



Prof. Dr. Carsten C. Schermuly
Prof. Dr. Matthias Schmidt

Keynote, 12. Juni 2018



Hypothesen-Slam: Zukunft der Arbeit - Zukunft des Coachings?

Ein dramatischer Wissenszuwachs, die rasante Digitalisierung, der demografische Wandel und die Globalisierung fordern die Unternehmen und Organisationen weltweit heraus. VUCA – volatility, uncertainty, complexity and ambiguity - hat sich als Akronym für die Konsequenzen dieser Trends in der Praxis etabliert. Organisationen reagieren darauf auf sehr unterschiedliche Weise, mitunter in der vollständigen Veränderung von Arbeits- sowie Organisationsstrukturen. Die Organisations- und die Personalentwicklung sieht sich mit völlig neuartigen Herausforderungen konfrontiert, ebenso auch die gesamte Coachingbranche.

In diesem Spannungsfeld einer sich radikal verändernden Arbeitswelt liefern sich die Arbeits- und Organisationspsychologen Carsten Schermuly und Matthias Schmidt einen ‚Hypothesen-Slam‘ zu folgenden Fragen:

- Was ist «New Work»? D.h. wie sieht die Arbeitswelt von morgen aus und wie wird Arbeit generell künftig organisiert?
- Welche Konsequenzen ergeben sich aus diesen Veränderungen für die gesamte Coachingbranche? Und für Coaching-Unternehmen im Speziellen?
- Und wie können sich einzelne Coaches für diese Entwicklung fit machen, diesen Wandel aktiv mitgestalten und Mehrwert für die Arbeitswelt von morgen generieren?

Das Publikum wird aktiv eingeladen an dieser konfrontativ-produktiven Auseinandersetzung teilzunehmen und Partei zu ergreifen.

Bio

Prof. Dr. rer. nat. Carsten C. Schermuly, Diplom-Psychologe, Leiter des Studiengangs Internationale Betriebswirtschaftslehre mit Schwerpunkt Wirtschaftspsychologie an der SRH Hochschule Berlin. Zu seinen Forschungsschwerpunkten gehören die Konsequenzen von Diversität in Arbeitsteams, die Qualität von Personalauswahl- und Personalentwicklungsmassnahmen sowie die psychologische Perspektive auf das Thema New Work (psychologisches Empowerment). Für seine Arbeit wurde er 2014 mit dem Erdinger Coachingpreis und dem Deutschen Coaching-Preis des DBVC ausgezeichnet. Seit zehn Jahren ist er zusätzlich als Trainer und Organisationsberater tätig. Seine praktischen Tätigkeiten orientieren sich an seinen wissenschaftlichen Schwerpunkten.

E-mail carsten.schermuly@srh-hochschule-berlin.de



Prof. Dr. rer. nat. Matthias Schmidt, Diplom-Psychologe, Professor für Organisationspsychologie und Kommunikationspsychologie an der Hochschule Zittau/Görlitz und der Dresden International University. Zu seinen Forschungsschwerpunkten gehören die Auswirkungen von Arbeits- und Organisationsgestaltung auf die Gesundheit von Mitarbeitern mit der Frage: «Wie viel Arbeit braucht der Mensch?». Aktuell forscht er zu Wirkmechanismen von Coaching bei Arbeitslosen und Führungskräften. Für seine Forschung zur Auswirkungen von Kommunikationsverhalten von Vorgesetzten auf die Gesundheit von Mitarbeitern im internationalen Vergleich von 21 Ländern erhielt er die Auszeichnung der International IWP Conference der University of Sheffield. Seit fünfzehn Jahren ist er als Organisationsberater und Coach tätig.

E-Mail matthias.schmidt@hszg.de

Ausgewählte Literatur

Schermuly, C. C. (2016). *New Work – Gute Arbeit gestalten: Psychologisches Empowerment von Mitarbeitern*. Freiburg: Haufe.

Schermuly, C. C. (in press). Nebenwirkungen von Coaching für Klienten und Coaches. In S. Greif, H. Möller & W. Scholl (Hrsg.), *Handbuch Schlüsselkonzepte im Coaching*. Berlin: Springer.

Schermuly, C. C., & Graßmann, C. (2016). Die Analyse von Nebenwirkungen von Coaching für Klienten aus einer qualitativen Perspektive. *Coaching Theorie & Praxis*, 2, 33-47.

Schermuly, C. C. & Graßmann, C. (2016). Erfolgreicher Einsatz von Coaching in der Führungskräfteentwicklung. In: R. van Dick und J. Felfe (Hrsg.), *Handbuch Mitarbeiterführung: Wirtschaftspsychologisches Praxiswissen für Fach- und Führungskräfte* (S. 129-140). Berlin: Springer.

Schermuly, C. C., Schröder, T., Nachtwei, J., Kauffeld, S. & Gläs, K. (2012). Die Zukunft der Personalentwicklung. Eine Delphi-Studie. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 56, 111-122.

Schermuly, C. C. (2016). *New Work: Personalentwicklungsmassnahmen in organisationalen Veränderungsprozessen*. In A. C. Bullinger (Hrsg.), *3D SENSATION - transdisziplinäre Perspektiven* (S. 280-287). Chemnitz: Verlag aw&I Wissenschaft und Praxis.

Schmidt, M.; Schmidt, T. & Hoff, A. (2016) Handling job complexity: how to differentiate the effect of experience from the effect of age *International Journal of Psychology*. Volume 51, Issue Supplement S1 Pages i–v, 49–50

Schmidt, M. & Mußlick, S. (2016). Wie mit Coaching Depressionen von jungen Langzeitarbeitslosen reduziert werden können. In: *Zur Differenzierung von Handlungsfeldern im Coaching*, Edition: Springer VS Verlag für Sozialwissenschaften, Chapter: Coaching in der beruflichen Integration, Publisher: Agnés Fritze, Editors: Robert Wegener, Michael Loebbert, pp.237 – 250.

Schmidt, M. & Bildat, L. (2013). Transfermessung von Coaching. *Organisationsberatung, Supervision, Coaching*. December 2012, Volume 19, Issue 4, pp 473-486.

Schmidt, M. (2011). *Bridges – Ein theoriegeleitetes Interventionsprogramm zur Förderung der Beschäftigungsfähigkeit Arbeitsloser: Gesundheitsförderung durch Vermittlungscoaching*. In: Mühlpfordt, S.; Mohr, G., Richter, P. (Hrsg.) *Erwerbslosigkeit: Handlungsansätze zur Gesundheitsförderung*. Legerich: Pabst Science Publishers.