W. Schwertl	Sa. 09:00-14:00
7.1	19.11.21	Konfliktmanagement ein Format für Business-Coaching	Dr. W. Schwertl	Fr. 10:00-19:00
7.2	20.11.21	Kunstfehler - Misslungene Prozesse – Erfolglosigkeit	Dr. W. Schwertl	Sa. 09:00-14:00
8.1	04.02.22	Pathologie – Verrücktheiten – Grenzen von Coaching	Dr. Th. Ketting	Fr. 10:00-19:00
8.2	04.02.22	Business-Coaching und organisationale Veränderung (3)	Dr. M. Staubach	Sa. 09:00-14:00
9.1	25.03.22	Interkulturelles Coaching	Dr. M. Krancher	Fr. 10:00-19:00
9.2	26.03.22	Business-Coaching und organisationale Veränderung (4)	T. Erdmann	Sa. 09:00-14:00
10.1	13.05.22	Methoden für Architekturen und Designs	Dr. M. Staubach	Fr. 10:00-19:00
10.2	14.05.22	Business-Coaching und organisationale Veränderung (5)	T. Erdmann	Sa. 09:00-14:00
11.1	17.06.22	Erfolgreich verhandeln – aber wie?	Dr. Ch.Fritzsche	Fr. 10:00-19:00
11.2	18.06.22	Praxisreflexion – live Interview – Fallbesprechung	Dr. W. Schwertl	Sa. 09:00-14:00
12.1	22.07.22	Life-balance	T. Erdmann	Fr. 10:00-19:00
12.2	23.07.22	Praxisreflexion – live Interview – Fallbesprechungen	Dr. M. Staubach	Sa. 09:00-14:00
13.	09.- 10.09.22	Abschluss Kolloquium	Dr. W. Schwertl	

## Beschreibungen der Module

### 1. Start der systemischen Coachingweiterbildung

Zum Start der Coachingweiterbildung 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.

### 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.

## 6.2 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 im Coaching 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 Mislingen. Spezifische Prozessarchitekturen und Designs sind daher für Business-Coaching hoch relevante Faktoren.

In diesem Seminar können Sie die 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. Die 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, Live Interviews, aktuelle Fragen und Interviewtechnik ausgerichtet. Eine inhaltliche Beschreibung im Voraus wäre daher nicht passend.

## 13 Abschlusskolloquium

Passend zum Einstieg in die Coachingweiterbildung 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. Zudem wird die Coachingweiterbildung insgesamt abschließend reflektiert.

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

## Fragen zur Auswahl einer passenden Weiterbildung für Business-Coaching

Eine fundierte systemisch orientierte Weiterbildung zum Business-Coach 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. Hiermit 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 Begleiter sind



Dr. Walter Schwertl

Geschäftsführender Inhaber  
Senior Coach, Leiter 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

Geschäftsführerin  
Institut für systemische Theorie & Praxis  
Systemischer Coach SG

*Schwerpunkte:*  
Business-Coaching für Führungskräfte & Teams  
Selbstmanagement  
Stressbewältigung, Lebensbalance, Burn-out



Dr. Christian Fritzsche

Inhaber ChF Beratung & Training  
Partner Schwertl & Partner

*Schwerpunkte:*  
Führungskräfte Coaching  
Organisationsberatung  
Marketing & Vertriebsplanung,  
Interimsmanagement im Vertrieb



Dr. med. Thomas Kettling

Inhaber Facharztpraxis für Kinder- und  
Jugendpsychiatrie und -psychotherapie  
Lehrtherapeut (SG)

*Schwerpunkte:*  
Trainings zu Business-Coaching  
& Beratung  
Einzel- und Familientherapie  
Fachsupervision



Markus Braun  
Diplom Psychologe in der Forensischen  
Psychiatrie

*Schwerpunkte:*  
Trainings zu Business-Coaching & Beratung  
Out-door Training  
Konfliktmanagement



Dr. Michael Krancher  
Expatriate Consulting

*Schwerpunkte*  
Coaching für Expats, Inpats und  
deren Partner und Familien  
Business Coaching für  
Führungskräfte



Frank Spieker  
Diplom Psychologe, Diplom Kaufmann

*Schwerpunkte*  
Human Resources Management  
Compensation & Benefits Management  
Coaching & Training

## Eigene Publikationen zum Thema Coaching

Schmidt, S.J. Schwertl, W (2019)	Business-Coach trifft Philosophen Ein Dialog	Springer, Wiesbaden
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. (2014)	Realsatire oder Abgründiges	Coaching Magazin 1/2014 S. 45
Schwertl, W. (2013)	Vom Homo oeconomicus zum Homo communicaticus	Coaching Magazin 2/2013 S. 20
Schwertl, W. (2013)	Havarie in der Coaching- Ausbildung	Coaching Magazin 4/2013 S. 44
Schwertl, T. Schwertl, W (2012)	Passgenaue Fragen zur Konfliktlösung	Coaching Tools III Christopher Rauen Manager Seminar Verlags GmbH, Bonn, 2012, S. 63-69
Teresa Erdmann (2012)	Rapunzel lass' dein graues Haar herunter!	Coaching Magazin 2/2012 S. 43
Schwertl, W. (2011)	Menschen verändern zu wollen ist ein Anspruch den man nutzen kann.	Coaching Magazin 2/2011
Staubach, Maria L. (2010)	Co-Produzierende Expertinnen – Eine Antwort auf grundlegende Beratungsdilemmata	Systeme 2/2010, Wien, S. 154-178
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)	Gastherausgeber 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